

Editorial

Les pays de l'UE sont confrontés à une arrivée massive de réfugiés qui d'une part, il est important de le souligner, ne représente qu'une petite partie des migrants dans le monde et d'autre part, n'est pas un phénomène inédit en Europe. (cf. le trimestriel n° 41, page 4 – Est-ce une crise sans précédent ?). Dès lors, de nombreuses analyses conduisent déjà à des propositions en faveur de l'intégration.

Au Parlement européen, le 20 septembre 2007, le Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances annonçait déjà que l'immigration pouvait représenter un gros avantage pour l'Union européenne, à une condition près : nous devons nous préoccuper des migrants, de leur bien-être dans notre société, ainsi que du sentiment de nos citoyens vis-à-vis de ces nouveaux arrivants. La clé de ce défi réside dans l'emploi. C'est là que nous devons intensifier nos efforts.»¹

Neuf ans plus tard, la Belgique pourrait-elle imaginer faire de cette crise une opportunité ? Plusieurs questions que nous développons dans ce bulletin découlent de ce postulat.

Aussi, il est une évidence au vu de la situation migratoire actuelle : il est indispensable que la Belgique mette en branle un plan stratégique d'intégration.

Ce plan doit être adapté au marché du travail et à toutes les sphères de notre société dans un esprit de

cohésion sociale afin de ne pas vulnérabiliser ces personnes et de devoir ensuite assumer un constat d'échec, une précarisation de cette population. Précarisation qui n'est pas en faveur d'une intégration réussie.

En tant que CRI, nous avons pour mission de mettre en avant la richesse que représentent les migrations en termes d'échanges culturels, intellectuels, mais pas seulement... en matière d'emploi aussi.

Le Ce.R.A.I.C. pense que la diversité dans un groupe de travail accroît la créativité, donc en bout de ligne améliore la productivité. En effet, les équipes multiculturelles émettent davantage d'idées et analysent les problèmes sous différents angles. Aussi, la diversité d'une équipe dans une entreprise a un impact sur la réputation de celle-ci. Cette ouverture sur le monde la rend plus attrayante. Cette réputation souligne le respect de l'éthique et prohibe toute forme de discrimination.

Cependant, le Ce.R.A.I.C. fait aussi le triste constat suivant : le nombre de demandeurs d'asile pouvant accéder au marché de l'emploi n'est pas très élevé. Et pour cause, ces personnes rencontrent de nombreuses difficultés : linguistiques, qualifications requises insuffisantes, niveau de formation trop élevé pour les fonctions disponibles, d'obtenir une équivalence de leur diplôme.

Une ouverture du marché de l'emploi aux demandeurs d'asile serait une solution favorable pour tous. Mais elle ne pourra se faire que sous certaines conditions de prépa-

ration, d'une part, du demandeur d'asile et d'autre part, des employeurs.

Par exemple, il serait rentable pour les employeurs de mettre en place une stratégie dans le recrutement et la formation pour ouvrir le marché du travail aux profils sous-utilisés (sans expériences, jeunes, âgés, d'origine étrangère, avec un handicap, ...).

Pour les demandeurs d'asile, il serait rentable de mettre à profit ce temps de procédure de demande d'asile à l'apprentissage de la langue et à la préformation professionnelle qualifiante. Pour, après les 4 mois d'attente pour l'obtention du permis C, être employable rapidement.

Dans ce trimestriel, le Ce.R.A.I.C. profite du 70^{ème} anniversaire du traité italo-belge sur le charbon pour faire une rétrospective sur l'histoire et les implications positives de l'immigration en Belgique.

En parallèle à l'histoire d'hier, il prend le parti de développer l'argumentaire « L'intégration des réfugiés sur le marché du travail pour transformer la crise en une opportunité ».

Bruno SCALA
Président du Ce.R.A.I.C.

¹ Osmoses n°47 Pg3 - Donner un emploi, c'est faciliter l'intégration.

Sommaire

P. 2 - 3

Une nouvelle forme d'immigration

- ◆ Histoire de l'immigration en Belgique, d'hier à aujourd'hui

P. 4

Les apports positifs de l'immigration

- ◆ Plus-value de la diversité au sein de l'entreprise
- ◆ Contribution de l'immigration sur le marché du travail

P. 5

Les mesures qui favorisent ou qui pourraient favoriser l'intégration

- ◆ Un parcours d'intégration - un indispensable accompagnement
- ◆ Des initiatives comme celle proposée par l'asbl « Duo for a job »
- ◆ Un appel à projets lancé par la Fondation Roi Baudouin pour soutenir des projets de parrainage
- ◆ La loi Peeters - un accès à l'emploi plus rapide

P. 6 - 7

Les conséquences économiques de cette nouvelle forme d'immigration

- ◆ Impact sur la croissance économique et les finances publiques
- ◆ Impact sur l'emploi : le travail fera la différence !
- ◆ Les conclusions et recommandations de cette étude.

P. 8

Nos activités à venir ...

Un nouvelle forme d'immigration

Cette année 2016, nous commémorons le 70^{ème} anniversaire du traité italo-belge sur le charbon.

Le 23 juin 1946, l'Italie et la Belgique ont en effet signé un accord pour l'envoi de mineurs en Belgique en échange de

charbon.

Même si cette célébration met l'accent sur l'immigration italienne, il est important de poursuivre à travers elle, d'autres objectifs. Comme de mettre en lumière les apports de l'immigration d'Italie et d'autres pays,

de souligner les raisons de ces migrations, d'en comprendre l'histoire et leurs implications et de prendre aussi le recul nécessaire pour analyser toutes les données engrangées par l'expérience du vivre ensemble.

Ensuite, nous (l'acteur de terrain, le politique, le citoyen, ...) pouvons, en bon père de famille, préparer un accueil digne de ce nom et prévoir les conséquences économiques de cette nouvelle forme d'immigration que nous connaissons aujourd'hui.

Histoire de l'immigration en Belgique, d'hier à aujourd'hui

La Révolution industrielle

L'industrialisation a favorisé les migrations internes des populations. C'est ainsi que de nombreux Flamands viennent travailler et vivre en Wallonie, une des zones les plus industrialisées d'Europe.

Après la première guerre mondiale, les entreprises belges sont obligées de faire appel à des travailleurs étrangers (ouvriers et anciens paysans) et s'adressent d'abord aux pays limitrophes et ensuite à la Pologne et à l'Italie.

Entre 1920 et 1930, plus de 170.000 étrangers viendront s'installer en Belgique : hommes d'affaires, industriels, banquiers, artistes, réfugiés, ... avec la crise économique.

La politique d'immigration prend forme, la Belgique règlemente l'accès à son territoire en instaurant la double autorisation : le permis de travail et le permis de séjour. La politique d'immigration tient compte à la fois des impératifs économiques (chômage) et des demandes des entreprises.

Le 25 mars 1957, l'Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas signent le Traité de Rome qui crée la Communauté économique européenne (CEE). Il entre en vigueur le 14 janvier 1958 comme un facteur de renforcement économique pour les Etats membres.

1831

Constitution de la Belgique

1914 - 1918

Première Guerre mondiale

1940 - 1945

Deuxième Guerre mondiale

1951

Convention de Genève

1957

Traité de Rome

Entre 1946 et 1974, la Belgique a recours à l'immigration « organisée ». Durant cette période, deux arguments essentiels justifient les accords avec de nombreux pays : la pénurie de main-d'œuvre et les besoins démographiques.

Les besoins de main-d'œuvre - Après la seconde guerre mondiale, la reconstruction nationale est entravée par la chute de main d'œuvre dans le secteur charbonnier, métallurgique, cimentier, textile, ... Une solution est le recrutement de la main-d'œuvre étrangère. En 1946, des accords entre la Belgique et l'Italie sont signés. Ceux-ci prévoyaient d'envoyer 50 000 travailleurs. Or, la demande initiale a été bien vite dépassée. Les conditions d'accueil n'étant pas prévues, les logements pour ces hommes consistaient en d'anciens camps de prisonniers. Suite à la catastrophe de Marcinelle en 1956, causant la mort de 262 mineurs dont 136 italiens, l'Italie décide de suspendre ses accords avec la Belgique. C'est alors que ceux-ci sont signés avec d'autres pays : 1956 l'Espagne, 1957 la Grèce, 1964 le Maroc, 1964 la Turquie, 1969 la Tunisie, 1970 l'Algérie et en 1970 la Yougoslavie. Avec la crise dans le secteur charbonnier, les travailleurs immigrés trouvent de l'emploi dans d'autres secteurs économiques comme la métallurgie, la chimie, la construction et les transports.

Les impératifs démographiques - Au début des années 60, la Belgique autorise le regroupement familial afin de rétablir le déséquilibre démographique dont l'effet le plus redouté est la baisse du niveau de vie. Cette politique d'immigration familiale a aussi pour but d'éviter la mobilité des travailleurs qui pourraient trouver des salaires plus intéressants dans des bassins français ou allemands. Le regroupement familial contribue à donner une valeur attractive à la Belgique.

La deuxième guerre mondiale provoqua un nouveau flux de réfugiés un peu partout en Europe, pour lesquels il était indispensable de construire un cadre juridique. C'est ainsi qu'est née la Convention de Genève de 1951.

C'est un texte global qui comprend 5 critères spécifiques et qui énonce les droits et obligations des réfugiés et les obligations des États envers ceux-ci. Il précise aussi les normes internationales pour leur traitement. Il s'agit là du plus important et du seul instrument universel du droit international des réfugiés. Ce texte a été ratifié et donc accepté par les États qui l'ont signé. Ils sont obligés de le respecter.

Cependant, ce n'est pas la Convention de Genève en tant que telle qui offre la protection, mais bien les différents États. De même, elle ne détermine pas la procédure concrète selon laquelle la demande de statut de réfugié doit être examinée. Ceci appartient aux compétences de chaque État.

En 1974, après la première grande crise pétrolière, l'État belge met fin au recrutement de main-d'œuvre étrangère. Le permis de travail n'est accordé qu'aux étrangers ayant des qualifications non disponibles dans le pays. Pourtant, le nombre d'immigrés ne ralentit pas, les entrées se font non plus via le permis de travail mais plutôt par le regroupement familial.

L'Etat se préoccupe de l'intégration des immigrés à partir des années 1980. La politique d'intégration s'élabore autour de deux principes : faciliter l'obtention de la nationalité belge pour une insertion individuelle par naturalisation et lutter contre la pauvreté et l'exclusion des populations immigrées par le traitement des problèmes économiques et sociaux. Le rapport est adopté en 1990 et servira de base aux politiques qui suivront.

Ce n'est qu'à partir des années 90 que le flux des demandeurs d'asile et donc des réfugiés devient important en Belgique. Or à l'époque, le taux de reconnaissance du statut de réfugié n'est que de 10 % alors qu'il représente 61% en 2015.

L'augmentation de l'immigration entre 1995 et 2014 est principalement due à l'entrée d'étrangers venant de l'UE. Au niveau non-UE, on relève 33 000 entrées par an, ce qui était plus ou moins constant sur cette période. Le pic de 2015, pourrait être comparé à la crise enregistrée dans les années 2000. A cette époque, le taux de reconnaissance était moins élevé. Actuellement, le taux de 61% des demandeurs d'asile qui sont acceptés en tant que réfugiés, peut potentiellement augmenter le taux de personnes qui resteraient sur le territoire.

Le nombre de demandeurs d'asile n'a cessé d'augmenter dans l'UE depuis mai 2015. Les demandes introduites en Belgique ont représenté 3,1 % du total de l'UE et correspondent à 2 demandeurs pour 1000 habitants. Ces statistiques classent la Belgique en 7ème position. Les premiers pays d'accueil sont, en termes absolus, l'Allemagne et la Hongrie (35% et 20% du total des demandes) et en demandeurs par habitant, la Hongrie, la Suède et l'Autriche (respectivement 18, 8 et 7 demandeurs pour 1000 habitants.)

A partir des années 2000, on voit apparaître une augmentation de l'immigration due aux nouveaux Etats membres de l'Union européenne. 69% des entrées d'étrangers viennent de l'UE.

1967

1974

1980

1990

1991

2000

2006

2015

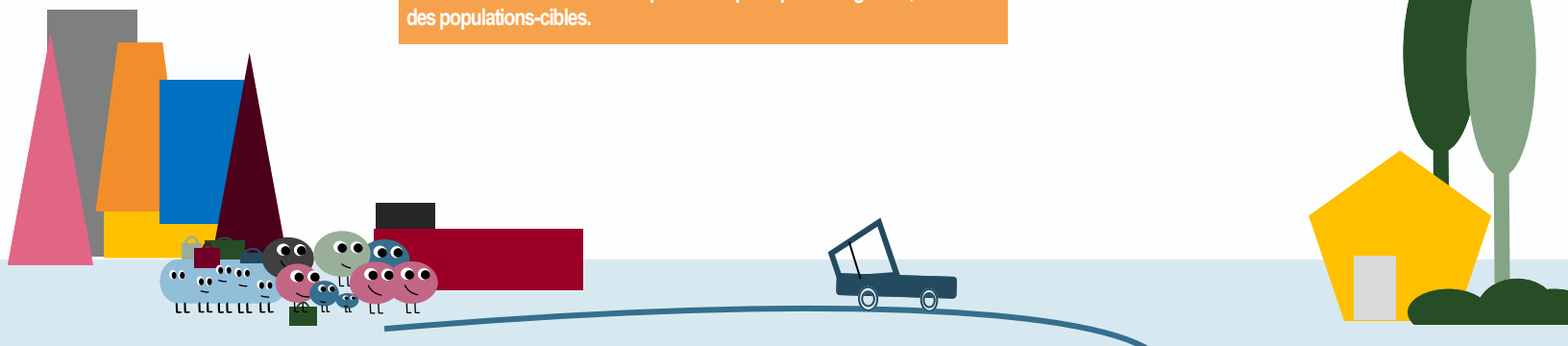
En 1967, le gouvernement met fin au laisser-faire migratoire des années 60 dû à la forte demande de main-d'œuvre. Une nouvelle législation organise l'attribution du permis de travail. Elle doit tenir compte des mesures d'application du Traité de Rome qui prévoit, entre autres, la libre circulation des travailleurs ressortissants de pays membres de la Communauté économique européenne. Cela va diviser les immigrés en deux catégories : ceux des pays membres et les autres des pays tiers.

Fonds d'impulsion pour la politique des immigrés.

En 1991, le gouvernement crée le Fonds d'impulsion pour la politique des immigrés. Trois priorités sont énoncées : favoriser l'intégration sociale des immigrés, prévenir les discriminations et instaurer un dialogue interculturel. Les politiques sont réalisées en partenariat avec les communes et les associations. Dès 1991, les discriminations à l'emploi en fonction de la nationalité sont progressivement supprimées dans la fonction publique et dans le secteur privé. En 1999, les Européens ont accès au droit de vote aux élections communales. En 2004, les non-Européens acquièrent également ce droit. Au-delà de la politique fédérale, se dégagent deux positions différentes entre les francophones et les flamands, que ce soit au niveau des Communautés ou des Régions (officiellement, ce sont les Régions qui gèrent la politique d'intégration depuis 1993). Les premiers, influencés par le modèle français, ne veulent pas que les étrangers se constituent en minorités ethnico-culturelles et privilégient une politique sociale, basée sur des territoires (elle vise les démunis de façon générale). Les seconds, influencés par le modèle des Pays-Bas, veulent donner une place particulière aux « allochtones » et mettent en place une politique d'intégration, basée sur des populations-cibles.

Statut de protection subsidiaire

Depuis octobre 2006, la Belgique a introduit une nouvelle loi dans sa Constitution permettant aux étrangers qui arrivent en Belgique et qui ne rentrent pas dans les conditions pour obtenir le statut de réfugié, de jouir du statut de protection subsidiaire. Ce statut a été créé pour permettre aux personnes qui risquent leur vie si elles restent dans leur pays de pouvoir bénéficier de la protection d'un autre pays.



Les apports positifs de l'immigration

Plus-value de la diversité au sein de l'entreprise

L'entreprise est une entité économique, son but est la création de la richesse. Elle fait appel au marché de l'emploi et engage des personnes pour atteindre son objectif. L'entreprise est en interaction permanente avec son environnement social, c'est-à-dire avec les clients, les fournisseurs, la main d'œuvre,...

De ce fait, l'entreprise baigne dans une société diverse (femmes, hommes, personnes âgées, handicapées, d'origine étrangère, homosexuelles, infra-scolarisées, ...) et que diversité ne peut pas être ignorée. En réalité, elle lui est inévitable.

Certaines entreprises l'ont compris, elles

La diversité en entreprise est définie comme « l'ouverture du capital humain de l'entreprise à tout individu quel que soit son âge, son sexe, sa nationalité ou ses origines réelles ou supposées, son éventuel handicap, sa religion, son orientation sexuelle, ses convictions politiques ... » la diversité en entreprise apporte un gage de compétences et d'expérience.

engagent des personnes de différents horizons et elles intègrent la gestion de la diversité au sein de leurs structures pour promouvoir le vivre ensemble en entreprise.

D'autres, malheureusement, continuent de sous-estimer ou de discriminer.

D'après une étude* du cabinet Goodwill Management et IMS-Entreprendre pour la cité, en partenariat avec quatre grandes entreprises françaises que sont Axa, l'Oréal, Orange et Vinci, la diversité serait rentable pour les entreprises. En effet cette étude va bien au-delà des discours, elle confirme par des chiffres que, dans un milieu professionnel adapté et correctement managé, la diversité des ressources humaines rend les entreprises plus rentables de 5 à 15 % selon les types d'activités. De plus, la diversité crée de la valeur et de la richesse pour l'entreprise. Les séniors, les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles ont un réel

impact positif sur la performance économique de l'entreprise.

Parmi les conclusions tirées de l'enquête, les équipes les plus diverses sont également les plus performantes et « l'impact de la diversité sur la performance économique dépend fortement de la mise en place d'une politique de gestion de la diversité. »

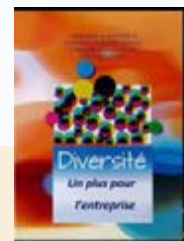
Les résultats de l'étude ne s'appliquent pas forcément à toutes les entreprises, nuancent les chercheurs. Toutefois, ils sont fort encourageants. L'étude balaye par la même occasion des préjugés liés à certaines catégories de travailleurs. Ainsi, à compétence égale, « les salariés seniors ne sont pas moins productifs que les juniors » et ne sont « pas plus chers », « la performance des travailleurs handicapés n'est pas inférieure à celle des autres salariés » et « hors maternité, les femmes ne sont pas plus absentes que les hommes. » Quant aux minorités visibles, qui regroupent les immigrés et les personnes d'origine étrangère, « il est économiquement plus rentable pour

l'entreprise de se doter d'une politique de prévention des discriminations que de risquer une condamnation » et « la diversité des origines se traduit par une baisse de l'absentéisme et du turn-over. » De quoi encourager les entreprises à recruter sans idées reçues.

L'étude évoque aussi l'impact positif d'une telle richesse sur la réputation, l'image marque de l'entreprise.

Pour conclure, cette étude affirme que le management de la diversité combiné à son augmentation est une excellente décision à la fois pour des raisons éthiques mais aussi pour des raisons d'affaires.

*Etude « Diversité du capital humain et performance économique de l'entreprise » <http://www.goodwill-management.com/images/stories/pdf/mission-diversite-et-performance-ims-goodwill-management-11-2010.pdf>



« Diversité, un plus pour l'entreprise » - DVD

Outils de sensibilisation et de promotion à la diversité en entreprise, à l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations.

Ce DVD reprend des témoignages de responsables et de travailleurs de différentes entreprises (publiques et privées). Il présente la « différence » comme un atout et la « diversité » comme un enjeu d'ouverture sociale.

Plus d'infos au Ce.R.A.I.C.

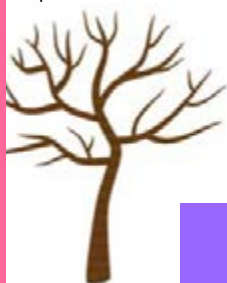
Diversité et gestion de la diversité

Si la diversité est un fait, une réalité, une constante de notre société, la gestion de la diversité est politique, un levier, une pratique qui consiste à gérer cette différence afin de renforcer la solidarité entre tous les travailleurs. La diversité n'est pas un objectif, mais un moyen pour aller chercher les compétences là où nous n'avons pas encore l'habitude de chercher.

Annie Cornet, sociologue de l'Université de Liège et Philippe Warland, sociologue et titulaire d'un master en gestion des ressources humaines, nous donnent de la gestion de la diversité, la définition suivante : la gestion de la diversité regroupe des politiques et des outils de gestion qui visent à répondre à certains défis posés actuellement aux gestionnaires des entreprises et des organisations, mais aussi aux acteurs du monde politique et du secteur associatif, confrontés à l'exclusion sociale et à la nécessité d'augmenter les taux d'insertion socioprofessionnelle de certains publics.

Contribution de l'immigration sur le marché du travail

Au cours des dix dernières années, les immigrants ont représenté 70 % de l'augmentation de la population active en Europe.



Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), les travailleurs migrants apportent une importante contribution au marché du travail, dans les professions hautement qualifiées et peu qualifiées. Les nouveaux immigrants représentent 15% des entrées dans les professions à forte croissance en Europe. Celles-ci comprennent les professions de santé et les professions liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et les mathématiques. Dans le même temps, les immigrants représentaient 24% des entrées dans les professions les plus fortement en baisse en Europe. Ces professions comprennent les artisans, les ouvriers et les opérateurs de machines.

L'OCDE dresse un bilan économique positif de l'immigration à condition cependant de mener de vraies politiques d'intégration et d'accès à l'emploi. Et là, la Belgique est à la traîne pour l'emploi des travailleurs étrangers avec un taux d'emploi inférieur pour les étrangers par rapport aux nationaux. L'OCDE estime qu'en remontant le taux d'emploi des immigrés au niveau de celui des personnes nées dans le pays, la Belgique enregistrerait un gain budgétaire de près de 1% de son PIB.

L'immigration ne constitue réellement pas un péril pour l'économie belge. Selon Etienne de Callatay, chargé de cours à l'Université de Namur, « Le marché du

travail est dynamique. Les migrants consomment, dépensent l'essentiel de leurs revenus dans le pays, la demande de biens et de services augmente et cela fait tourner la machine économique ».

« La taille du marché national augmente », ajoute Frédéric Docquier, professeur d'économie à l'UCL, spécialisé dans les migrations et le développement. « Cela permet d'avoir plus d'entreprises, plus de débouchés, une plus grande variété de produits. Il y a un effet positif de la diversité sur la productivité. Tout cela contribue au bien-être, même si chacun ne peut pas toujours le percevoir à son niveau individuel »



Les mesures qui favorisent ou pourraient favoriser l'intégration

Tous les pays européens ont leur propre politique d'intégration. L'expérience de chacun peut alimenter l'échange de bonnes pratiques. Les organisations de la société civile (OSC) de toute l'Europe comblent les lacunes et proposent de nombreux services contribuant à l'intégration, tels que des cours de langue, une assistance juridique, des services d'informations, des soins psychologiques, des activités culturelles, ... C'est pourquoi, les états européens doivent mettre en œuvre une politique globale et cohérente couvrant divers domaines. Les experts doivent s'associer aux acteurs locaux (associations, employeurs, syndicats, ...) pour élaborer des politiques d'intégration pragmatiques et humaines. Une approche

individualisée selon les besoins de la personne est gage de plus de réussite. Aussi le parrainage semble être une expérience concluante, peu importe l'origine du parrain, l'idée est de partager un vécu ou un projet commun. Il contribue à une meilleure intégration et il participe à une meilleure compréhension par la société d'accueil. La formation linguistique est un atout indéniable. Elle doit être offerte dès l'arrivée et associée à un travail, elle contribue favorablement à l'intégration. Prévoir un accès aux structures de garde d'enfants et aux écoles pour intégrer rapidement les femmes issues de l'immigration sur le marché de la formation et/ou de l'emploi.

Pour rappel, la commission européenne proposait en 2005 une première étape vers la création d'un cadre européen cohérent pour l'intégration des ressortissants de pays tiers. Ce programme commun propose des **mesures concrètes favorisant l'intégration**. En voici quelques unes : renforcer la capacité de la société d'accueil à s'adapter à la diversité, renforcer le rôle du secteur privé dans la gestion de la diversité, encourager la coopération avec les médias, informer et sensibiliser aux valeurs fondamentales du pays d'accueil, prévenir la discrimination sur le marché du travail, impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures d'intégration, encourager le recrutement des migrants et soute-

nir la création d'entreprises par les migrants, informer sur l'histoire et les institutions de la société d'accueil, refléter la diversité dans les programmes scolaires, tenir compte des problèmes spécifiques des jeunes immigrés dans l'accès à l'enseignement supérieur, prévenir toute discrimination dans les institutions et dans les services publics et privés, inclure la compétence interculturelle dans les politiques de recrutement et de formation, mettre en place un dialogue interculturel, intra et interconfessionnel constructif, favoriser une participation des immigrants aux processus démocratiques et à la formulation de politiques d'intégration. Qu'en est-il aujourd'hui de ces mesures ?

Un parcours d'intégration - un indispensable accompagnement

Les Centres Régionaux d'Intégration se sont vus confier la mission de développer, mettre en œuvre et organiser le Parcours d'Intégration des personnes primo-arrivantes.

Ce parcours d'intégration comprend un accueil et un suivi individualisé. Ces personnes seront orientées dans les domaines de la vie de tous les jours, elle recevront une aide administrative ainsi que 20 heures de cours de citoyenneté et si nécessaire, une formation de 120 heures à l'apprentissage du français. Ensuite, en fonction de l'analyse des besoins réalisés dans le bilan social, ces personnes seront orientées selon la demande vers le dispositif adapté d'insertion socio-professionnelle que sont :

1. Les Centres d'insertion socioprofessionnelle;
2. Les missions régionales pour l'emploi;
3. L'office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, les cités des métiers, les carrefours emploi formation orientation;
4. Les organismes bénéficiant d'une reconnaissance spécifique dans le cadre d'un appel à projets thématique dont le Gouvernement détermine les modalités.

Des initiatives comme celle proposée par l'asbl « Duo for a job »

Afin de les aider, les soutenir et les accompagner dans leur projet professionnel (formation, stage, emploi), l'association bruxelloise met en relation des jeunes connaissant des difficultés d'accès au marché du travail du fait de leur origine ethnique et/ou géographique, avec des seniors expérimentés du secteur recherché. Une fois les duos constitués, l'association les encadre et les accompagne tout au long de la période de mentoring. Par sa mission, DUO for a JOB vise à réduire les inégalités d'accès au marché du travail des jeunes bruxellois issus de l'immigration, à valoriser davantage nos aînés, à rompre avec la ségrégation des âges, à encourager la mixité ethnique et les actions intergénérationnelles, et enfin, à combattre les stéréotypes d'âge et la xénophobie en recréant du lien social, de la compréhension et de la solidarité de proximité.

Un appel à projets lancé par la Fondation Roi Baudouin pour soutenir des projets de parrainage

L'objectif premier de cet appel est de construire des relations durables entre des réfugiés et des citoyens, ce qui est l'une des clés du processus d'intégration. En duos, ils suivent un parcours commun et apprennent à mieux se connaître, ce qui aide la personne réfugiée à trouver sa place dans la société belge. Au vu du succès de cet appel, le Conseil d'administration a décidé en décembre 2015 de relancer cet appel en 2016 et 2017, avec des moyens accrus. Tout projet cherchant à faciliter l'intégration des réfugiés aura des chances d'être soutenu par la Fondation Roi Baudouin. A bon entendeur...

La Loi Peeters - un accès à l'emploi plus rapide

Comme l'emploi est un facteur d'intégration, Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, en concertation avec les employeurs et les travailleurs du Groupe des Dix¹ a décidé d'accélérer l'accès au marché de l'emploi pour les demandeurs d'asile. Depuis le 9 novembre 2015, les demandeurs d'asile peuvent accéder au marché de l'emploi quatre mois après leur arrivée et enregistrement en Belgique et non plus 6 mois après.

Malheureusement, les demandeurs d'asile dans cette situation sont peu nombreux pour de multiples raisons.

Pour cela, tous les acteurs (employeurs et demandeurs d'asile) ont besoin d'informations au sujet des droits, obligations et procédures liées à l'emploi des migrants ainsi que d'une sécurité juridique. Certains états européens l'ont compris et encouragent les employeurs à investir dans la formation des apprentis et à offrir une sécurité tant au réfugié qu'à son employeur, en autorisant le demandeur d'asile à rester sur son lieu de travail pendant plusieurs années, même si la procédure de demande d'asile n'a pas abouti.

¹ Le groupe des 10 est un des hauts lieux de la concertation sociale au niveau fédéral. Il réunit les principaux représentants des interlocuteurs sociaux, c'est-à-dire les organisations syndicales et les organisations d'employeurs.



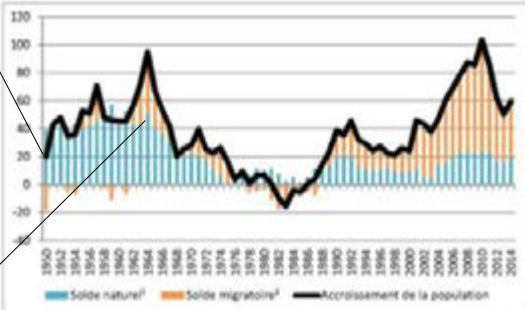
Les conséquences économiques de cette nouvelle forme d'immigration.

Les mouvements de la population en Belgique

L'immigration représente une part importante de l'accroissement de la population en Belgique. Ce n'est qu'à partir de 1990 que les demandes d'asile deviennent un phénomène important ; il s'agissait, avant, d'une immigration économique (demande de main-d'œuvre pour l'industrie) et plus tard, vers 1970, de sa suite logique, le regroupement familial.

Dans les années 50, l'accroissement de la population était principalement dû au solde naturel, donc aux naissances moins les décès. Actuellement, ce n'est plus le cas ! On est à 65% de l'accroissement de la population qui est dû au solde migratoire, donc aux immigrations moins les émigrations.

Mouvements de la population en Belgique en milliers de personnes



Source: DOB

1 Différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès.

2 Différence entre les immigrations (entrées, changements de registre, résidents ayant été cotisés) et les émigrations (sorties, changements de registre, décès d'étrangers).

Développement d'une immigration clandestine

Dans les années 60, la demande de main-d'œuvre est tellement forte que le ministère de la Justice n'applique plus à la lettre la législation sur la double autorisation préalable (le permis de travail et le permis de séjour).

De nombreux travailleurs immigrés arrivent en Belgique comme touristes, ils trouvent un emploi et ensuite ils régularisent leur séjour.

En 1967, le gouvernement met fin à cette entrée clandestine et décide d'appliquer strictement la législation en raison de l'inversion de la conjoncture et de l'augmentation du chômage. Une nouvelle législation organise l'attribution des permis de travail.

En 1968, le solde migratoire est nul.

¹ Application de l'art. 161 du règlement. Le compte rendu avancé ne peut être cité que s'il est précisé qu'il s'agit d'une version qui n'engage ni le Parlement ni les orateurs.

Evolution du nombre de demandeurs d'asile en Belgique de 1990 à 2015 en milliers de personnes



Source: CORA.

Lundi 14 mars 2016, Mr Philippe Delhez, conseiller et Mme Céline Piton, économiste (tous les deux travaillent pour le Département des Etudes de la Banque nationale de Belgique) ont présenté à la séance publique de commission¹ au Parlement Wallon, l'étude « Les conséquences économiques de l'afflux des réfugiés en Belgique » réalisée dans le cadre des travaux menés pour le Conseil de régence de la Banque nationale. Elle sera publiée dans sa version définitive en juin dans la revue économique, il faut entendre que c'est encore un « *work in progress* ».

Voici en substance la synthèse de leurs propos.

Cette étude prend en compte plusieurs phénomènes ou facteurs. Tout d'abord, en comparaison avec les pics précédents (voir graphique en haut à droite), la crise de 2015 pourrait être équivalente à la crise enregistrée dans les années 2000. Cependant les comparaisons historiques deviennent compliquées tant les causes et l'ampleur de ces crises sont

différentes. Aussi, à cette époque le taux de reconnaissance était moins élevé. Aujourd'hui, 61 % des demandes d'asile aboutissent à la reconnaissance du statut de réfugié (98% de reconnaissance pour les Syriens, 77% pour les Afghans et 72% pour les Irakiens), ce qui potentiellement, pourrait augmenter le nombre de personnes qui resteraient définitivement sur le territoire.

Un autre phénomène important à prendre en compte est le nombre croissant (10% des demandeurs d'asile) de mineurs d'âge non accompagnés d'un adulte.

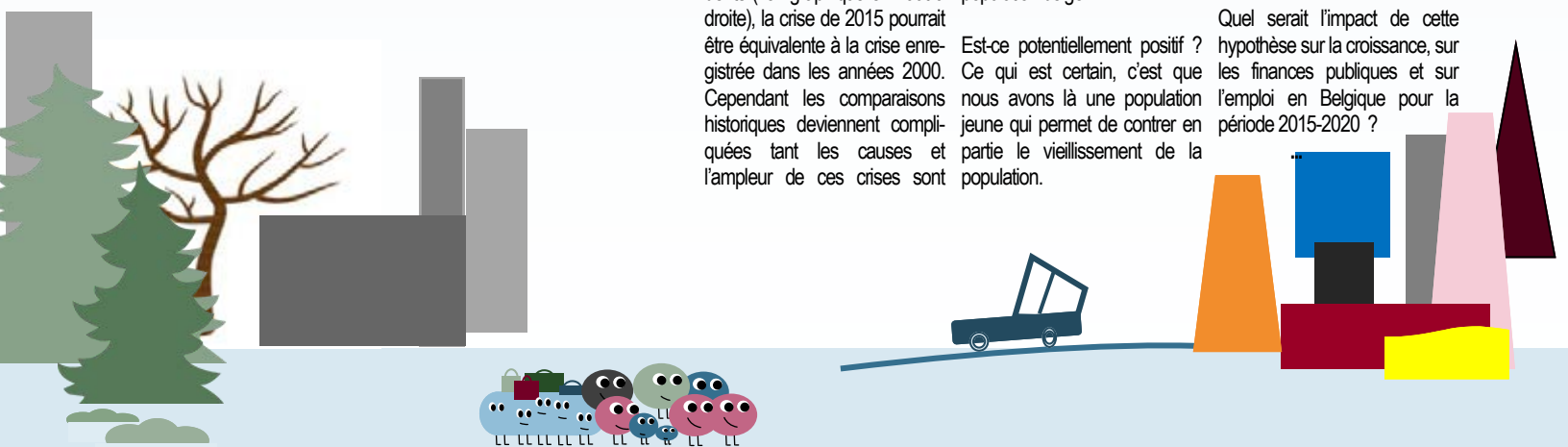
Autres caractéristiques, ce sont majoritairement des hommes jeunes en âge de travailler. 51% des demandeurs d'asile sont âgés de 18 à 34 ans, alors que cette tranche d'âge ne représente que 21% du total de la population belge.

Est-ce potentiellement positif ? Ce qui est certain, c'est que nous avons là une population jeune qui permet de contrer en partie le vieillissement de la population.

Au niveau de leurs qualifications, nous avons très peu d'informations mais il semblerait que les demandeurs d'asile ont un niveau d'éducation plus élevé que ce qui a été observé par le passé. (6,6 années scolaires en Syrie et 5,6 en Irak; nombre plus élevé que pour le Congo et la Bosnie mais inférieur aux années d'éducation en Belgique). Selon la clef de répartition décidée en septembre 2015 par le Conseil de l'Union européenne, la Belgique devrait accueillir, en plus des flux qui arrivent de façon régulière, 5928 demandeurs d'asile supplémentaires d'ici deux ans, venant d'Italie, de Grèce et de Hongrie.

Sur base de toutes ces informations, on aurait (scénario de base de l'étude) un afflux additionnel de 18000 et de 16500 personnes pour 2015 et 2016.

Quel serait l'impact de cette hypothèse sur la croissance, sur les finances publiques et sur l'emploi en Belgique pour la période 2015-2020 ?



Impact sur la croissance économique et les finances publiques.

Cet afflux de réfugiés devrait représenter une augmentation de la consommation publique, une demande additionnelle pour les entreprises et un impact positif sur le PIB¹.

Ces personnes devraient représenter une augmentation de la consommation publique. En effet, ce scénario tient compte du taux (75%) de reconnaissance de ces demandeurs d'asile supplémentaires et, sur base des enquêtes sur les forces de travail, on aurait un taux d'emploi² supposé augmenter progressivement après un délai de 4 mois, pour atteindre 40% après 5 ans. D'autres éléments sont pris en compte dans ce scénario comme le regroupement familial, les transferts aux ménages via les allocations de chômage et les revenus d'intégration. Et donc un impact de 0.1 % sur le PIB.

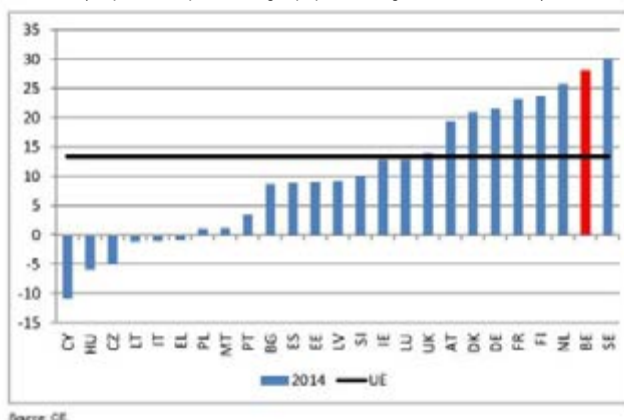
L'étude porte sur les impacts d'un choc d'offre de travail qui n'aurait pas d'influence sur la formation des prix et des salaires.

En effet, l'impact macroéconomique de ce choc montre un effet cumulé limité sur le PIB³ de l'ordre de +0,1%. L'étude montre qu'au départ, le surcroît de croissance est principalement dû aux dépenses publiques, laissant place petit à petit à la consommation privée qui augmente grâce aux revenus disponibles supplémentaires. Ces estimations coïncident avec celles des autres institutions telles que la Commission Européenne, le Fonds Monétaire International et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

Impact sur l'emploi : le travail fera la différence !

La vitesse d'intégration des réfugiés sur le marché du travail varie d'un pays à l'autre en Europe. La Belgique est un mauvais élève en Europe en ce qui concerne l'écart entre le taux d'emploi des nationaux et des

Ecart de taux d'emploi entre les nationaux et les ressortissants non européens en comparaison internationale (en points de pourcentage, population âgée de 20 à 64 ans)



ressortissants non-européens. (Voir graphique ci-dessus). Les personnes issues de l'immigration sont également plus souvent occupées dans des emplois faiblement qualifiés, sous des contrats de travail temporaires et pour lesquels ils sont davantage surqualifiés que les natifs. Par contre, on retrouve en Belgique une grande part d'indépendants dans les travailleurs immigrés (16% contre 13% des natifs), voilà une piste de réflexion pour une intégration sur le marché du travail.

Etant donné la faible intégration des réfugiés, on a uniquement un taux d'emploi de 40% après 5 ans. Il est donc à prévoir une augmentation du taux de chômage en 2020. Ceci à politique inchangée. Si par contre, des mesures sont prises pour accélérer l'intégration par le marché du travail (reconnaissance des diplômes, formations professionnelles, apprentissage de la langue, ...), des politiques d'activation et d'intégration, des mesures anti-discriminations, ce pourcentage peut augmenter et avoir un effet sur le taux de chômage.

Evidemment, certaines politiques ont été mises en place en Belgique. Premièrement, le parcours d'intégration. Lorsque le demandeur d'asile arrive en Belgique, il peut suivre « un Parcours d'intégration » dans les trois mois qui suivent son arrivée en Belgique. Donc il aura un entretien personnalisé ; on

essaiera d'évaluer ses diplômes et les équivalences éventuelles qu'il pourra obtenir et identifier ses besoins. Il y aura également une formation en langues, un module de formation à la citoyenneté et une orientation socioprofessionnelle.

Une deuxième politique importante qui a été mise en place est la réduction du délai d'attente pour avoir l'accès au permis de travail et donc d'intégrer le marché du travail. Ce délai a été réduit à quatre mois alors qu'il était de six mois auparavant.

Les conclusions et recommandations de cette étude.

En deux mots : relativiser et positiver cet afflux de réfugiés dans notre pays.

Relativiser : la Belgique a déjà été confrontée par le passé à des flux d'immigration de personnes étrangère extra européenne. Elle a la capacité de les absorber avec succès même si notre économie n'est pas florissante.

Positiver : cet afflux a finalement un retour sur investissement positif pour notre économie, en termes de croissance. Ce n'est donc pas uniquement un coût mais au contraire cela va générer une activité, un apport de force de travail et cela va finalement contribuer rapidement (dans un délai

de 5 ans) à la croissance économique de la Belgique.

Afin de bénéficier de tous les avantages que ces demandeurs d'asile peuvent offrir d'un point de vue économique, leur intégration sur le marché du travail est primordiale. En effet, le marché du travail c'est plus que fournir un salaire, c'est aussi une intégration dans la société, une reconnaissance de la société. Cet aspect est fondamental et toutes politiques devraient y favoriser l'accès, voire l'accélérer et l'encadrer pour jouir des impacts positifs et favorables au niveau économique ou social.

Sinon, il y a des risques : pauvreté, exclusion sociale et donc une plus grande dépendance aux allocations et à notre système de protection sociale. Le but ni de ces personnes, ni du système n'est d'entretenir cette dépendance.

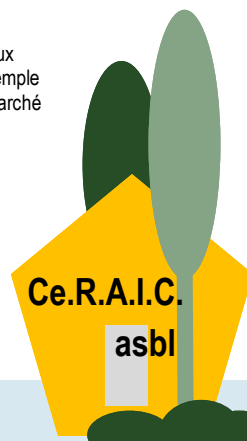
De plus, sans encadrement, ni organisation, ni réglementation pour faciliter l'accès au marché du travail, il y a des risques de travail au noir.

Quelques recommandations qui ne se veulent pas des recommandations d'actions politiques mais plutôt une liste de quelques mesures traditionnelles.

- La reconnaissance des diplômes ou la valorisation des compétences et des acquis.
- Des formations linguistiques et professionnelles pour faciliter l'interaction dans le milieu professionnel.
- L'éducation : un défi pour notre système éducatif d'intégrer ces jeunes.
- Politique d'activation et d'intégration : des moyens supplémentaires pour mettre en place de nouvelles structures pour gérer autant de personnes additionnelles.
- Une politique anti-discrimination.

* Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre. De nombreux économistes, et par exemple l'OCDE, estiment que le taux d'emploi est une mesure plus pertinente que le taux de chômage pour évaluer la situation du marché du travail d'un pays.

¹ Le PIB (produit intérieur brut) est un indicateur économique qui permet de mesurer la production économique intérieure réalisée par un pays. La variation du PIB d'une année sur l'autre permet de mesurer le taux de croissance économique d'un pays. Une augmentation du PIB signifie qu'un pays connaît une croissance économique. A l'inverse, une diminution du PIB est une décroissance.



Secteur "Formation-Sensibilisation-Information"

Mercredi 11 mai 2016 de 9h30 à 12h et de 13h à 16h - Accueil dès 9h

Dans le cadre de la programmation « Etranger toi-même », le Centre culturel du Pays des Collines organise une **formation à l'interculturalité** pour tout professionnel travaillant de près ou de loin avec des personnes étrangères et d'origine étrangère ou qui s'intéresse ou s'interroge sur ce public. Pina LATTUCA, coordinatrice du Centre Régional d'Intégration (Ce.R.A.I.C.) abordera les « Identités culturelles » et les « Réfugiés d'hier, réfugiés d'aujourd'hui »

Au Centre culturel du Pays des Collines (Rue de la Gare, 20 à 7910 Anvaing)
Gratuit - Prévoir un pique-nique à midi
Minimum 6 personnes et maximum 15 personnes
Inscription obligatoire avant le 1er mai au 069/34.33.00

Mardi 24 mai 2016 de 9h à 12h

Le Ce.R.A.I.C. organise une **séance d'information « Repère-toi » dans le logement**.
Maître GELAY, avocat, apportera un éclairage sur les notions juridiques et Monsieur LEBRUN, directeur de l'Agence immobilière sociale informera sur son fonctionnement.

Pour tout public - Veuillez préciser les langues nécessaires pour la traduction
Gratuit mais sur réservation (50 places) avant le 16 mai au Ce.R.A.I.C. - 064/23.86.56
A la Maison des Associations - Salle Bleue - 21-22, place Mansart à La Louvière
Infos et inscriptions : Ce.R.A.I.C. : 064/23.86.56

Lundi 30 mai 2016 de 9h à 12h

Dans le cadre du groupe de travail EMPLOI initié par le FOREM de Mouscron, le Ce.R.A.I.C. anime une séance d'information sur le thème « **Le parcours d'insertion socio professionnelle des migrants en Belgique et plus particulièrement à Mouscron** » en co-intervention avec le FOREM, le CEFO, le refuge, le Réseau Mouscron terre d'accueil et la Ville de Mouscron.

A destination des professionnels et bénévoles travaillant avec les demandeurs d'asile dans la région de Mouscron
Petit salon du Marius Staquet - Place Charles de Gaulle à Mouscron
Gratuit, inscription auprès du FOREM – catherine.vanoosthuysen@forem.be ou 056/855 849
Préciser le nom de votre organisme et le nombre de personnes présentes

Du lundi 30 mai au vendredi 17 juin 2016 de 9h à 16h.

Le Ce.R.A.I.C. propose une **formation préparatoire à l'examen théorique du permis de conduire à l'auto-école Bara de La Louvière**. Une séance de sélection est prévue le 20 mai à 9h à la Maison des Associations - Salle Bleue - 21-22, place Mansart à La Louvière.

Infos et inscriptions : Ce.R.A.I.C. : 064/23.86.56

Mercredi 1 juin 2016 à 9h.

Le Ce.R.A.I.C. anime une séance d'info sur le regroupement familial au Centre d'accueil « Résidence les Récollets » de Binche.

A destination des demandeurs d'asile du centre
Infos : Ce.R.A.I.C. - 064/23.86.56

Jeudi 9 juin et vendredi 10 juin

Le DISCRI proposera une formation « **Interculturalité** ». Le Ce.R.A.I.C. ainsi que les deux autres CRI du Hainaut collaboreront pour l'organisation. Cette formation, qui s'adressera aux formateurs FIC et AOC, permettra d'approfondir les principes et de pratiquer la démarche interculturelle.

Infos : 081/43.55.31

Lundi 13 juin et jeudi 16 juin 2016 de 8h45 à 16h

Le Ce.R.A.I.C. organise une **formation « Initiation en droit des étrangers »** afin de permettre à tout professionnel en contact avec la population étrangère et d'origine étrangère d'acquérir les bases juridiques nécessaires à l'orientation des ces personnes. Ces deux journées seront dispensées par Mesdames Claude GIOVANARDI et Audrey DELATTRE, assistantes sociales spécialisées en droit des étrangers au Ce.R.A.I.C.

Les matières étant liées, la présence aux deux journées est indispensable.
Gratuit mais sur réservation avant le 3 juin au Ce.R.A.I.C. - 064/23.86.56
A la Maison des Associations de Mouscron

Mardi 21 juin 2016 de 9h à 12h

Le Ce.R.A.I.C. organise un colloque « **Enjeux des migrations actuelles et lutte contre les amalgames** » dont les objectifs sont de s'informer sur l'actualité migratoire et de proposer des outils de déconstruction de préjugés. Des experts aborderont les thèmes spécifiques liés aux migrations et au terrorisme, ainsi que leurs impacts locaux.

A destination des travailleurs sociaux, enseignants, éducateurs, ...
A la louvière (à déterminer)
Infos : Ce.R.A.I.C. - 064/23.86.56

Secteur « Réseau »

Jeudi 19 mai 2016 à 13h30

La Plateforme sociojuridique accueille Mr BEYS du Centre MYRIA (Centre Fédéral Migration) qui abordera le thème du « **Travail social avec les personnes en situation irrégulière : échanges de pratiques en lien avec le contexte juridique** »

Dans les locaux du Ce.R.A.I.C.
Infos : 064/23.86.56

Mardi 14 juin 2016

La plateforme « Initiative de Projet d'Intégration » réunit différentes associations et institutions initiatrices de projets favorisant l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

La Plateforme a pour objectif la mise en réseau des acteurs de terrain en vue de développer des partenariats, de créer des synergies et de favoriser une meilleure complémentarité entre les opérateurs

Au PCS de Manage
Infos : Ce.R.A.I.C. - 064/23.86.56

A suivre...

Sur notre site www.ceraic.be
Sur notre newsletter
en vous inscrivant sur
inscription.ceraic@gmail.com