



# **Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ?**

Altay Manço, Leïla Scheurette et Joachim Debelder

**ÉTUDE 2021**



**IRFAM**  
Harmoniques

*Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi  
en Wallonie Bruxelles : quel bilan ?*

*Une étude de l'IRFAM*

*Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations*

*Par Altay Manço, Leïla Scheurette et Joachim Debelder*

*Liège, mai 2021*

# Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ?

Altay Manço, Leïla Scheurette et Joachim Debelder

Une étude de [l'IRFAM](#), Liège, 2021

## Résumé

*L'immigration est souvent mise en avant comme un outil de stabilisation de la main-d'œuvre. Selon l'OCDE, 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. Force est pourtant de constater que l'accès des personnes étrangères au marché de l'emploi reste 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'Union européenne. Si le reste de l'Europe enregistre une récente amélioration du taux d'emploi des personnes migrantes, ce pays reste derrière. Ces constats doivent être envisagés de façon d'autant plus critique au regard des moyens investis dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle. La présente étude vise à analyser les politiques d'insertion en Wallonie et à Bruxelles, d'en mettre en évidence les freins et les faiblesses, mais également à suggérer des pistes de changements structurels.*

**Altay Manço** est docteur en psychologie, directeur scientifique de l'IRFAM, spécialiste de la psychosociologie de l'immigration et de la psychopédagogie de l'intégration sociale.

**Leïla Scheurette** est diplômée de Master en sciences politiques et chargée de recherche et formation à l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations.

**Joachim Debelder** est chargé de projet à l'IRFAM. Diplômé de l'ULiège, il est détenteur d'un certificat en Migrations, diversité ethnique et relations interculturelles (ULB – ULiège).

## Avertissement :

Dans ce texte, le masculin est utilisé comme épique ; sauf mention contraire, les personnes dont il s'agit sont des femmes et des hommes.

## Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>1. Panorama de l'immigration en Belgique</b>	<b>4</b>
<b>2. Santé du marché de l'emploi belge — l'épreuve de la pandémie</b>	<b>5</b>
<b>3. Pourquoi le marché de l'emploi belge francophone n'insère pas les personnes d'origine étrangère ?</b>	<b>9</b>
<b>4. Évaluer les dispositifs d'insertion des immigrés à l'emploi</b>	<b>14</b>
<b>5. Politiques et pratiques en Belgique francophone : quels résultats ?</b>	<b>15</b>
a. Région wallonne : importance et impuissance des centres régionaux d'intégration	16
b. Organismes de référence déconnectés du terrain ?	21
<b>Conclusion : comment dépasser les constats ?</b>	<b>23</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>25</b>

## Introduction

L'immigration est souvent mise en avant comme un outil de stabilisation de la main-d'œuvre (Manço et coll., 2017). Selon l'OCDE (2019), 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. Force est pourtant de constater que l'accès des personnes étrangères au marché de l'emploi reste 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. Si le reste de l'Europe enregistre une récente amélioration du taux d'emploi des personnes migrantes<sup>1</sup>, selon EMN (2018, 2019) — dont les inquiétudes répétées sont relayées par la [Banque Nationale de Belgique](#) —, ce pays reste loin derrière. Ces constats doivent être envisagés de façon d'autant plus critique au regard des moyens investis dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle. *La présente étude vise à analyser les politiques d'insertion en Wallonie et à Bruxelles, d'en mettre en évidence les freins et les faiblesses, mais également à suggérer des pistes de changements structurels.*

## 1. Panorama de l'immigration en Belgique

La Belgique a connu plusieurs phases d'immigration importantes, notamment à des périodes où l'économie requérait une main-d'œuvre bon marché pour accompagner l'essor de l'industrie. Avant la Première Guerre mondiale, les flux étaient majoritairement « spontanés » et prenaient en grande partie leur source dans les pays proches. Durant l'entre-deux-guerres, le royaume commence un processus de recrutements de travailleurs au-delà de ses frontières, en provenance notamment de Pologne, prêts à effectuer des tâches lourdes dans les charbonnages et la métallurgie, secteurs principalement installés en Wallonie (Stengers, 2004). La crise économique qui marque le début des années trente pousse l'État à durcir ses positions et impose pour les étrangers un permis de travail. Après la Deuxième Guerre mondiale, l'immigration « institutionnalisée » prend le pas sur les arrivées individuelles avec la conclusion d'accords entre la Belgique et des gouvernements étrangers comme l'Italie. L'après-guerre est marqué, du moins en Wallonie, par une forte demande de personnel immigré pour pallier le manque de main-d'œuvre : en 1967, 44 % de la main-d'œuvre dans l'industrie extractive est étrangère. Dès cette époque, des migrants en provenance d'Espagne, de Grèce, de Yougoslavie, de Turquie et d'Afrique du Nord

---

<sup>1</sup> Selon les données du dernier trimestre 2019, le taux de chômage des personnes issues d'un parcours migratoire est au plus bas depuis la crise de 2008. À l'échelle de l'OCDE, l'écart du taux d'emploi entre les personnes migrantes et natives n'est plus que de 2 % à l'avantage des seconds. Ce score est encore meilleur dans les pays caractérisés par des taux d'emploi élevés comme le Royaume-Uni ou l'Irlande. Toutefois, cette tendance n'est pas synonyme d'une amélioration des conditions de vie des personnes migrantes. Les emplois concernés sont surtout précaires : en 2017, à l'échelle européenne et particulièrement dans le sud de l'UE, 18 % des travailleurs issus des migrations sont considérés comme des travailleurs pauvres, soit 10 % de plus que les natifs. Du reste, l'impact de la pandémie sur ces résultats reste encore à établir.

viennent renforcer le contingent de travailleurs étrangers. Cette immigration, devenue familiale, dès le début des années 70, en Wallonie comme à Bruxelles, a également permis à la Belgique francophone, frappée par la dénatalité, de se maintenir dans un certain équilibre face à la Flandre et à sa population en expansion. Au milieu des années 70, toutefois, le ralentissement économique motive à nouveau les politiques à barrer l'accès au territoire : le [rapport d'octobre 2018](#) du Conseil supérieur de l'emploi rappelle les mesures mises alors en œuvre comme l'arrêt officiel, dès 1974, de l'arrivée de travailleurs étrangers et les sanctions frappant les entreprises qui continuent à les recruter. Pourtant, ce durcissement n'entraîne pas une baisse des migrations : intervient un basculement des motifs d'entrée sur le territoire. Les regroupements familiaux et, plus tard, les demandes de protection internationale remplacent l'immigration liée au travail. Le pays continue, de nos jours, à enregistrer de nombreuses arrivées en provenance de régions touchées par des conflits et des problèmes humanitaires telles que la Syrie et autres pays du Moyen-Orient ou de l'Afrique subsaharienne, même si la volonté du gouvernement fédéral est de réduire les possibilités d'accueil, y compris le regroupement familial. Toutefois, le [Monitoring socio-économique belge 2019](#) développé par le Centre interfédéral belge de lutte contre les discriminations (UNIA) et le Service public fédéral Emploi établit à 17 % la population résidente née à l'étranger, avec comme premiers pays d'émigration le Maroc, la France et les Pays-Bas. Néanmoins, ce pourcentage n'englobe ni les individus d'origine étrangère, nés en Belgique<sup>1</sup>. En les incluant, on arrive à une proportion de 31 % de la population de 18 à 60 ans issue de l'immigration, plus des deux tiers générés par des flux internes à l'UE<sup>2</sup>.

## 2. Santé du marché de l'emploi belge — l'épreuve de la pandémie

Dans son ensemble, la Belgique se caractérise par un taux d'emploi (71 %) en deçà de la moyenne européenne (73 %). Cet écart est en réalité dû aux faibles taux d'emploi de la Région wallonne (65 %) et de la Région bruxelloise (62 %)<sup>3</sup>. Dans ce contexte, et depuis plus de dix ans, *le taux d'emploi des personnes issues d'un pays hors UE est lui-même inférieur à 50 %, soit plus de 20 points de pourcentage de moins que les personnes nées en Belgique*. D'après le Conseil supérieur de l'emploi, il s'agit de la troisième plus mauvaise position après les Pays-Bas et la Suède, pays qui, à la différence de la Belgique, connaissent un taux d'emploi global élevé.

Cette situation pourrait être appréhendée comme une conséquence structurelle des évolutions qui ont touché l'économie belge, parmi lesquelles les délocalisations et la désindustrialisation ayant provoqué une perte importante de postes, notamment, en Wallonie et pour les personnes les moins qualifiées, ainsi qu'une diminution d'emplois stables, remplacés par des contrats flexibles. Le travail intérimaire, par exemple, qui s'est

---

<sup>1</sup> Ni les sans-papiers.

<sup>2</sup> En termes de qualification, une majorité des migrants de première génération possède au mieux un diplôme d'enseignement secondaire inférieur. Le niveau de la deuxième génération est meilleur : la médiane pointe un diplôme de niveau secondaire supérieur, même si des disparités importantes existent selon les origines.

<sup>3</sup> Taux d'emploi harmonisés de la population 20-64 ans en 2019, selon la [Banque Nationale de Belgique](#).

considérablement étendu sur le marché de l'emploi belge représente, dès 2012 (*Monitoring socio-économique 2019*), l'essentiel des emplois créés. Ainsi, travailler n'est plus une condition suffisante pour se protéger des risques de l'exclusion sociale, puisque l'on recense une augmentation notable de travailleurs parmi la population précaire (Verdugo, 2017). Une autre des raisons de cette précarisation est le développement de la sous-traitance, processus par lequel des entreprises, notamment du secteur de la construction ou encore du transport, recourent à des travailleurs faussement indépendants et souvent d'origine étrangère, afin de diminuer leurs charges sociales : la situation concerne près d'un travailleur sur cinq en Wallonie, selon les [indicateurs du marché de l'emploi](#). D'après la Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers qui a réalisé, en 2014, à Bruxelles, l'exposition «*Les émigrants belges d'hier, un miroir pour aujourd'hui*», la récession des années 70 a principalement touché les industries lourdes et vieilles — particulièrement présentes en Région wallonne — qui employaient la majorité des personnes étrangères. L'importance de l'économie tertiaire de la Région bruxelloise appelle, quant à elle, davantage de travailleurs diplômés qui résident en partie en Flandre et en Wallonie. Selon un rapport récent, ce phénomène participe à la fois à la mise en concurrence des travailleurs de la capitale avec ceux des autres régions, et à une augmentation du niveau de qualification requis pour les emplois bruxellois ([View.brussels, 2020](#)).

Dans l'ensemble du pays, en 2008, les impacts de la crise financière se sont superposés à ceux de la mondialisation et le déclin de l'emploi industriel s'est encore accéléré, malgré un gain général de productivité<sup>1</sup> (Verdugo, 2017), excluant toujours les mêmes groupes de travailleurs et provoquant une augmentation du taux de chômage (de 6 % en 2007 à 9 % en 2013). Il faut noter que ces moyennes globales cachent des disparités importantes, car le taux de chômage dépasse les 25 % au sein des populations originaires de la Turquie, du Maghreb et des Balkans (OCDE, 2019). Selon le Conseil supérieur de l'emploi (2018), le marché du travail belge se caractérise également par un taux de surqualification plus élevé chez les personnes étrangères (38 %) que natives (18 %). Cette différence est due, entre autres, à la non-reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenues à l'étranger, principalement dans le cas de pays extra-européens. La question de l'équivalence des diplômes se révèle ainsi fondamentale pour limiter les effets du déclassement professionnel et de la dévaluation des compétences. De plus, l'écart salarial lié à l'origine reste, lui aussi, l'un des plus élevés d'Europe : les personnes étrangères gagnant en moyenne 43 % de moins que les natifs. Ce constat s'explique par le fait que les personnes nées en dehors de l'UE sont concentrées dans les postes faiblement qualifiés des secteurs peu rémunérateurs, tels que l'Horeca ou l'entretien. À l'inverse, on enregistre une sous-représentation de personnes d'origine étrangère au sein des services publics : on n'y recense que 5 % de personnes issues d'un pays hors UE (*Monitoring socio-économique belge 2019*). Si des questions administratives expliquent ce faible taux, *le secteur public (le premier employeur du pays) ne devrait-il pas montrer l'exemple de la mobilisation pour l'insertion ?*

---

<sup>1</sup> Conséquence de la dualisation de l'emploi : les personnes les moins qualifiées font face à une disparition d'emplois stables, les travailleurs les plus qualifiés doivent répondre aux exigences d'une économie de plus en plus gourmande en termes d'efficacité (Verdugo, 2017).

Il est également nécessaire de mentionner *les inégalités régionales* qui traversent le paysage économique belge. Si la performance de l'économie flamande permet aux résultats belges de remonter dans les statistiques, le sud du pays n'expérimente pas les mêmes avancées. Ainsi, au troisième trimestre 2020, l'Institut de statistique belge, [Statbel](#), montre que le taux de chômage des 15-64 ans s'élève à 15 % à Bruxelles et 7 % en Wallonie. Cet indicateur varie aussi d'une sous-région à l'autre au sein de la Wallonie : les provinces de Liège (8 %) et du Hainaut (10 %) sont concernées par le chômage, là où les taux du Brabant wallon et du Luxembourg sont proches des valeurs flamandes<sup>1</sup>. Les catégories proportionnellement les plus touchées par le chômage en Wallonie et à Bruxelles sont les femmes, les jeunes de moins de 25 ans, les personnes ne disposant pas d'un diplôme d'études secondaires supérieures et les migrants, en particulier originaires du Proche et du Moyen-Orient. Le cumul de ces caractéristiques renforce la situation d'exclusion économique et appelle à être envisagé dans une approche intersectionnelle. Les chercheuses d'emploi d'origine extra-européenne, par exemple, connaissent des taux de chômage 3 à 4 fois plus importants que les chercheuses d'emploi d'origine belge (*View.brussels*, 2020, 29). Aussi, en cas de reprise économique, le chômage de plus de douze mois ne diminue pas, à la différence du chômage frictionnel, montrant que les groupes signalés restent captifs du non-emploi (*Monitoring socio-économique 2019*).

En Flandre, reparti légèrement à la hausse après les fortes baisses des trimestres précédents, le taux de non-emploi (4 %) reste, toutefois, très faible, poussant les entreprises flamandes à recruter dans d'autres régions. Depuis 2012, une réforme de l'assurance chômage a exclu de son champ d'application les personnes qui ne sont plus considérées comme étant en « recherche active d'emploi » (par exemple, pour des questions familiales ou de santé). Par ailleurs, il y aurait, en Belgique, « six fois moins de chômeurs que d'inactifs ». Ces personnes sont surreprésentées en Wallonie, entre autres, parmi les femmes, dans les grandes villes et au sein des populations originaires de pays hors UE (*Monitoring socio-économique 2019*). Soulignons que ces différences régionales doivent également être liées avec leurs caractéristiques démographiques. Tandis que le sous-emploi des personnes d'origine étrangère se révèle fortement élevé en Région bruxelloise, celles-ci y représentent 74 % de la population en âge de travailler, dont une majorité provient de pays extra-européens (*View.brussels*, 2020).

De plus, avant la crise sanitaire due à *la pandémie Covid-19*, le [Bureau fédéral du plan](#) prédisait déjà un ralentissement de l'économie belge en général. En 2020, l'impact économique de la crise sanitaire s'est finalement traduit par un recul de 6 % de la croissance belge et s'est accompagné de perte d'emplois affectant particulièrement les contrats précaires (les intérimaires, les étudiants et les CDD dans le secteur de l'Horeca). En comptant sur l'avancée des campagnes de vaccination, le [Bureau fédéral du plan](#) prévoit une reprise de 4 % en 2021, mais craint toujours d'importantes pertes d'emplois et une augmentation du chômage. Selon les différentes projections, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés s'élèverait en Belgique entre 50.000 et 85.000 unités.

---

<sup>1</sup> Cette répartition spatiale des demandeurs d'emploi mérite d'être observée dans le détail. En Région bruxelloise, par exemple, l'analyse du croisement de l'origine nationale et du lieu de résidence met en évidence, de façon précise, le double phénomène de ségrégation ethno- et sociospatiale dans la zone dite du « croissant pauvre » où sont concentrés les chercheurs d'emplois d'origine extra-européenne (*View.brussels*, 2020, 24).

Ces pertes d'emplois sont anticipées pour le second semestre de l'année 2021, en conséquence de l'arrêt progressif des mesures de soutien publiques. Le programme transnational [Intercultural Cities](#), sous l'égide du Conseil de l'Europe, met, de fait, en évidence les menaces à long terme que constitue la crise du coronavirus pour l'égalité sociale, la construction de solutions collectives, la valorisation de la diversité, notamment dans le champ de l'emploi, et le respect des droits humains et des libertés fondamentales. L'alerte du Conseil de l'Europe n'est en rien exagérée, car il faut être conscient que les recommandations d'ouverture aux migrations ont plus de chances d'être entendues dans des contextes économiques en pénurie de main-d'œuvre. Or, même s'il n'existe pas encore d'évaluations suffisamment étendues sur cette question, le simple constat que de nombreux États de l'OCDE dégagent des parts de budget astronomiques pour sauver leurs entreprises signale la crainte d'une crise économique. La crise sanitaire a, en effet, créé un rétrécissement de la demande et une mise à l'arrêt partiel des travailleurs. Cela veut dire que la conjoncture de croissance qui a été vécue ces quelques dernières années, dans nos régions, risque de disparaître et le retour d'un chômage de masse est à craindre. Dans ces circonstances, défendre l'insertion de travailleurs immigrés peut devenir ardu et le risque est réel de voir refouler cet objectif inclusif vers l'arrière-plan des politiques d'insertion. Or les bilans récents de [Statbel](#) montrent que si, d'un point de vue global, les indicateurs du marché de l'emploi belge se sont relativement maintenus en 2020, l'impact des pertes d'occupations se concentre principalement sur des groupes vulnérables. Se positionnent en premier lieu les personnes de nationalité extra-européenne dont le taux d'occupation chute de 10 % entre 2019 et 2020. Les autres groupes fortement impactés sont les jeunes de 15-24 ans (-9 %), et les personnes faiblement (-6 %) et moyennement diplômées (-4 %).

Cette situation est paradoxale dans la mesure où, dès les premières heures de la crise sanitaire, quand des bras ont commencé à manquer dans de nombreux secteurs comme les soins aux personnes, les services et l'agriculture, dans plusieurs pays tels que la France et la Belgique, des voix (d'employeurs et d'élus) se sont levées pour que des personnes en situation de séjour irrégulier puissent devenir temporairement employables, à l'instar des [revendications des collectifs de personnes sans-papiers](#). Aussi, la pandémie et ses conséquences économiques probables soulignent les failles et les besoins de nos sociétés, notamment, en termes de ressources humaines. La crise a aussi montré l'utilité de relocaliser certaines manufactures. Dans de nombreuses localités, les circuits courts de production, entre autres alimentaire, ont suppléé aux besoins de consommation et rappellent leur importance stratégique et écologique, non sans souligner leurs limites, par exemple, en termes de main-d'œuvre. Or, mieux les ménages fragiles, dont des familles immigrées, et les petites entreprises (la grande majorité des sociétés belges) sont soutenues durant cette période critique, plus vite, sans doute, l'ensemble de la population peut se remettre de la pandémie. Un des accélérateurs de solution peut être d'insérer les travailleurs (migrants) au sein des petites et moyennes entreprises locales des secteurs mentionnés. Le risque est toutefois de faire face à un *dumping* social (et écologique) dans les manufactures relocalisées, le coût de la main-d'œuvre (et la réglementation environnementale) ayant motivé le transfert naguère de ces activités industrielles vers les pays émergents. En effet, le *Monitoring socio-économique belge 2019* rappelle que la crise

financière de 2008 a transformé l'offre de travail ethnostratifié, les emplois devenant de plus en plus atypiques.

### **3. Pourquoi le marché de l'emploi belge francophone n'insère pas les personnes d'origine étrangère ?**

En 2010, les chefs d'État et de gouvernement de l'UE ont adopté [un plan stratégique](#) de dix ans destiné à relancer l'économie européenne. Intitulée « Europe 2020 », cette stratégie prolonge le processus de Lisbonne : il s'agit de mettre en œuvre une gouvernance coordonnée, au sein de l'Union, afin de développer une croissance « *intelligente, durable et inclusive* », ainsi qu'un haut niveau d'emploi, de productivité et de cohésion sociale. Europe 2020 met en avant trois priorités : une croissance fondée sur la connaissance et l'innovation ; une croissance verte et compétitive ; et une croissance favorisant la cohésion sociale et territoriale. Ces priorités sont déclinées en cinq objectifs : (1) investir dans la recherche pour porter ce secteur à 3 % du PIB ; (2) augmenter le taux d'emploi de 69 à 75 % ; (3) réduire de 30 % les émissions de carbone ; (4) réduire le taux de pauvreté de 25 % ; (5) porter à 40 % la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. Les États membres se sont engagés à adopter des initiatives permettant de réaliser ces progrès. Dix ans plus tard, si divers progrès ont pu être enregistrés sur certaines matières et dans certains pays, force est de constater qu'aucun de ces objectifs n'est pleinement atteint sur l'ensemble de l'UE — et l'emploi des populations d'origine étrangère n'est pas l'aspect le plus abouti.

Quant à la Belgique, dès 2011, elle oriente ses politiques fédérales, communautaires et régionales sur le programme Europe 2020. Par exemple, l'écart du taux d'emploi entre natifs et migrants doit être réduit. Parmi les mesures fédérales mises en place pour faciliter l'accès au marché belge, on retrouve la transposition de la directive européenne *Single permit* (2011/98/EU) qui permet aux migrants pour motif professionnel de combiner autorisation de résidence et de travail. L'État rallonge aussi d'un an le séjour des étudiants étrangers à la fin de leurs études. Par ailleurs, en 2018, le gouvernement fédéral présente son « *Job deal* » composé de 28 mesures dont l'accélération de la dégressivité des allocations de chômage, des incitants pour la formation (continue) notamment à des métiers en pénurie, etc. Ces mesures sont mineures, peu innovantes, tardives et ne ciblent pas toujours les travailleurs issus de l'immigration, comme c'est le cas dans d'autres pays (EMN, 2018).

Dix ans plus tard, *rien n'a changé*, selon la Banque Nationale, même si le taux d'emploi de la deuxième génération semble s'être amélioré, pour autant que l'un des parents soit d'origine belge (*Monitoring socio-économique belge 2019*). D'après De Cuyper et coll. (2018, 5), les disparités perdurent dans le champ de l'emploi des immigrés, selon l'origine, mais également selon les régions d'installation : le taux d'emploi des personnes ressortissantes d'un pays hors UE en Wallonie est seulement de 36 %, le taux le plus bas du pays, soit une valeur 28 points de pourcentage inférieur au taux d'emploi des natifs.

Le paradoxe de l'emploi est donc particulièrement apparent en Wallonie et à Bruxelles : alors que des poches de chômage importantes existent dans diverses communes et au sein de divers groupes sociaux, certains secteurs économiques sont signalés en tension [par les services publics de l'emploi](#), les postes en question n'étant pas nécessairement les plus qualifiés. Les raisons qui expliquent cette faible adéquation entre les besoins du marché de l'emploi, d'une part, et l'état de préparation de certains demandeurs d'emploi, d'autre part, sont complexes. Si certains responsables d'entreprise déplorent «*un manque de motivation parmi les chercheurs d'emploi*», les milieux syndicaux et [l'interfédération des centres d'insertion socioprofessionnelle](#) pointent «*l'exigence disproportionnée des employeurs imposant un niveau de compétences trop élevé pour des postes qui ne l'exigent pas*». Selon la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique, 80 % des offres d'emploi pour des métiers en pénurie réclament une expérience professionnelle évaluée comme trop élevée, alors qu'elles proposent des conditions peu intéressantes. En revanche, les réglementations régionales concernant l'accès à certaines professions, ainsi que les tests effectués (notamment en langue française) à l'entrée de certaines formations qualifiantes peuvent également constituer un frein à l'insertion de travailleurs, surtout issus de l'immigration.

En effet, dans un contexte, comme en Wallonie, où l'offre de main-d'œuvre est structurellement supérieure à la demande des entreprises<sup>1</sup>, la concurrence sur le marché de l'emploi augmente. Les employeurs disposent, en général — et depuis plusieurs décennies —, d'un vaste choix, leur permettant de faire évoluer à la hausse leurs critères de recrutement. Dans ces conditions, les travailleurs étrangers subissent la concurrence plus sévèrement que les natifs, et voient leur chance de sélection s'amoinrir compte tenu de nombreux obstacles liés notamment à la langue française ou à la reconnaissance de leurs compétences<sup>2</sup>, voire aux discriminations<sup>3</sup>. Ils se retrouvent contraints de s'adapter en s'orientant vers une nouvelle formation ou encore en acceptant un emploi pour lequel ils sont surqualifiés (OCDE, 2019), comme le constatent au quotidien les [Centres régionaux](#)

---

<sup>1</sup> Selon le Rapport annuel 2018 du Forem, pour 40 000 postes vacants, on dénombre, en Wallonie, plus de 200 000 demandeurs d'emploi; pour chaque offre, une dizaine de candidats, en moyenne, sont proposés aux employeurs.

<sup>2</sup> Bien qu'ils ne soient pas toujours obligatoires, en dehors des secteurs financés par le public, la détention de diplômes permet de rassurer l'employeur (ENM, 2018). L'équivalence des titres étrangers reste complexe en Wallonie Bruxelles, malgré diverses simplifications. Une autre des mesures prises est la validation des compétences développées hors parcours scolaire, mais celle-ci est pratiquement conditionnée à la maîtrise du français.

<sup>3</sup> La Belgique renforce en 2007 sa législation anti-discrimination : 19 critères sont pris en compte dont l'âge, l'origine, le genre, etc. Diverses institutions publiques sont chargées de faire appliquer la loi (Cornet et Warland, 2015). À l'instar du fédéral, les parties fédérées du pays votent également des décrets destinés à protéger les travailleurs des discriminations directes et indirectes, entre autres, sur le marché du travail. Toutefois, il est compliqué pour les victimes de discrimination de le prouver, même si des tests de situation sont menés, leurs résultats restant en dessous des espérances. Des conventions collectives de travail lient syndicats et employeurs : la CCT n° 38 recommande d'instaurer, dans les règlements de travail, un code de non-discrimination qui renforce la «participation des groupes à risque au travail» (qui ne représentent que 2 % des actifs occupés, selon l'Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle). Par ailleurs, les syndicats travaillent, de manière concertée, à la lutte contre la discrimination et la valorisation des diversités, ainsi, la CCT n° 95 promeut l'égalité de traitement au travail quel que soit l'âge, le sexe, l'origine, etc.

[d'intégration](#) (CRI) wallons et comme le détaille le rapport de l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (*View.brussels*, 2020)<sup>1</sup>.

Dans ses textes législatifs, la Wallonie ne définit pas le terme « *intégration* ». Le Code wallon de l'Action sociale mentionne toutefois des objectifs qui y sont liés comme la cohésion sociale ou la promotion de l'égalité (EMN, 2018). Dans cette région, contrairement à la Flandre, les mesures en matière d'intégration professionnelle misent en particulier sur les primo-arrivants (personnes présentes en Belgique depuis moins de trois ans). Cette stratégie est adoptée en réaction à l'arrivée d'un nombre croissant de personnes en demande de protection internationale, et issues principalement du Moyen et du Proche-Orient, ainsi que de l'Afrique subsaharienne.

En Région wallonne, un parcours d'intégration est obligatoire depuis 2016, pour la plupart des personnes originaires d'un pays tiers à l'UE. Ce parcours s'appuie sur un plan d'intégration renouvelé tous les cinq ans et implémenté par les CRI qui associent de nombreux partenaires à leurs actions. Le parcours d'intégration est composé d'un diagnostic social, d'une formation à la citoyenneté et à la langue française et d'un bref volet d'orientation socioprofessionnelle. En raison du bilinguisme de la Région bruxelloise, le programme d'intégration y dépend à la fois des communautés flamandes (VGC) et française (COCOF), dont les matières communes sont gérées par la COCOM, institution bicommunautaire. Le parcours d'accueil — et non « d'intégration » — devrait y être obligatoire dans le courant de l'année 2021, après plusieurs reports (Nassaux, 2020). Le dispositif francophone du parcours repose aujourd'hui sur trois bureaux d'accueil des primo-arrivants (BAPA) qui permettent l'accompagnement de 5000 personnes par an<sup>2</sup>, un nombre qui augmentera forcément lorsqu'entrera en vigueur l'obligation du parcours. Pour autant, les bureaux d'accueil ne sont pas mandatés pour intervenir directement dans la recherche d'emploi. Leur rôle est d'orienter les primo-arrivants vers d'autres structures qui y sont dédiées.

Le paradoxe de l'insertion en Wallonie, et plus globalement en Belgique francophone, est interpellant également au regard des moyens que cette région injecte dans ses structures d'intégration socioprofessionnelle. En Wallonie, les structures publiques et privées de toute taille concernées par l'intégration sociale et l'insertion professionnelle renvoient à près de 500 institutions employant quelque 15 000 intervenants (Manço et Gatugu, 2018). Rien que le [Forem](#) comprend de près de 5000 collaborateurs répartis sur plus de 170 sites en Wallonie. Le rapport intitulé « *Entreprises de formation par le travail, organismes d'insertion socioprofessionnelle, missions régionales pour l'emploi : financement par la Région wallonne et par le Forem* », adopté le 11 juillet 2017 par la Chambre française de la Cour des comptes de Belgique, cite le chiffre de 162 structures d'insertion

<sup>1</sup> La non-reconnaissance des diplômes est un important obstacle pour les personnes de 45 ans et plus. En Région bruxelloise, [le projet Route 45+](#) est initié en octobre 2020 pour lutter contre le cumul des discriminations liée au parcours migratoire et à l'âge, encore accrue en fonction du genre. Dans une démarche participative, le projet vise à reconnaître les compétences des participants et l'acquisition de nouvelles compétences fortement demandées par les employeurs.

<sup>2</sup> Les BAPA VIA (implanté à Schaerbeek et Molenbeek), le BAPA BXL (implanté à Bruxelles-Villes) et, plus récemment, le BAPA Convivial (implanté à Forest). Du côté flamand de Bruxelles, le BON accompagne quant à lui 4000 personnes par an. Le rapport d'activité 2020 indique que la moitié des participants au parcours en ont pris connaissance par bouche-à-oreille. Il est certain qu'en l'état les structures sont insuffisantes pour accueillir l'ensemble des personnes qui seront concernées par l'obligation du parcours et que des priorités seront établies parmi les primo-arrivants.

socioprofessionnelle agréées (correspondant aussi à près de 5000 emplois) qui dispensent des formations préqualifiantes aux demandeurs d'emploi en vue de faciliter leur insertion socioprofessionnelle par l'accession à l'emploi ou à une formation qualifiante<sup>1</sup>.

Il existe également des Services insertion au sein de 82 Centres publics d'action sociale<sup>2</sup>, autant de structure d'accompagnement de créateurs d'entreprises, sept Relais sociaux et 30 Initiatives locales d'intégration agréées par la Wallonie qui sont des associations sans but lucratif et remplissent diverses missions comme la formation en français et à la citoyenneté, et l'accompagnement social et juridique dans le cadre du [Parcours d'intégration](#). Ces actions représentent près de 500 emplois supplémentaires, selon le [Baromètre de l'action sociale 2020](#) de la Région wallonne. D'autres initiatives citoyennes, nombreuses, parfois bénévoles<sup>3</sup>, visent également des objectifs de renforcement, à travers diverses approches comme l'éducation permanente ou le mentorat. Globalement, en Wallonie, l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi (de toute origine) coûte aux finances publiques près de 400 millions d'euros par an<sup>4</sup>.

Pour Lens et coll. (2018), 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. Le *Monitoring socio-économique 2019* montre que, toutes origines confondues, la probabilité d'être en emploi est fortement corrélée au niveau de diplôme des travailleurs. 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 coll., 2018). *Le faible niveau de connaissance de la langue de la région d'installation* est un autre frein à l'emploi inhérent aux groupes d'immigrants. Pourtant, Lens et coll. (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, même les migrants qui maîtrisent le français ont des difficultés d'accès au travail. Un autre facteur, plus probant, serait *la faible proportion de personnes migrant pour raisons professionnelles*. Or, d'après l'OCDE (2019), les migrants pour raisons familiales ou

<sup>1</sup> Plus de 400 filières de formation y sont proposées pour cinq millions d'heures de formation prestées par an (chiffres de l'Interfédération des Centres d'insertion).

<sup>2</sup> Les 262 communes wallonnes disposent chacune d'un CPAS qui, entre autres initiatives, alloue un revenu d'intégration sociale (ou équivalent) à des personnes sans ressource et non éligibles aux allocations de chômage (comme les demandeurs de protection internationale ou les primo-arrivants). Dès 2018, est dépassé en Wallonie le cap des 100 000 allocataires qui doivent signer un « projet individualisé d'intégration sociale ». C'est un contrat entre le CPAS et le demandeur d'aide qui l'engage sur la voie de l'insertion. Toutefois, le contenu de l'engagement est validé par le CPAS, ce qui, parfois, tend à mettre le bénéficiaire dans une posture où le projet n'est pas en accord avec ses aspirations. Un autre instrument d'insertion nommé article 60/61 (dont 60 % des bénéficiaires sont des personnes d'origine étrangère, selon le *Monitoring socio-économique 2019*) permet aux employeurs (publics, associatifs ou privés) de diminuer les coûts liés à l'embauche et aux bénéficiaires d'intégrer le monde du travail. Néanmoins, dans les faits, la majorité des bénéficiaires n'accèdent pas à un emploi durable : 46 % des bénéficiaires européens et 62 % des ressortissants d'un pays tiers se retrouvent au chômage, en fin de parcours. Le dispositif permet toutefois d'intégrer les bénéficiaires dans le système de sécurité sociale.

<sup>3</sup> Malgré la pléthore d'acteurs publics, semi-publics et des partenaires sociaux actifs sur le front de l'insertion, il reste de l'espace pour des initiatives associatives et citoyennes. Depuis quelques années, des projets innovants de mentorat, d'accompagnement ou de parrainage fleurissent dans le paysage wallon : *Duo for a Job, Live in Color*, etc.

<sup>4</sup> Estimation à partir du Rapport annuel 2018 du Forem, du rapport de la Cour des comptes cité et du Baromètre de l'Action sociale 2020.

humanitaires rencontrent plus de difficultés que d'autres à s'insérer sur le marché du travail du pays d'installation. Dans la foulée, *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).

Parmi les facteurs immanents au marché du travail, il s'agit de citer *l'automatisation et/ou la délocalisation de l'emploi* faiblement qualifié (Lens et coll., 2018). Elles participent à creuser l'écart entre le taux d'emploi des migrants et celui des natifs. Cependant, comme le rappelle Verdugo (2017, 40-41), « *la démocratisation des ordinateurs a entraîné une baisse des emplois intermédiaires, mais les tâches qui ne sont pas routinières dans des secteurs tels que la restauration ou l'aide aux personnes n'en sont pas impactées dans les mêmes proportions* ». Ces postes qui ne bénéficient que peu du gain de productivité lié aux nouvelles technologies sont faiblement rémunérés; cela participe à la stagnation des inégalités entre migrants et autochtones.

La dimension structurelle de l'inégalité d'accès au marché de l'emploi est, par ailleurs, de mieux en mieux documentée et permet de mettre à jour l'importance des discriminations comme obstacles à l'emploi des personnes migrantes. En 2019, UNIA note ainsi que les discriminations à l'emploi selon le critère ethnique sont en augmentation. Particulièrement difficiles à déceler, elles varient de forme (directes, indirectes, systémiques) et sont souvent perpétuées de manière inconsciente. En s'attachant à la variable de l'origine, le *Monitoring socio-économique*, mais également celui des profils et trajectoires des chercheurs d'emploi réalisé par *View.brussels* pour la Région de Bruxelles-Capitale permettent d'objectiver l'accès inégalitaire à l'emploi des personnes d'origine étrangère. En l'occurrence, le monitoring de *View.brussels* (2020, 37) constate que la détention de la nationalité belge n'implique pas forcément une meilleure insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Région bruxelloise.

L'ethnostratification du marché du travail, par exemple, montre comment fonctionne la discrimination structurelle : elle transparaît dans les procédures, mais également dans des normes implicites des entreprises et les réflexes de solidarité intracommunautaire (*Monitoring socio-économique 2019*). Selon Marfouk (2013, 4), les discriminations à l'emploi ne sont pas uniquement le fait des employeurs. La sous-représentation des personnes étrangères dans certaines catégories professionnelles résulte également de l'agir d'autres acteurs, par exemple les consommateurs ou les collègues. Toutefois, aucun de ces freins à l'emploi des travailleurs migrants, ni même l'intériorisation des discriminations<sup>1</sup> ou « *l'auto-discrimination* » (Stokking et coll., 2015), n'est spécifique à la Belgique francophone. Si leur combinaison donne lieu à un résultat peu favorable à l'intégration, d'autres filtres sont cachés au sein des réglementations (reconnaissance des compétences), voire dans le fonctionnement des structures et des politiques publiques, pourtant dédiées à l'insertion

---

<sup>1</sup> Le phénomène de l'intériorisation des discriminations peut représenter des freins importants dans la recherche d'emploi. Pour y apporter des solutions, les projets successifs *Brux'Elles* (2016-17) et *Brux'ALL* (2018-20), coordonnés par le think tank [Pour La Solidarité](#) visent à renforcer l'empowerment et l'accompagnement sous forme de mentorat des personnes discriminées, dont les personnes d'origine étrangère. Le second projet propose également d'accompagner les formateurs afin de faire bénéficier leurs publics des outils élaborés.

(Lechner et Smith, 2007 ; Graversen et Jensen, 2010). En effet, l'[OCDE](#) 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<sup>1</sup>, ce qui nuit à son efficacité.

#### 4. Évaluer les dispositifs d'insertion des immigrés à l'emploi

Il est indispensable d'évaluer les dispositifs d'insertion destinés entre autres aux publics migrants. Cela implique tant un inventaire des pratiques (accueil, accompagnement, orientation, formations, soutien à la recherche d'emploi, suivi individualisé et de groupe, travail en réseau) que la mesure de leurs apports (Manço et Gatugu, 2018). *L'efficacité d'un dispositif* correspond à sa capacité à produire des « effets utiles », comme un impact positif sur les publics, ainsi qu'une évolution des organismes d'insertion et du marché de l'emploi dans le sens d'une plus grande inclusivité<sup>2</sup>.

L'examen de la littérature (González Garibay et De Cuyper, 2013) révèle toutefois une étonnante rareté des évaluations des pratiques d'insertion. En effet, malgré la nécessité d'élaborer des politiques à partir de données probantes (souvent complexes à obtenir), les opérateurs ressentent-ils, sans doute, une forme de « menace » lorsque l'on évoque l'évaluation de leurs pratiques<sup>3</sup>. Les nombreux opérateurs fragiles et de petite taille, comme les associations, ont vraisemblablement l'impression que, malgré leur utilité ponctuelle, leurs initiatives ne sont que des gouttes d'eau dans l'océan qui ne changent rien au fond du problème de l'insertion (Manço et Gatugu, 2018). De fait, évaluer uniquement les performances d'acteurs individuels (apprenants ou formateurs) dans un champ comme

<sup>1</sup> Ces dernières préfèrent mener des actions de leur côté : par exemple, en 2015, la Fédération des entreprises de Belgique met sur pied une *task force* dédiée aux réfugiés afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi. Un guide destiné aux employeurs est diffusé afin de favoriser le recrutement des demandeurs d'asile. En 2016, La Jeune Chambre économique initie une réflexion sur l'insertion professionnelle des réfugiés. En 2017, l'Union Wallonne des Entreprises et l'Union des Classes Moyennes lancent un « Plan Diversité » pour promouvoir les avantages de la diversité pour les entreprises. Il n'est pas possible de lister les nombreuses initiatives similaires portées par des sociétés comme Bpost et Engie. Toutefois, la quasi-totalité de ces innovations se réalise dans le nord du pays ou à Bruxelles. En synthèse de ces actions, il est possible de résumer la position patronale comme l'attente d'une politique d'insertion plus cohérente donnant la priorité à une intégration rapide sur le marché du travail, au moyen d'un accompagnement sur mesure avec l'implication des employeurs.

<sup>2</sup> Dufour et coll. (2001) détaillent ces effets en trois rubriques. (1) Effets à court terme : développement social (estime de soi, compétences transversales et linguistiques) et développement professionnel (reconnaissance ou acquisition de savoirs et savoir-faire). (2) Effets à moyen terme : insertion sociale, développement d'un réseau utile à l'emploi et d'un pouvoir d'agir en cette matière ; insertion professionnelle, accès à l'(auto-)emploi, développement d'une expérience, maintien en poste, évolution de carrière. (3) Effets à long terme : évolution des acteurs de l'insertion, développement et adaptation des institutions, lancement de nouveaux projets et partenariats (notamment avec les entreprises), impacts sur la définition des politiques d'insertion.

<sup>3</sup> Frégné (2013) distingue deux acceptions de l'évaluation. La première se situe en extériorité, « neutre et objective », elle vise à mesurer la contribution effective d'un dispositif à la production de l'insertion. L'auteur souligne que, bien souvent, ce n'est pas le travail de formation ou d'accompagnement qui fait l'objet d'une évaluation, mais son résultat : la conformité de ce dernier aux objectifs fixés *ex ante* permettant d'inférer la qualité du dispositif. Inversement, des résultats jugés insatisfaisants engendrent le doute sur l'à propos du travail d'insertion, voire une interrogation sur le professionnalisme des formateurs ou accompagnateurs qui à leur tour incriminent les manques des apprenants, sans tenir compte de facteurs systémiques impliquant le fonctionnement du marché du travail. Dans ce cas, l'évaluation n'est pas envisagée comme formative, mais mène à une sanction. L'évaluation efficace, la seconde acception, doit rompre avec cette logique « descendante » et se construire sur des rapports de négociation et de coopération avec les acteurs qu'elle implique tout au long des actions. C'est alors qu'elle peut produire des connaissances utiles sur les acteurs et les processus, comprises dans leur globalité et contexte, de façon à induire des recommandations opportunes.

l'insertion, traversé par des perturbations sociétales et économiques importantes, peut être associé à de la violence institutionnelle.

Une autre difficulté est l'absence d'une définition « officielle » de l'efficacité des dispositifs d'insertion professionnelle. Dans le contexte européen, il est inimaginable que les critères de qualité soient définis sans un effort comparatif et international ; ce qui montre l'ampleur du chantier. Pourtant, améliorer l'insertion de travailleurs éloignés de l'emploi nécessite d'évaluer davantage les pratiques ou de rendre les évaluations existantes disponibles et comparables à l'échelle internationale. Ce qui représente un défi en soi. Il s'agit encore de répéter les observations de façon à déterminer non seulement si les politiques fonctionnent et portent leurs effets sur le long terme, mais aussi comprendre quels en sont les aspects les plus réussis et dans quels contextes. González Garibay et De Cuyper (2013) soulignent le besoin d'analyser tant les effets des initiatives que leurs processus, tant à l'aide de méthodes statistiques que de manière qualitative. Selon Manço et Gatugu (2018) la majeure partie des travaux existant en cette matière offrent une visibilité sur les résultats immédiats d'actions (pilotes), laissant sous silence leurs impacts distants dans le temps. Nonobstant la difficulté de mener ce type de recherches longitudinales, il est important de noter que les initiatives de formation peuvent porter leurs effets bien après leur mise en œuvre et bien au-delà des champs sur lesquels elles portent. Ces dispositifs sont variés, concernent des groupes diversifiés et différentes phases du parcours d'insertion, mais il est illusoire de penser qu'ils soient indépendants les uns des autres.

## **5. Politiques et pratiques en Belgique francophone : quels résultats ?**

Ces vingt dernières années, divers travaux belges avaient pour objectif d'évaluer différents pans des politiques d'insertion. Ainsi, l'*Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi* ayant bénéficié en Wallonie Bruxelles d'un stage (De Wilde et coll., 2009) dans le cadre de projets financés par le Fonds Social Européen (FSE), porte sur un échantillon de 840 stagiaires. C'est une de rares études quantitatives concernant la Wallonie qui permet de suivre le parcours des participants avant et après formation, durant la période 2002-2009. Toutefois, couvrant la population générale, seulement 8 % des personnes sondées sont originaires de pays hors UE, ce qui correspond à leur poids démographique. Ce groupe éloigné de l'emploi (principalement composé de bénéficiaires de revenu d'intégration) s'oriente vers la formation professionnelle de base, essentiellement dans des domaines comme aide familiale, nettoyage, soins de santé, restauration, alimentation — ce qui n'est pas le cas des stagiaires d'origine belge, nombreux dans des formations visant le développement des compétences transversales. Le taux de personnes originaires d'un pays hors UE qui parviennent à achever le stage (d'une durée de six mois) est de 78 %, soit la moyenne de l'échantillon globale. Près de la moitié de ce groupe affirme avoir trouvé un travail dans les deux années qui suivent la formation, alors que ce taux est de 61 % dans l'échantillon général. En particulier, un sous-groupe de personnes d'origine étrangère, bénéficiaires de revenus d'intégration et habitantes des grandes villes ne vit aucun

changement de statut professionnel, à la suite de la formation. Les chercheurs recommandent, entre autres, de repenser l'articulation entre travail, formation et vie familiale : ancrer plus directement les politiques de formation et d'accès à l'emploi, ainsi que les solutions à certaines questions comme l'accueil de l'enfance (en particulier dans le cas des femmes monoparentales — fort taux d'abandon) et la mobilité. Ils documentent ce qu'ils nomment la «*paroi de verre*» ou les pratiques d'orientation au sein des structures d'insertion qui conseillent, notamment aux femmes et aux immigrés, de privilégier telle formation plutôt que telle autre. Ils amorcent ainsi une réflexion sur la promotion de la diversité dans les domaines de formation et, au-delà, dans les segments d'emploi, généralement qualifiés de secteurs en pénurie, et touchent à la question des normes professionnelles, ainsi qu'aux modes d'organisation tant dans les secteurs visés qu'au sein des centres de formation professionnelle. La recherche montre également que *le suivi d'un stage en entreprise durant la formation (ce qui est seulement le cas dans 40 % des formations) est fortement corrélé avec l'accès à l'emploi*. Si six mois après la formation la probabilité de trouver un emploi diminue fortement, les femmes et les migrants originaires de pays hors UE décrochent des contrats moins stables que les autres catégories. Ce résultat attire l'attention sur *la nécessité d'une implication forte et coordonnée du soutien à apporter aux chercheurs d'emploi les premiers mois suivants la formation ou le stage professionnel*.

#### **a. Région wallonne : importance et impuissance des centres régionaux d'intégration**

*Dispositifs, employabilité et insertion en Région wallonne : le cas des primo-arrivants (à Liège et Verviers)* constitue le rapport d'évaluation final d'un projet cofinancé par le FSE et coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Il concerne diverses initiatives pilotes d'insertion socioprofessionnelle («*jobcoaching*») destinées au public primo-arrivant portées, entre 2002 et 2006, par quatre acteurs en Province de Liège : deux centres régionaux d'intégration, le Forem et le réseau Lire et Écrire. Basée sur l'analyse de 680 dossiers de personnes primo-arrivantes en recherche d'emploi et accompagnées par les partenaires, l'étude montre qu'après six mois d'accompagnement la part des sujets disposant d'un emploi passe de 8 à 29 %, et ceux suivant une formation de 0 à 11 %. En outre, la situation administrative de 27 % des personnes au sein de ce groupe est régularisée leur donnant accès à une indemnité de chômage ou à une aide sociale. La majorité des emplois obtenus sont cependant à durée déterminée (Hamzaoui et Krzeslo, 2007). Les rencontres réalisées vers la fin du projet avec les acteurs montrent, entre autres, que *les perspectives des partenaires sont peu articulées* (cours de langue, accompagnement administratif et stages en entreprise) : le besoin de mieux définir les objectifs, le public et d'ajuster les pratiques est affirmé. Par ailleurs, les acteurs développent un autre regard sur les primo-arrivants : ces derniers maîtrisent plusieurs langues, malgré des faiblesses possibles en français. Cet atout peut être utilisé sur le marché de l'emploi. Nombreux sont scolarisés dans leur pays d'origine et y ont une expérience professionnelle, le prestataire en langue doit faire évoluer ses méthodes en fonction de cette caractéristique. Les profils sont très

diversifiés et ne permettent pas de parler des primo-arrivants comme d'un groupe homogène. L'inactivité professionnelle à laquelle ils sont contraints en Belgique détériore leurs qualifications, et a pour effet d'accroître leurs difficultés d'accès au travail. *La reconnaissance de leurs atouts en Belgique et la mise en place de formations complémentaires visant leur adaptation rapide au marché de l'emploi sont définies comme des enjeux majeurs.* Les procédures autour de l'insertion (cours de langue, orientation, accompagnement, préformations, qualifications, etc.) ont tendance à différer l'entrée des migrants sur le marché du travail, *il est utile de proposer ces divers services en concomitance plutôt qu'en série et en ordre dispersé.*

Le *Rapport final d'évaluation et d'accompagnement du projet-pilote de jobcoaching* au sein des Centres régionaux d'intégration en Province de Liège, en réponse aux constats qui viennent d'être présentés, constitue la mémoire de l'accompagnement effectué par l'Université de Liège, à la demande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Cornet et Delhaye, 2008). Le projet vise le développement et le test auprès des publics primo-arrivants d'une méthodologie du *jobcoaching*. Il s'agit d'un accompagnement vers et dans l'emploi de personnes en difficulté d'insertion professionnelle, couplé avec l'accompagnement d'employeurs potentiels, avec pour objectif la mise en place et le maintien d'une collaboration satisfaisante entre les deux parties. Cette aide est limitée dans le temps et, si nécessaire, peut porter sur des questions personnelles ou familiales afin de rendre l'activité professionnelle possible. Le document modélise la méthodologie du *jobcoaching*, mais la mise en pratique est brève (une année) et porte seulement sur 23 candidats (hétérogènes quant aux origines, qualifications et maîtrise du français). Résultat : 13 personnes dans ce petit échantillon trouvent un emploi grâce à l'accompagnement dans un délai court (une moyenne de trois à quatre mois). Dans trois cas seulement, il s'agit de contrats à durée indéterminée. Néanmoins, le projet illustre l'intérêt d'un accompagnement personnalisé des chercheurs d'emploi migrants comme le proposent également De Wilde et coll. (2009). Ce rôle peut être joué par les centres régionaux d'intégration, au sein d'une plateforme locale de structures d'insertion (guichet unique et mentorat). On apprécie également l'apport d'une approche « *médiatrice* » auprès des entreprises. En effet, les spécificités des besoins et des apports d'un public migrant sont souvent ignorées par les structures d'insertion, autant que par les entreprises. L'expérience montre, malgré sa petite taille, *la plus-value d'un « prisme migrant » au sein du secteur de l'insertion professionnelle*<sup>1</sup>.

À cet égard, soulignons que les approches divergent entre la Wallonie et Bruxelles-Capitale. À partir de 2016, le Forem élabore des Cellules migrants, un dispositif destiné à assurer un accompagnement spécifique aux primo-arrivants en recherche d'emploi. Un service similaire était proposé par Actiris la même année, en s'adressant en particulier aux réfugiés et aux demandeurs d'asile en leur proposant des informations et des accompagnements

<sup>1</sup> Parmi les initiatives d'insertion professionnelle implémentées par les CRI (EMN, 2018), on retiendra encore le programme AcOrjob à Charleroi dont l'objectif est de soutenir les individus dans leur recherche d'emploi et de les orienter vers le bon service de formation. Citons également le programme DisISM à Liège qui permet à toute personne étrangère ou d'origine étrangère de recevoir certains services tels qu'une aide à la recherche d'emploi, des informations sur les études, des cours de français, l'acquisition du permis de conduire, voire de la nationalité belge. Un bilan général de cette initiative est prévu pour 2021.

simplifiés. L'initiative bruxelloise est cependant interrompue après huit mois en raison d'un nombre de participants jugé trop faible. Depuis, Actiris privilégie une approche «*universelle*» du soutien à la recherche d'emploi qui considère les primo-arrivants uniquement à travers sa stratégie de «*l'emploi pour tous*», comme mentionné dans son contrat de gestion 2017-2022 (Garnier et Piva, 2019). Avec Actiris Inclusive, l'agence bruxelloise de l'emploi réforme en 2019 son service de lutte contre les discriminations à l'embauche. Parmi ses missions, le service souhaite informer les chercheurs d'emploi et encourager les signalements pour répondre au problème de sous-rapportage des discriminations, et vise à leur fournir un accompagnement dans leur recherche<sup>1</sup>.

En Région wallonne, les constats sur l'insertion sont repris par les deux documents suivants, également dus aux Centres Régionaux d'Intégration.

(1) *L'insertion sociale et professionnelle des migrants en Wallonie : pratiques et perspectives* est une brochure mise en ligne en 2012 avec le soutien du FSE. Elle synthétise les observations des acteurs de ces centres, réunis lors d'un séminaire à Namur, et aboutit à des recommandations afin d'améliorer l'insertion économique des migrants. Parmi les constats des intervenants du terrain : *la nécessité d'une offre de formation en «français ciblé métiers»*. Une maîtrise académique du français n'est pas utile pour accéder à l'emploi et les cours de langue freinent l'insertion des personnes étrangères et d'origine étrangère. Les CRI analysent certaines expériences belges visant à développer une approche du français langue étrangère axée prioritairement sur l'acquisition de la terminologie d'un métier donné. Par exemple, *La Charlemagn'rie* à Herstal (et ses partenaires : un organisme d'insertion et le Relais social de cette commune) cherchent à mener de front, auprès de leurs publics migrants, d'une part, le développement d'une maîtrise fonctionnelle de la langue française (ou de l'alphabétisation dans cette langue) et de compétences en mathématiques de base et, d'autre part, la recherche active d'emploi dans des secteurs tels que la rénovation de bâtiments, la menuiserie, l'électricité, la mécanique automobile, la plomberie, le chauffage et l'Horeca. À Herstal, les cours de langue s'appuient sur des tables de conversation (présence des professionnels des métiers cités), une mise en situation en entreprise (sous la responsabilité d'un tuteur) et la mise en place d'un projet professionnel réaliste, de façon à lancer un processus efficace de recherche d'emploi. Une autre des recommandations des CRI est, en conséquence, de *décloisonner les secteurs marchand et non marchand* : les entreprises doivent devenir les partenaires directs des structures d'insertion, elles doivent les renseigner sur leurs besoins en termes de compétences et jouer un rôle actif dans l'accueil et l'insertion au travail des demandeurs d'emploi. Ce partenariat doit être soutenu par des primes et pourra répondre à des problèmes de recrutement au sein des entreprises, en particulier de petite taille. *Les CRI sont désireux de jouer un rôle d'ensembliser rapprochant les migrants, les structures d'insertion et, enfin, les entreprises locales*, au moyen de méthodes appropriées (identification et valorisation des compétences

---

<sup>1</sup> En 2020, 215 signalements ont été rapportés au service Actiris Inclusive, dont 43 % basés sur des critères raciaux et 21 % sur des «*critères philosophiques ou religieux*», selon le [bilan de l'agence bruxelloise de l'emploi](#). La moitié de ces signalements ont été réalisés entre janvier et mars 2020, lorsque le confinement a débuté. Ce nombre de signalements ne représente que la pointe de l'iceberg, comme le soulignent les responsables du service.

des migrants, validation des diplômes, mise en ordre administrative, médiation et information auprès des partenaires, etc.).

En effet, *les instances qui relient le monde de l'emploi et celui de l'insertion sont rares en Belgique francophone*. Les Instances Bassin «Enseignement qualifiant, Formation et Emploi» sont une des seules structures généralistes de concertation entre acteurs de l'emploi, de l'enseignement, de la formation et des entreprises. Leur mission est d'adapter le monde de la formation aux besoins socio-économiques des territoires ciblés, à l'image, également, de l'Enseignement de promotion sociale. Quant aux CRI, celui de Liège initie, dès 2006, la plateforme *Diversité Wallonie* dont l'objectif est de rassembler les parties prenantes wallonnes en charge de l'insertion socioprofessionnelle des populations immigrées, afin d'échanger autour des pratiques, de promouvoir les diversités en matière d'emploi, notamment auprès des entreprises. Une plateforme similaire est lancée en 2010 à La Louvière également. Toutes ces actions sont toutefois confrontées à des obstacles importants comme l'instabilité de leur financement ou le manque d'implication des acteurs patronaux. Il s'agit, *in fine*, de définir *l'employabilité* comme un concept réciproque qui ne vise pas uniquement le candidat à l'emploi, *mais qui interpelle aussi les employeurs et les structures d'insertion sur leur propre capacité s'adapter à des publics spécifiques et aux apports qu'ils représentent* (gestion de la diversité en emploi).

(2) Sous le titre évocateur *Diversité, un plus pour l'entreprise*, un autre séminaire organisé en 2014 par les CRI, à La Louvière, poursuit la réflexion précédente. L'absence du banc patronal dans des actions de lutte contre les discriminations et pour la diversité est soulignée. Plusieurs pistes pourraient pourtant représenter un avantage pour diverses parties prenantes, comme objectiver les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines. Les travailleurs sociaux peuvent contribuer de diverses manières au rapprochement des entreprises et des publics concernés (visites, immersions, salons, stages...), afin de faciliter l'accès au travail pour les uns et le recrutement pour les autres. Il en va de même pour informer et accompagner les personnes d'origine étrangère désireuses de se lancer dans l'entrepreneuriat : les liens des migrants aux structures d'aide à la création d'entreprise pourraient ainsi être renforcés.

Des accompagnements orientés vers la création d'entreprise de ce type ont ainsi récemment vu le jour en Région bruxelloise. En 2019, le BAPA Via élabore le projet [PEPA](#) - Parcours Entrepreneurial Primo-Arrivants, en partenariat avec le groupe ONE, un organisme d'entrepreneuriat durable. À travers ce projet pilote, les deux associations souhaitent ainsi répondre à un double constat. D'un côté, les primo-arrivants sont sous-représentés dans les structures d'accompagnement à la création d'entreprises, et, d'un autre côté, un certain nombre d'entre eux étaient indépendants dans leur pays d'origine. L'enjeu est d'informer et de proposer un accompagnement spécifique afin de soutenir leurs démarches entrepreneuriales<sup>1</sup>.

À la demande du gouvernement régional, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique a réalisé, en 2019, *l'évaluation du parcours d'intégration*, mise en œuvre par les CRI. Le rapport avance que les éléments influençant la capacitation des primo-

---

<sup>1</sup> VIA (2020), *Rapport d'activité*.

arrivants à l'emploi sont nombreux et touchent des niveaux macro, méso et micro. Les constats contribuent à affirmer que la personne primo-arrivante n'est pas suffisamment prise en compte dans le dispositif d'intégration, caractérisé par sa « linéarité » : le dispositif wallon vise à *proposer une solution unique et générale à toute la population considérée*. Les personnes suivent les modules du parcours, sans que leur ordre, méthode et contenu ne correspondent forcément à leurs besoins, ce qui semble contradictoire avec l'objectif d'émancipation prôné. Par conséquent, il est possible de considérer que le parcours d'intégration dans son état actuel qui ne consacre formellement que (minimum) quatre heures à la recherche d'emploi *ne permet pas une capacitation optimale de tout un chacun sur le marché du travail*.

On mesure ainsi l'impuissance des huit CRI dans le champ de l'emploi, à cause d'un cadre institutionnel conçu de manière rigide, alors que, comme le montre les travaux précédemment cités, ces centres sont capables de mobiliser des acteurs et faire des propositions innovantes. Cette situation se rencontre également dans les constats d'autres organisations qui relatent l'insuffisance des moyens investis et de leur coordination, ainsi que la dimension « contrôle » inhérente au processus d'activation, une cause de démotivation des acteurs<sup>1</sup> (Gossiaux et coll., 2019, 85).

Parallèlement à ces constats peu encourageants, les rapports du réseau Lire et Écrire en Wallonie (Bourgeois et coll., 2016; Ugeux, 2018) sur les impacts du processus d'alphabétisation chez les personnes étrangères ou d'origine étrangère attirent le regard sur les impensés de l'insertion des travailleurs peu ou pas scolarisés, en contexte d'immigration, et approfondissent les résultats des travaux cités ci-dessus. Alors que le processus d'alphabétisation présente de nombreux bénéfices pour les apprenants, *pour la grande majorité d'entre eux aucun progrès n'est enregistré en ce qui concerne l'accès à l'emploi*. Pourtant, ce point est *la principale motivation qui les attire vers ces formations*. Des constats du même ordre sont réalisés en Région bruxelloise : selon le rapport de *View.brussels* (2020, 92), les jeunes afrodescendants, en particulier, investissent de manière plus importante les actions d'accompagnement et de formation professionnelle à la suite de leur inscription auprès d'Actiris afin d'accroître leur employabilité. Pour autant, l'observation sur une longue période (3 ans) montre que cette stratégie n'améliore pas leur accès à l'emploi. Diverses recherches synthétisées par Manço et Gatugu (2018) pointent en effet les pièges que représentent les processus d'insertion qui durent longtemps et qui ne parviennent pas à concrétiser l'ancrage des personnes d'origine étrangère à l'emploi.

Les coûts sociaux et financiers générés par des populations non orientées efficacement vers l'emploi peuvent être importants tant pour les familles concernées que pour les services sociaux et, par conséquent, le contribuable. Il semble ainsi primordial de responsabiliser et d'aider les entreprises, les associations et les administrations dans leurs rôles d'insertion des travailleurs de toutes origines. Les initiatives d'intégration socioprofessionnelle les plus prometteuses sont celles conçues en partenariat avec les entreprises et répondant à leurs besoins en termes de ressources humaines, tant durant la phase d'embauche

---

<sup>1</sup> Cf. Mémorandum 2019 de l'Interfédération des Centres d'insertion, accessible dans la revue *l'Essor*, n° 86. Voir également Gillard et Godenir (2015); Gérard et Vrancken (2016).

(accompagnement, mentorat, cours de langue concomitant avec l'emploi) que pour le maintien au travail (médiation et aide à la gestion des diversités, formation continuée). Ces initiatives font surtout sens par rapport aux PME qui n'ont pas toujours les ressources pour répondre de leurs responsabilités sociétales en cette matière. Augmenter toujours plus les capacités des chercheurs d'emploi sans rien changer au marché du travail lui-même — sans renforcer, par exemple, la perméabilité à la diversité des systèmes de formation — est une voie peu durable et d'une efficacité limitée. Ce n'est donc pas une surprise de voir Lire et Écrire s'orienter, ces dernières années, vers des expérimentations (menés en Province de Luxembourg) comme «*Des mots et des briques*» ou «*Nettoyer et communiquer*», prometteuses, mais précaires, et de petite taille.

### **b. Organismes de référence déconnectés du terrain ?**

Le rapport 2017 de la Cour des comptes portant sur le financement par la Région wallonne et les partenariats avec le Forem des Entreprises de formation par le travail (EFT), des Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et des Missions régionales pour l'emploi (MIRE) consiste à évaluer l'évaluation mise en œuvre par les organismes bailleurs de fonds pour constater que *l'examen portant sur la mise en œuvre des actions de formation par les EFT et les OISP et d'accompagnement des demandeurs d'emploi par les MIRE, ainsi que les effets de ces initiatives n'est pas réalisé*. La Cour des comptes constate que *«l'administration wallonne ne maîtrise pas les indicateurs d'évaluation des missions agréées menées par les EFT, les OISP et les MIRE. En ce qui concerne les EFT et les OISP, le décret définit des indicateurs d'évaluation, qualitatifs et quantitatifs, des missions des organismes sans pour autant fixer des objectifs à atteindre ni fixer les méthodes de contrôle. De plus, l'ancienneté des statistiques disponibles ne permet pas aux autorités d'avoir une vue contemporaine sur les résultats des activités de formation. Les dernières statistiques publiées en 2015, par l'Interfédération des EFT et des OISP portent sur les années 2008, 2010 et 2012. Pour les MIRE, bien que des données authentiques soient disponibles, la réalisation de l'objectif d'insertion des demandeurs d'emploi dans des emplois durables et de qualité n'est pas évaluée. Les autorités régionales devraient donc se doter d'outils d'évaluation permanente de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs de toutes les missions agréées afin d'évaluer le degré de réalisation des objectifs poursuivis et de permettre leur éventuelle adaptation dans une optique d'efficience et d'efficacité.»*<sup>1</sup>

En 2020, la Cour des comptes émet un nouveau rapport d'audit concernant, cette fois, *la mise au travail des demandeurs d'emploi par le Forem*, organisme de référence en matière d'insertion à l'emploi. D'une part, elle examine les actions mises en place par le Forem pour favoriser la mise au travail des demandeurs d'emploi (indépendamment de leur origine) et, d'autre part, évalue la pertinence de cibler les politiques en matière d'emploi sur la base de

---

<sup>1</sup> Extrait des conclusions du rapport.

l'indicateur des métiers en pénurie<sup>1</sup>. Les auteurs du rapport montrent que si le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie a baissé de 17 % entre 2014 et 2018, une proportion importante de la population reste cependant éloignée du marché, notamment à cause de leur faible niveau de qualification. Par ailleurs, le Forem perçoit difficilement les tensions de recrutement sur le marché wallon parce qu'il ne dispose pas d'information sur la satisfaction de 95 % des postes qu'il propose : nombre d'entre eux (86 %) sont gérés par d'autres opérateurs, sans suivi de recrutement ni logique de parcours intégré. La mise à l'emploi est limitée par la faiblesse du nombre de postes réellement disponibles par rapport au nombre de personnes inoccupées. Selon l'audit, l'intervention (peu numérisée) des conseillers du Forem repose sur une analyse peu qualitative de la situation des demandeurs d'emploi : lacunes dans l'évaluation des aptitudes, des freins à l'emploi, des besoins et de l'employabilité. Ce qui se reflète dans le positionnement métier et l'orientation professionnelle proposée. D'après la Cour, *ces insuffisances réduisent la cohérence et l'efficacité du parcours des demandeurs d'emploi, déresponsabilisent les acteurs internes et externes au Forem, et ne permettent pas une utilisation optimale des moyens publics*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Les secteurs critiques pourraient, en partie, représenter une possibilité d'insertion pour certaines personnes étrangères, pour peu que les recruteurs revoient leurs critères à la baisse, et que les centres d'insertion offrent des formules « concomitantes » d'accompagnement en emploi — à l'instar de l'association liégeoise, Le Monde des Possibles, qui, depuis des années, enchaîne des projets originaux comme « Sirius » (codage et français langue étrangère), « Univerbal » (coopérative d'interprètes en milieu social), et « Hospi'jobs » (immersion directe à des emplois en contexte hospitalier).

<sup>2</sup> L'expérience dans les autres régions du pays montre que ce résultat n'a rien d'une fatalité. En Flandre, le service public d'insertion professionnelle (VDAB) a développé le plan *Integration through work* qui cible les demandeurs d'emploi de langue étrangère, afin de les former à des compétences spécifiques en fonction de leur profil et de leurs besoins. Les entreprises flamandes y sont mises à contribution en termes d'opportunité de travail et de formation, certes en contexte de pénurie de main-d'œuvre (EMN, 2018). Il s'agit de favoriser l'apprentissage sur le lieu de travail. Pour ce faire, les employeurs qui jouent le jeu sont, entre autres, exemptés de contributions sociales pour le poste occupé. Généralement, un contrat fait suite à la formation en entreprise qui dure six mois. À Bruxelles, Actiris possède un service dédié, notamment, à accompagner et à récompenser les entreprises (réunis en réseau), dans leurs efforts pour plus de diversité en leur sein.

## Conclusion : comment dépasser les constats ?

Ces exemples d'évaluation qui portent sur divers aspects des politiques d'insertion, durant ces vingt dernières années, présentent de nombreux constats communs. Ils décrivent un système de dispositifs nombreux et coûteux dont, d'une part, la cohérence interne et, d'autre part, la pertinence par rapport aux besoins du marché et des chercheurs d'emploi sont faibles. D'ailleurs, les effets des mesures sont rarement objectivés. Quand ces informations existent, elles indiquent que les chercheurs d'emploi d'origine étrangère, et les femmes en général, sont plus souvent orientés vers des formations de base que d'autres publics, que leur taux d'insertion est plus faible et que les emplois qu'ils et elles trouvent plus sont précaires. Tant les chercheurs qui se sont penchés sur ces questions que de nombreux acteurs du terrain recommandent *un accompagnement plus personnalisé de la recherche d'emploi et, notamment, une meilleure articulation des cours de français langue étrangère et des stages en entreprise, avec lesquelles ces dispositifs doivent être négociés*. C'est aux mêmes conclusions qu'arrivent Manço et Gatugu (2018) à l'issue de l'analyse de 800 documents internationaux qui évaluent divers dispositifs d'aide aux migrants dans l'accès à l'emploi au sein des principaux pays de l'OCDE. Sur base des caractéristiques des dispositifs estimés efficaces, ils préconisent (1) de *donner plus de sens aux propositions de formation et d'accompagnement* en les individualisant autant faire se peut, en y associant l'enseignement de la langue à des finalités concrètes, en favorisant un accès le plus direct possible aux formations qualifiantes et à l'emploi, en assouplissant divers filtres comme la non-reconnaissance des compétences et l'exigence d'une maîtrise générale du français. Ils suggèrent également (2) *d'instituer des collaborations durables et fortes entre autorités, organismes d'insertion et entreprises*, de façon à mieux connecter les institutions concernées au marché et à mieux soutenir les professionnels de la formation et de l'accompagnement à développer une culture de coopération et d'évaluation dans le secteur. Enfin, ils recommandent (3) *de rapprocher les employeurs des publics issus des migrations* : rendre les processus d'embauche plus transparents, informer sur les avantages des diversités pour les entreprises, offrir une meilleure visibilité aux projets réussis, relier ces projets entre eux, valoriser les entreprises et les services publics qui s'engagent dans des actions d'insertion, encourager le lien social dans et autour de l'entreprise en tant que gage d'une plus-value collective.

L'ensemble de ces recommandations se révèle indispensable pour induire des changements systémiques au sein des politiques d'insertion socioprofessionnelle des personnes d'origine étrangère. À cet égard, l'intégration de la variable de l'origine dans plusieurs monitorings au cours des dernières années constitue une ressource importante. Elle permet d'objectiver les discriminations et de documenter l'ampleur de leur dimension systémique. Le croisement de l'origine avec d'autres variables (genre, âge...) permet d'affiner les approches intersectionnelles et de mettre à jour les positions et les désavantages spécifiques de certains groupes dans leur insertion. Il conviendrait donc de systématiser le recours à cette dimension dans l'analyse du marché de l'emploi. La mise en

évidence du caractère structurel des inégalités d'accès à l'embauche réitère leur irréductibilité à des lectures qui individualisent et responsabilisent uniquement les chercheurs d'emplois selon, par exemple, leurs diplômes et compétences reconnus ou non ou leur maîtrise des langues. Ces constats plaident également en faveur de politiques de diversité plus ambitieuses et du recours à des actions positives, notamment, comme un pas en avant pour plus de justice sociale.

Le bilan qui vient d'être réalisé à propos de l'insertion professionnelle des travailleurs d'origine étrangère en Wallonie et à Bruxelles, synthèse de nombreux avis d'acteurs diversifiés, présente des accents souvent répétés par des approches variées, sur deux décennies. Toutefois, force est de constater la faiblesse de ce concert d'observations et de recommandations : son audience reste confidentielle et, surtout, son impact négligeable tant sur le fonctionnement du marché de l'emploi que sur celui des institutions vouées à l'insertion qui continuent à fonctionner sur le principe *d'une obligation de moyens et non de résultats*. Pourtant, les travaux mentionnés montrent qu'il est possible que des initiatives puissent, dans un contexte précis, donner des résultats davantage positifs, efficaces et profitent au bien-être général. *Ni la Wallonie ni Bruxelles ne manquent de ce type d'actions portées par de nombreuses structures, différentes par leur taille et statut*. L'enjeu consiste à repenser globalement les politiques et la gouvernance de l'insertion en impliquant l'ensemble des acteurs, dont les entreprises et les personnes d'origine étrangère par le biais de leurs associations, ce à quoi l'IRFAM tend à œuvrer avec ses partenaires les CRI.

## Bibliographie

- Bourgeois E., Denghien S. et Lemaire B. (2016), *Se former, se transformer en alpha. Dynamique d'engagement, effets de formation, freins et ressources. Rapport de recherche-action*, Namur : Lire et Écrire en Wallonie.
- Cornet A. et Delhay C. (2008), *Rapport final d'évaluation et d'accompagnement du projet-pilote de jobcoaching au sein du CRIPEL et du CRVI*, Liège : Université de Liège.
- Cornet A. et Warland P. (2015), *Gestion de la diversité des ressources humaines*, Liège : Université de Liège.
- De Cuyper P., Havermans N. et Vandermeerschen H. (2018), *Labour market outcomes and activation of second-generation jobseekers in Belgium*, Louvain : HIVA-KULeuven.
- De Wilde J., Fusulier B., Moreau L., Zune M., Albarello L., De Meulemeester L. et Hesse H. (2009), *Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi. FSE Wallonie-Bruxelles. Rapport final*, Louvain-la-Neuve : GIRSEF.
- Dufour S., Fillion C., Rodriguez P. et Vaillancourt-Laflamme C. (2001), « L'évaluation des entreprises d'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 35, p. 101-123.
- EMN (Belgian contact point of the European Migration Network) (2018), *Labour market integration of third-country nationals in Belgium*, Bruxelles: EMN.
- European Migration Network (EMN) (2019), *Labour market integration of third-country nationals in EU Member states*, Bruxelles: EMN.
- Frétigné C. (2013), *Les impensés de la mesure. Évaluer les parcours de formation et d'insertion*, Paris : EPU.
- Garnier A. et Piva A. (2019), « Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle », *Brussels Studies*, n° 135.
- Gerard J. et Vrancken D. (2016), « De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone », *Formation Emploi*, n° 136, p. 99-119.
- Gillard P. et Godenir A. (2015), « Politiques d'activation : impacts sur la demande de formation et dérives », *Journal de l'Alpha*, n° 198, p. 80-91.
- González Garibay M. et De Cuyper P. (2013), *The evaluation of integration policies across the OECD: a review*, Louvain : HIVA.
- Gossiaux A., Mescoli E. et Rivière M. (2019), *Évaluation du parcours d'intégration et du dispositif ISP dédiés aux primo-arrivants en Wallonie*, Namur : Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.
- Graversen B. K. et Jensen P. (2010), « Reappraisal of the Virtues of Private Sector Employment Programmes », *Scandinavian Journal of Economics*, v. 112, n° 3, p. 546-569.
- Hamzaoui M. et Krzeslo E. (2007), *Dispositifs, employabilité et insertion en Région wallonne : le cas des primo-arrivants de nationalité ou d'origine étrangère (à Liège et Verviers)*, Bruxelles : Université Libre de Bruxelles.
- Lechner M. et Smith J. A. (2007), « What is the Value Added by Caseworkers ? », *Labour Economics*, n° 14, p. 135-151.
- Lens D., Marx I., Vujić S. (2018), « Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes? The Case of Belgium », *IZA Discussion Papers*, n° 11906.
- Manço A. et Barras C. (2013), *Diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. et Gatugu J. (2018), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S. et Amoranitis S. (2017), *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur du migrant*, Paris : L'Harmattan.
- Marfouk A. (2013), « Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi », *MPRA Paper*, n° 47989.
- Nassaux J.-P., (2020), « La politique d'accueil et d'intégration des primo-arrivants en Région bruxelloise (2004-2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, v. 40 n° 2485, p. 5-58.
- OCDE (2019), *International Migration Outlook 2019*, Paris : Éditions OCDE.

Stengers J. (2004), « Les mouvements migratoires en Belgique aux XIXe et XXe siècles », *Revue belge de philologie et d'histoire*, v. 82, n° 1-2, p. 311-348.

Stokkink D., Van Doosselaere S., Pinilla S. et Verdonck D. (2015), « L'auto-discrimination » : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.

Ugeux E. (2018), *Analyse des impacts du processus d'alphabétisation chez les personnes étrangères ou d'origine étrangère*, Namur : Lire et Écrire en Wallonie.

Verdugo G. (2017), *Les nouvelles inégalités du travail. Pourquoi l'emploi se polarise*, Paris : Presses de Sciences Po.



Crédit photos

© IRFAM

Liège - 2021

ISBN 978-2-9600970-6-1

EAN 9782960097061

Institut de  
Recherche, Formation  
et Action sur les Migrations

17 Rue Agimont  
B-4000 Liège  
04-221 49 89  
info@irfam.org  
[www.irfam.org](http://www.irfam.org)

Avec le soutien de :



**IRFAM**  
Harmoniques