



RÉFUGIÉ CH. TRAVAIL

RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE SUR LA FORMATION ET
L'EMPLOI MENÉE AUPRÈS DE RÉFUGIÉS

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
GROUPE-CIBLE ET MÉTHODOLOGIE	6
EN ROUTE VERS LA FORMATION ET L'EMPLOI	8
De la reconnaissance à la frontière jusqu'à la carte d'identité	8
Apprendre une langue nationale	10
Cours d'orientation sociale?	12
Un sac à dos rempli d'expériences	13
PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL	22
MISE À L'EMPLOI	30
CONCLUSIONS	42
RECOMMANDATIONS	45

INTRODUCTION

Le projet coaching a débuté au sein des services sociaux de Caritas International en 2009. Il est en partie financé par le Fonds Européen pour les Réfugiés et vise les réfugiés reconnus et personnes ayant obtenu le statut de protection subsidiaire¹. Pour être reconnu comme réfugié, il faut pouvoir prouver que vous craignez, à raison, d'être poursuivi dans votre pays d'origine sur base de votre race, religion, nationalité, appartenance à un groupe social ou opinions politiques. Il s'agit donc ici de réfugiés dits « politiques »². Ce statut octroie un droit de séjour illimité en Belgique. Les personnes qui ne sont pas poursuivies personnellement mais qui encourent tout de même un risque réel si elles retournaient dans leur pays d'origine, peuvent obtenir la protection subsidiaire. Dans la pratique, il s'agit généralement de « réfugiés de guerre »³ qui fuient un conflit armé. Ce statut doit être renouvelé chaque année avec la possibilité – après cinq renouvellements – d'obtenir un permis de séjour illimité. Les coaches de la Cellule Intégration de Caritas International accompagnent ces

groupes cibles lors des diverses étapes d'intégration : inscription à la commune, demande de soutien du CPAS, inscription à la mutualité, etc. Notre première brochure : « Accompagnement sur mesure : clé d'une intégration réussie »⁴ commente largement les obstacles que rencontrent les réfugiés suite à la reconnaissance du statut et les réponses que les coaches peuvent y apporter.

Une fois la période administrative compliquée derrière soi et plus ces personnes avancent dans leur vie en Belgique, des questions quant à la formation et l'emploi se posent. Sur base de nos expériences de terrain, nous avons jugé utile de lister les facteurs positifs et négatifs qui caractérisent l'accès à la formation et/ou à l'emploi, afin que la Cellule Intégration puisse y apporter des réponses.

L'emploi des réfugiés ou migrants est un thème récurrent au sein de notre société. Ainsi, en juin 2013, Eurostat, le bureau de statistiques de l'Union Européenne, publiait des chiffres aberrants pour un pays comme la Belgique. En effet, nulle part ailleurs en

Europe, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangères est aussi bas que chez nous : 36% seulement de citoyens non-EU résidant en Belgique ont un emploi, contre 63% de citoyens belges et 62% de citoyens EU (Eurostat, 2013). Selon Koen Van Laer, professeur à l'université de Hasselt et spécialisé dans l'étude de la diversité sur le marché du travail, ces chiffres pointent une discrimination durable et mettent en exergue les limites d'exigences linguistiques sévères (De Standaard, 2013). Les organisations de soutien aux réfugiés ont, à plusieurs reprises,

-
1. Afin de faciliter votre lecture, nous parlerons ci-après de « réfugiés » mais, par ce terme, nous visons également les personnes ayant obtenu un statut de protection subsidiaire.
 2. Plus d'informations sur : http://www.adde.be/J_15/index.php?option=com_content&task=view&id=83
 3. Plus d'informations sur : http://www.adde.be/J_15/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=207
 4. Disponible sur demande. Version électronique : http://www.caritas-int.be/sites/default/files/accompagnement_sur_mesure.pdf



affirmé qu'une faible participation au marché du travail est une responsabilité partagée de toutes les instances concernées et qu'il y a un besoin urgent d'accompagnement spécifique pour le groupe-cible des réfugiés (Vlaams Minderhedencentrum, 2005).

Dans ce rapport, nous commentons les résultats de notre étude concernant l'accès à la formation et l'emploi pour nos bénéficiaires. Nous n'avons pas vocation à être exhaustifs ni à publier une étude scientifique. Notre but était de sonder les obstacles, mais aussi les coups de pouce ou opportunités, à l'accès aux études ou à l'emploi au sein de notre groupe-cible. Nos résultats ne sont pas généralisables ni applicables à tous les réfugiés en Belgique mais nous permettent d'aborder certains manquements à la politique en vigueur.

Nous aborderons ci-après les différents thèmes de façon chronologique comme ils se présentent au réfugié lors de son parcours d'intégration. Enfin, nous clôturerons ce rapport par plusieurs conclusions applicables à notre propre travail et par diverses recommandations pour une meilleure intégration professionnelle des réfugiés en général.

GROUPE-CIBLE ET MÉTHODOLOGIE

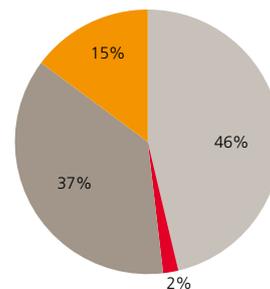
Nous avons interviewé 54 (ex-)bénéficiaires de la Cellule Intégration sur un total de 168 dossiers enregistrés avant le 1^{er} avril 2011. Tous les bénéficiaires résidant en Belgique depuis plus de 2 ans ont été invité par téléphone à participer à notre étude. Les personnes désireuses de participer ont reçu un rendez-vous avec l'un des coaches. Pour des raisons pratiques et parce que la plupart de nos bénéficiaires habitent en ville, les interviews ont eu lieu à Anvers, Bruxelles et Liège. La participation des 54 répondants s'est donc faite sur base des critères suivants :

- Deux à quatre ans de vie en Belgique
- (Ex-)bénéficiaire de la Cellule Intégration
- Disponibilités de la personne
- Lieu de résidence dans l'une des trois villes précitées
- Motivation à participer
- Présence lors du rendez-vous pour l'interview

Trente-six des 54 répondants sont des hommes, 18 des femmes. La majorité des personnes interviewées viennent d'Irak, de Palestine et de Guinée. 74% des interviewés ont le statut de réfugié, 26% la protection subsidiaire. Vingt-et-une personnes vivent à Bruxelles, 20 à Anvers, 11 à Liège, 1 à Mol et 1 à Courtrai. Il s'agit essentiellement de personnes avec enfants (61%). Il est à noter que 15% des répondants élèvent seul un ou plusieurs enfants.

Les interviews étaient tant quantitatives que qualitatives. Les diverses thématiques ont été abordées à l'aide de questions à choix multiples, suivies de questions ouvertes permettant aux bénéficiaires de parler plus librement de leur situation personnelle. De plus, ces mêmes thématiques furent abordées lors d'un « groupe-focus » en langue Arabe. Les données issues

de ces interviews et du groupe-focus ont été traitées de façon qualitative et quantitative. Les coaches ont ensuite complété cette étude sur base de leurs nombreuses expériences de terrain.



- Couple avec enfant(s)
- Personne seule
- Couple sans enfant(s)
- Personne seule avec enfant(s)

Tableau 1 : composition familiale

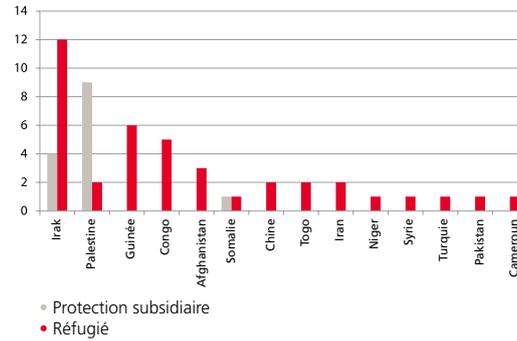


Tableau 2 : nombre de répondants par statut et par pays

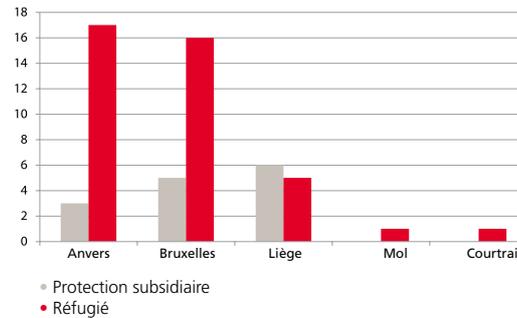


Tableau 3 : nombre de répondants par statut et par ville

EN ROUTE VERS LA FORMATION ET L'EMPLOI

1. De la reconnaissance à la frontière jusqu'à la carte d'identité
2. Apprendre une langue nationale
3. Cours d'orientation sociale?
4. Un sac à dos rempli d'expériences
 - Niveau d'éducation et équivalence des diplômes
 - Expérience de travail et valorisation des compétences
 - Avant le départ : quelles ambitions de formation et d'emploi?
 - Bagage psychologique lié au fait d'être réfugié

1

De la reconnaissance à la frontière jusqu'à la carte d'identité

Un demandeur d'asile qui demande la protection à la frontière (à l'aéroport) suit une procédure d'asile accélérée en centre fermé. Si la personne est reconnue, elle est libérée sans aucune connaissance de la société belge, sans savoir où aller ni quoi faire, souvent sans notions de base de la langue nationale ni des procédures administratives qui l'attendent.⁵

Ces personnes reconnues rapidement à la frontière sont le premier public-cible de notre projet « Coach ». Ceci explique pourquoi la majorité des répondants ont transité par le centre de Transit 127bis –

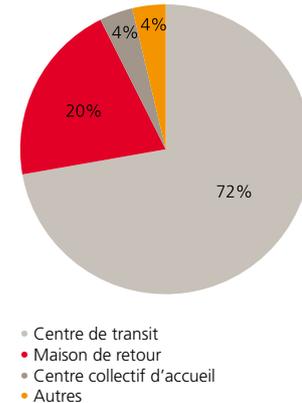


Tableau 4 : accueil pendant la procédure d'asile

5. Dans notre publication « Accompagnement sur mesure : clé d'une intégration réussie » nous avons largement commenté les obstacles rencontrés par les réfugiés reconnus à la frontière.



aujourd'hui Caricole⁶ – et des maisons de retour⁷. La durée moyenne entre l'arrivée en Belgique et l'obtention d'un statut est, pour ces personnes, de 34 jours.

En moyenne, nos répondants ont attendu 51,7 jours, soit un peu plus d'un mois et demi, avant de pouvoir s'enregistrer dans une commune de Belgique. Nous supposons cette période d'attente plus longue pour un réfugié qui n'est pas soutenu par un coach ou une organisation sociale. Le réfugié lui, pendant tout ce temps, fait du surplace : sans inscription à la commune, impossible de participer à un programme d'intégration ou à des cours de langue. Par ailleurs, le réfugié doit également attendre 46 jours suite à la première inscription au CPAS avant de toucher sa première aide financière. La plupart des personnes se voient dès lors contraintes d'emprunter de l'argent pour payer leur garantie locative et le(s) premier(s) mois de loyer. Ainsi, 74% des répondants ont un crédit ouvert : la moitié d'entre eux pour financer la garantie locative et un peu plus d'un tiers d'entre eux pour le premier loyer.

Les coaches d'intégration savent, par expérience, que, pendant cette période d'attente, les réfugiés survivent : s'intégrer n'est pas (encore) leur priorité.

2

Apprendre une langue nationale

Partout en Belgique, de longues listes d'attentes rythment les entrées aux cours de langue. En Flandre, un réfugié ne peut s'inscrire que s'il a obtenu une attestation du Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) et s'il est en possession d'une annexe 15, ce qui nécessite d'avoir une commune de résidence et donc un logement. La date du début des cours dépend de la région et de la période pendant laquelle le réfugié s'est inscrit. Lors d'une inscription entre mars et juillet, par exemple, les réfugiés doivent parfois attendre jusqu'en septembre avant de pouvoir débiter un cours de langue. Par ailleurs, lors d'une inscription en septembre ou janvier, la place n'est pas non plus garantie à

cause des longues listes d'attente.

La moitié de nos répondants disent avoir été sur liste d'attente. A Anvers, par exemple, les temps d'attente peuvent durer jusqu'à un an. En moyenne, entre la reconnaissance du statut et le début des cours, un réfugié devra attendre 7 mois.

Les retards ne sont pas uniquement dus aux listes d'attente : les mères solitaires avec de jeunes enfants doivent également trouver une place auprès d'une crèche ou école maternelle avant de pouvoir s'inscrire à un cours de langue. Le manque de places d'accueil pour jeunes enfants est – surtout dans les grandes villes – un énorme obstacle pour les jeunes mamans. La participation à des cours de langue, une formation ou la mise à l'emploi sont ainsi retardés.

6. Les personnes qui demandent l'asile à l'aéroport ou qui y sont arrêtées sans papiers valables résident, en attendant la décision de l'accès au territoire belge ou de leur expulsion, dans un centre de transit, de type « fermé », qui se situe dans l'enceinte de l'aéroport.

7. Depuis 2009, les familles avec enfants mineurs ne sont plus enfermées dans des centres fermés. Ils résident, dans l'attente d'une décision des autorités belges, dans une « maison de retour ».

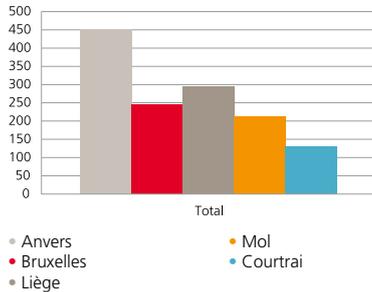


Tableau 5 : Temps d'attente moyen, par ville, depuis la reconnaissance jusqu'au cours de langue

Une grossesse aussi peut engendrer une interruption de la fréquentation des cours.

Comme en Flandre la présence aux cours de langue fait partie du contrat d'intégration (soit l'« inburgeringscontract »), certains CPAS imposent des sanctions aux personnes qui interrompent leurs cours sans justificatif formel. Dans ce cas, la personne et sa famille sont poussées dans une plus grande précarité encore. Certains CPAS restent sourds aux raisons personnelles qui poussent ces réfugiés à ne plus pouvoir assister aux cours, comme c'est le cas quand il n'y a pas de crèche à disposition.

Certains répondants trouvent positif qu'apprendre le Néerlandais soit une obligation. Selon eux, cela peut être une bonne motivation à prendre ces cours au sérieux – en dépit des autres difficultés et priorités de la vie quotidienne – et à condition que les sanctions qui découlent de cette obligation ne poussent pas les personnes vers d'autres problèmes. C'est pourquoi, nous pensons que chaque situation doit être évaluée de façon individuelle, en prenant en compte les difficultés que rencontrent les réfugiés.

“Vous devez tout faire pas à pas et rester transparent par rapport au CPAS : ainsi ils savent ce que vous faites et vous n'aurez pas de problèmes.”

Ayao, 32 ans, Anvers

Nonante et un pourcent des répondants ont suivi des cours de langue, 75% d'entre eux les suivent toujours. Les bénéficiaires qui n'ont pas pris de cours de langue viennent de pays Africains francophones (Congo et Guinée) et vivent du côté francophone de la Belgique : ils n'ont donc pas besoin

de cours. Tous les autres intervenants ont bel et bien investi dans l'apprentissage de la langue. Et ce aussi en Wallonie où ce n'est pas une obligation. Cela prouve que la motivation pour apprendre une langue nationale est énorme. De plus, la majorité des répondants conseillent aux primo-arrivants d'apprendre l'une des langues nationales le plus rapidement possible.

“La meilleure stratégie est de se focaliser sur l'apprentissage de la langue, dès l'arrivée.”

Ismail, 36 ans, Bruxelles

La langue est perçue comme l'obstacle le plus important à la formation, l'accès au travail et l'accès aux services officiels. Il est à noter que la majorité des personnes ne parlant aucune langue nationale a comme langue maternelle l'Arabe. Par conséquent, ils doivent apprendre, non seulement, une nouvelle langue mais aussi un nouvel alphabet. A Liège, tous les répondants apprennent le Français, à Anvers le Néerlandais. A Bruxelles, la répartition est plus ou moins équivalente : 10 personnes apprennent le Français, 7 le Néerlandais et

Obstacles à l'apprentissage de la langue

- Accès au logement difficile avec une longue période de transit comme conséquence
- Problèmes administratifs et retards qui empêchent une inscription rapide à des cours de langue
- Grossesse et/ou manque de places en crèche
- Pas de cours intensifs, adaptés aux personnes ayant un haut degré d'éducation, qui soient financièrement accessibles
- Listes d'attente
- Changements réguliers de professeurs
- Difficultés d'apprendre un nouvel alphabet
- Manque de pratique et de contacts avec la population autochtone
- Autres priorités : regroupement familial, problèmes avec le logement, la situation familiale ou des problèmes financiers
- La différence entre la langue apprise lors des cours et le dialecte de la population locale
- Connaissances ou informations insuffisantes sur l'offre des cours du côté francophone

Coups de pouce à l'apprentissage de la langue

- Bonne offre de cours de langue (Flandre)
- Subvention des cours dans le cadre du trajet intégration
- Motivation du réfugié
- Obligation de suivre le niveau 1.1. (Flandre)

4 sont francophones et ne suivent pas de cours de langue.

“Ici, il faut d'abord apprendre le Néerlandais. Tout devient plus facile si vous parlez Néerlandais.”

Binta, 38 ans, Anvers

Apprendre une langue étrangère n'est pas facile : 62% des répondants disent connaître des difficultés pendant l'apprentissage. Les obstacles nommés sont principalement : le manque de pratique et de contacts avec la population autochtone, apprendre un nouvel alphabet, un apprentissage lent par manque de cours intensifs et des changements fréquents de professeurs.

3

Cours d'orientation sociale?

En Flandre, le trajet d'intégration comprend un cours d'orientation sociale obligatoire. Ce cours est également organisé à

Bruxelles, mais n'y est pas obligatoire. En général, nos bénéficiaires sont très satisfaits de ce cours. Souvent, il s'agit d'une première rencontre avec les diverses facettes de la vie quotidienne en Belgique et cela s'avère nécessaire comme premier outil d'orientation. A Bruxelles, Amadou, par exemple, trouve que cette formation devrait être obligatoire pour tous. A Liège, divers répondants ressentent le besoin d'une telle orientation sociale et il s'avère être plus difficile, pour eux, de trouver leurs marques.

4

Un sac à dos rempli d'expériences

Un réfugié arrivé en Belgique a emmené, avec lui, un passé rempli d'expériences : éducation et formation(s) dans le pays d'origine, expériences de travail et compétences acquises. Pourtant, ce bagage semble souvent peu signifiant au départ du parcours intégration en Belgique.

NIVEAU D'ÉDUCATION ET ÉQUIVALENCE DES DIPLÔMES

Soixante-huit pourcent des répondants ont un diplôme d'études secondaires ou d'enseignement supérieur mais seulement 9 personnes (17%) ont demandé une équivalence de diplôme. Deux diplômes ont été entièrement reconnu comme équivalents (1 enseignement secondaire et 1 enseignement supérieur) et deux diplômes ont été partiellement reconnus (1 enseignement secondaire et 1 enseignement supérieur). Deux personnes ont obtenu un refus d'équivalence de leurs diplômes en droit, et la demande d'une personne diplômée en Technologies de l'information et de la communication (TIC) a également été rejetée. Un diplôme de l'enseignement secondaire n'a pas pu être reconnu en raison d'un manque de documents et un bénéficiaire attend encore son équivalence.

Pour quelles raisons la majorité des personnes ne demandent-elles pas l'équivalence ? Premièrement, le coût. En effet, une demande d'équivalence coûte 124 euros plus les frais de la traduction assermentée. Deuxièmement : le temps

Nermine a 33 ans et habite Anvers. Elle est arrivée en Belgique il y a deux ans et a rapidement investi beaucoup de temps dans l'apprentissage de la langue. Grâce à son niveau élevé en Anglais, elle a pu suivre un cours intensif de Néerlandais à l'université d'Anvers et, ensuite, un master à l'université de Gand. Elle a atteint un niveau si élevé de Néerlandais qu'il ne lui reste plus qu'à suivre le dernier degré des cours de langue intensifs pour personnes étrangères mais ce module coûte beaucoup d'argent. Les groupes de conversation ne sont plus adaptés puisque, souvent, le niveau des autres participants est trop bas pour elle. Elle aimerait s'exercer avec des Néerlandophones mais ne connaît personne. Néanmoins, son Néerlandais n'est toujours pas parfait et cela reste un handicap pour trouver un emploi. Mais sans job ni travail bénévole, comment exercer son Néerlandais ?

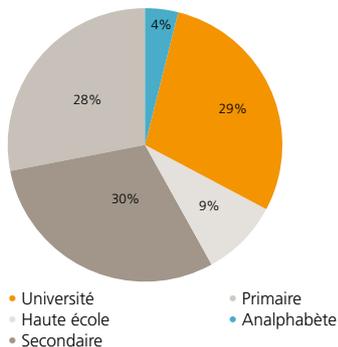


Tableau 6 : diplôme le plus élevé obtenu dans le pays d'origine

d'attente très long avant l'équivalence. De plus, bon nombre de réfugiés ne sont pas en possession de leur diplôme original (chercher ce type de papiers avant de fuir est, pour beaucoup, impossible) et ne peuvent en demander une preuve à cause de la situation dans leur pays d'origine (guerre, structures administratives inexistantes,...). Parfois, il est tout simplement dangereux pour certains réfugiés de reprendre contact avec leur université pour demander un document. Par exemple, dans le cas où ils sont recherchés par les autorités en place.

Par ailleurs, les réfugiés se racontent à quel point il est difficile de faire reconnaître un diplôme : ce qui pousse bon nombre d'entre eux à ne pas démarrer la procédure. Pour pouvoir débiter une formation ou trouver un job, un diplôme (secondaire) est une condition *sine qua non*. Par conséquent, la majorité des réfugiés interrogés débiter sur le marché du travail avec un sérieux handicap. De plus, la reconnaissance difficile des diplômes universitaires oblige bon nombre de réfugiés qualifiés à accepter d'autres positions sur le marché de l'emploi, souvent bien en-deçà de leurs compétences.

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

Trois quart des répondants à notre étude ont déjà travaillé dans leur pays d'origine. Les personnes sans expérience sont généralement âgées de moins de 30 ans. Il s'agit essentiellement de femmes avec enfant(s), ce qui explique pourquoi elles n'ont pas eu le temps d'acquérir une expérience professionnelle avant leur fuite.

Les secteurs d'activités les plus courants au pays d'origine sont le commerce,

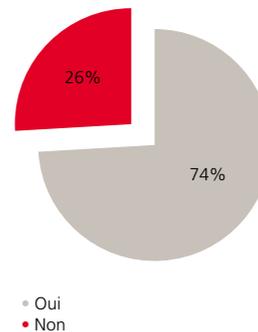


Tableau 7 : expérience de travail dans le pays d'origine

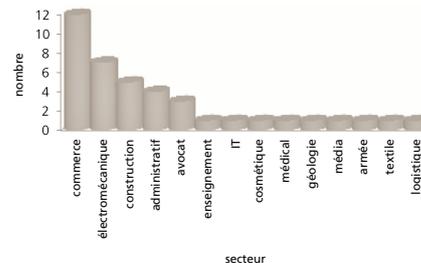


Tableau 8 : expérience de travail dans le pays d'origine, par secteur



Ahmed (26), Syrien, n'a pas obtenu l'équivalence de son diplôme d'enseignement secondaire parce que le niveau de l'enseignement a été jugé trop bas en comparaison avec l'enseignement en Belgique. Il lui a été demandé de délivrer des documents universitaires afin de réaliser quand même, par ce biais, l'équivalence. Vu la situation en Syrie, il n'a pas pu avoir accès aux documents demandés. Malgré son parcours universitaire commencé en Syrie et son souhait de reprendre des études, Ahmed a été mis à l'emploi par son CPAS comme article 60 dans une entreprise de revalorisation d'objets de seconde main.

Monsieur et madame Safi sont médecins et travaillaient dans un hôpital en Afghanistan et au Pakistan. Lors de leur reconnaissance en Belgique, ils étaient conscients qu'ils ne pourraient pas recommencer à exercer immédiatement la médecine et qu'ils devraient s'adapter. Ils ont commencé par apprendre le Néerlandais. Leurs diplômes n'ont pas été reconnus et, par conséquent, monsieur Safi a commencé une formation « social profit » via le VDAB. Formation qui lui ouvrira les portes d'études d'infirmier ou d'aide-soignant. Madame Safi n'a pas eu l'occasion de suivre des cours intensifs de langue à l'université en raison d'un niveau insuffisant en Anglais, condition d'accès à ces cours. Elle a donc appris la langue à un rythme plus lent que son mari, et ne peut donc pas encore débiter une formation qualifiante.



l'électromécanique et la construction. Dans leur pays, bon nombre de répondants avaient leur propre activité commerciale. Souvent, plusieurs emplois étaient combinés ou la personne interrogée avait plusieurs expériences dans des secteurs d'activité différents. Divers répondants exerçaient, dans leur pays d'origine, un métier pour lequel ils n'étaient pas qualifiés. Notons que, en Belgique, il est beaucoup plus difficile de démarrer une activité en tant qu'indépendant : la législation est bien plus complexe et plus sévère et, souvent, nos répondants manquent de capital financier pour pouvoir débiter. L'expérience d'un commerçant en Irak, par exemple, n'est pas forcément un avantage pour débiter une activité identique ici en Belgique.

“Si vous souhaitez commencer une activité en indépendant ou créer votre propre entreprise, il y a un manque de soutien financier et d'accompagnement par le CPAS dans la phase de démarrage.”

Ismail, 36, Bruxelles

Il existe une procédure qui permet de reconnaître l'expérience de travail acquise

antérieurement. Malheureusement, pour celle-ci, aucun répondant à cette étude ne satisfaisait aux critères. En effet, la procédure ne peut être enclenchée que pour certains métiers techniques. Christian, par exemple, habite Bruxelles et n'a pas pu faire valoir son expérience de menuisier acquise au Congo. Il fut mis au travail dans le secteur de la construction par des contrats d'intérim.

Vu la difficulté à faire reconnaître un diplôme ou des compétences, les réfugiés universitaires qui exerçaient des emplois qualifiés dans leur pays, se voient obligés de descendre d'un cran sur l'échelle sociale. Cette réalité peut être difficile à accepter pour quelqu'un qui jouissait d'une bonne position sur le marché de l'emploi avec des perspectives prometteuses dans son pays d'origine. En Belgique, la personne recommence à zéro.

AVANT LE DÉPART : QUELLES AMBITIONS DE FORMATION ET D'EMPLOI?

Un peu plus de la moitié des répondants disent avoir eu des projets concrets de formation et d'emploi avant de venir en

Belgique. Pour la plupart d'entre eux, ces attentes n'ont pas été rencontrées. Nous avons souvent entendu la désillusion des personnes une fois le mythe du pays où l'on peut se former à tout (et où les études sont accessibles et bon marché) déconstruit. Même si l'accès libre aux formations est un principe en Belgique, en pratique, le choix est limité : ce sont, souvent, les assistants sociaux responsables ou le comité du CPAS qui déterminent quelle formation le primo-arrivant pourra suivre. Les études universitaires ne sont souvent pas envisageables, surtout pour les personnes ayant plus de 25 ans. En effet, d'un point de vue législatif, les études au-delà des 25 ans ne sont plus une priorité⁸.

“En général, les étrangers qui arrivent en Belgique ne parviennent pas à réaliser leurs rêves ou à combler leurs attentes car celles-ci sont bien trop élevées. Au début, il est difficile d'accepter la réalité mais, à partir d'un certain moment, les difficultés d'adaptation diminuent. Petit à petit, on acquiert plus de stabilité sociale.”

Farid, 27 ans, Bruxelles

En Belgique, chacun a, en théorie, la liberté de choisir son métier. Le réfugié, lui, est beaucoup plus limité dans ses choix et ce par manque de reconnaissance des compétences, parce qu'il ne maîtrise pas parfaitement la langue, à cause d'un paysage professionnel différent que dans le pays d'origine, à cause de la législation ou de discriminations. Leurs attentes sont rarement rencontrées.

8. L'article 11, § 2, de la loi sur le Droit à l'Intégration Sociale (DIS) stipule que le Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS) « études de plein exercice » est obligatoire pour les jeunes de moins de 25 ans lorsque le CPAS accepte, sur la base de motifs d'équité, qu'en vue d'une augmentation de leurs possibilités d'insertion professionnelle, ils entament, reprennent ou continuent des études de plein exercice. Les bénéficiaires du revenu d'intégration de plus de 25 ans qui souhaitent étudier à temps plein en ont la possibilité si leur CPAS la leur accorde, mais étudier n'est alors plus une priorité. Voir pour plus d'informations : http://www.ocmw-info-cpas.be/index.php/fiche_FT_fr/projet_individualise_dintegration_sociale_piis_etudes_de_plein_exercice_ft

BAGAGE PSYCHOLOGIQUE LIÉ AU FAIT D'ÊTRE RÉFUGIÉ

Il nous semblait important de commenter ici quelques réalités liées de façon inhérente au fait d'être réfugié. En effet, un primo-arrivant en Belgique emmène avec lui ses formations passées, connaissances professionnelles et expériences de travail, mais aussi des expériences liées à la violence, la perte d'êtres chers, au traumatisme et à la vie en exil. Cette dernière entraîne, par définition, une certaine solitude : la famille et les amis sont restés au pays et le réfugié arrive seul dans un environnement totalement neuf. La Cellule Intégration de Caritas International travaille beaucoup avec des hommes isolés qui ont été obligé de fuir leur pays sans leur famille. Lorsqu'ils obtiennent une protection en Belgique, ils espèrent que leurs proches pourront à leur tour quitter le pays d'origine et qu'ils seront rassemblés enfin. Le regroupement familial est une procédure longue et complexe et pendant cette attente, la famille – qui attend un visa – peut être en danger. Et ce pour les mêmes raisons qui ont poussé le père à demander l'asile et à se voir octroyer un statut en

Belgique. Le stress dû à ce manque, à cette attente et à cette responsabilité envers la famille est intense. Tant et si fortement même que cela repousse les démarches d'intégrations à l'arrière-plan et que la personne n'est pas en état de suivre des cours ou de se former de façon efficace.

“Mentalement, vous pensez j'avance, ça roule' mais vous serez toujours entre deux cultures. S'intégrer réellement est impossible.”
Ahmed, 26 ans, Syrie

De plus, s'adapter à un nouveau pays, à de nouvelles habitudes, une nouvelle langue et d'autres règles de sociabilité demande, en soi, une énergie énorme. Certaines personnes débutent également en Belgique avec un « handicap social » dû à leur manque de connaissance de la langue et parce qu'ils ne peuvent pas être aidés dans leur propre langue ni via des services de traduction dans la majorité des organisations et administrations. Il n'est pas rare que les primo-arrivants soient mis dans le même sac que des migrants qui habitent en Belgique depuis des années. Ce qui explique des réactions au guichet tel que :

« apprenez d'abord la langue et revenez ensuite ».

Par ailleurs, les réfugiés sont plus vulnérables et risquent plus facilement de se retrouver dans des situations de vies précaires. L'accès au logement est extrêmement difficile pour un étranger sans travail, sans capital et sans connaissance d'une des langues nationales. Souvent, ils atterrissent donc dans des logements de mauvaise qualité voire insalubres. Beaucoup d'entre eux doivent emprunter pour payer le loyer ou la garantie locative. Emprunt qu'ils rembourseront sur leur – déjà maigre – revenu d'intégration sociale (RIS). Au final, il restera très peu pour vivre. Dans cette situation, il est difficile de se concentrer sur l'apprentissage d'une langue ou d'investir dans le futur. Les priorités sont, à ce moment-là, ailleurs.

Des expériences traumatisantes ou psychologiquement difficiles vécues dans le pays d'origine ou sur le chemin de l'exil peuvent avoir la même conséquence. Sans la stabilité nécessaire pour passer outre ces difficultés, la personne perdure dans un mode de survie et vit au jour le jour. Elle ne pense pas aux cours de langue, aux

formations et à l'investissement en son futur. Il faut donc du temps pour travailler aux prérequis nécessaires à l'intégration : soutien psychosocial, logement de bonne qualité et durable, soutien lors des démarches administratives, soutien dans la langue maternelle pour certaines démarches administratives. Bref : veiller à créer un environnement sûr.

Malgré tout, le terme « réfugié » n'appelle pas qu'à l'échec, au contraire. Outre la nécessité d'être attentif à ces obstacles, il faut également reconnaître la force, l'endurance et la capacité à rebondir des réfugiés. Chaque situation, si difficile soit-elle, permet également de se relever et d'avancer, de transformer l'obstacle en une opportunité, de transformer la vulnérabilité en succès. Qu'un réfugié puisse faire preuve de résilience dans sa situation dépendra de facteurs émotionnels, sociaux et de développement (Cyrulnik, 2009).

Obstacles liés au bagage de la personne

- Longue et complexe procédure d'équivalence des diplômes
- Exigences élevées en termes de reconnaissance des diplômes, et en cas de reconnaissance partielle, peu de chance d'obtenir ensuite un diplôme plus élevé
- Dispositif de validation des compétences peu développé, et uniquement possible pour certains métiers techniques
- Différences du paysage professionnel entre pays d'origine et Belgique (par exemple concernant le statut d'indépendant)
- Importance des documents officiels comme preuve de qualification et d'expérience
- Bagage psychosocial lié au stress, à la solitude, aux possibles traumatismes et à des conditions de vie précaires
- Liberté de choix limitée

Opportunités liées au bagage de la personne

- Accompagnement par des services sociaux dans la gestion des attentes et la confrontation avec la réalité
- Informations concernant l'équivalence des diplômes et la reconnaissance des compétences par des services d'accompagnement
- Reconnaissance non-officielle du bagage ou coaching au travail par les employeurs
- Résilience et motivation du réfugié



Haifa a 32 ans et habite Anvers avec sa famille. Elle a fui l'Irak et a obtenu la protection subsidiaire en Belgique. Deux ans après son exil, son mari l'a rejoint et a également demandé l'asile. Suite à cela, Haifa fut convoquée par le CGRA pour expliciter divers éléments de l'histoire de son mari. Il n'était pas certain qu'elle puisse conserver son statut de protection subsidiaire. Haifa est tombée enceinte de son troisième enfant et a été obligée, après quelques semaines, de rester à la maison. Lorsque le CPAS a eu vent de son absence aux cours de langue, le revenu d'intégration de la famille a été supprimé. Il aura fallu quatre semaines à Haifa et son coach pour faire comprendre la situation au CPAS et pour qu'elle puisse récupérer son aide sociale. A cause de la grossesse et de l'accouchement, Haifa a perdu beaucoup de temps et n'a pas avancé dans son apprentissage de la langue. En Irak, elle avait étudié le droit à l'université mais n'avait jamais travaillée comme avocate. Elle y travaillait comme coiffeuse. En Belgique, Haifa n'a pas de qualifications pour travailler dans un salon de coiffure et elle n'a pas encore trouvé de formation qui lui soit accessible. De plus, son niveau de Néerlandais est encore insuffisant que pour être accompagnée par le VDAB. Elle aimerait beaucoup pouvoir travailler sous statut d'article 60, via le CPAS mais ce dernier lui demande de retirer son foulard, ce qu'Haifa refuse. « Mon mari et moi voulons faire n'importe quel travail », dit-elle. « Mais quand je dis cela à mon assistante sociale, elle en rit ». Haifa reçoit régulièrement des sanctions financières lorsqu'il lui est impossible de se rendre au cours de langue. Son plus jeune enfant n'a pas encore de place en crèche : Haifa tente au mieux de s'organiser avec son mari pour la garde mais comme ils ont tous deux des obligations, ce n'est pas toujours possible. Entre temps, son mari aussi a reçu la protection subsidiaire, un statut qu'ils doivent renouveler chaque année.



PRÉPARATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Accès aux formations et études
2. Accompagnement par les services officiels

1

Accès aux formations et études

Quarante-trois pourcents de nos répondants ont suivi une formation professionnelle, et un tiers d'entre eux sont encore en formation au moment de notre entretien. A Bruxelles, ce chiffre est moindre : 33% ont suivi une formation. Les bénéficiaires à Bruxelles et Liège disent de façon quasi unanime qu'il est terriblement difficile de trouver son chemin dans l'amas de services et de personnes de référence. Ils n'ont que de rares possibilités de suivre des cours d'orientation sociale, d'avoir un accompagnement dans leur trajet d'intégration, et ont un suivi moins actif par leur service public régional de l'emploi et de la formation. La moitié des

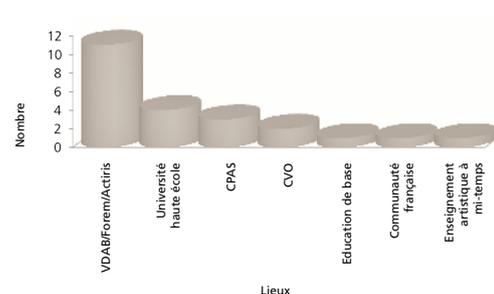


Tableau 9 : Localisation de la formation

formations sont suivies via le VDAB, le Forem et Actiris. Il s'agit ici de formations courtes et orientées vers les besoins du marché de l'emploi. Certaines formations affichent rapidement complet et instaurent des listes d'attente : l'offre de formations pour les métiers techniques à Anvers, par exemple, semble insuffisante.



La langue est perçue comme la barrière la plus importante dans la recherche d'une formation adéquate. Certains critères d'entrée aussi rendent le parcours plus difficile (comme par exemple la possession d'un diplôme secondaire pour certaines études supérieures). De plus, l'information et l'orientation donnée par VDAB, Actiris ou le Forem semble pour beaucoup insuffisante. Deux répondants nomment le CPAS comme obstacle principal pour accéder à une formation adéquate. Les CPAS appliquent le principe du « chemin le plus rapide vers l'emploi » de manière plus ou moins marquée selon les régions. C'est un fait courant que l'assistant social ou le comité pousse le réfugié vers une formation rapide et professionnelle. Les réfugiés qui ont des ambitions plus élevées et qui souhaitent terminer leurs études ou suivre des formations plus longues, sont souvent déçus. Laetitia, une jeune maman célibataire de 31 ans, souhaitait s'inscrire pour une formation d'infirmière. Son CPAS a refusé son choix. Des études d'infirmière sont trop longues, c'est pourquoi son CPAS lui a proposé une formation d'aide-soignante.

“Il faudrait donner plus d'informations aux personnes qui souhaitent étudier plutôt que de les pousser immédiatement vers des formations courtes, juste pour les mettre rapidement au travail.”

Fawsa, 25 ans, Courtrai.

“Il a beaucoup de possibilités d'étudier mais les services comme le VDAB ou le CPAS doivent vous donner la chance de le faire. Je trouve injuste que votre chance de pouvoir étudier dépende de votre assistant social.”

Esra, 21 ans, Anvers

Un point positif est que la plupart des formations sont subventionnées et peuvent être combinées avec une allocation. La qualité des différentes formations suivies par nos répondants est également évaluée de façon positive par ces derniers.



2

Accompagnement par les services officiels

“Il y a des services pour améliorer l'accès à l'emploi et, en même temps, il y a un manque d'orientation et d'information.”

Farid, 27 ans, Bruxelles

Septante pourcents des répondants estiment que les services publics de l'emploi et de la formation sont facilement accessibles. Lors des interviews néanmoins, diverses remarques à ce sujet ont retenu notre attention.

Le service flamand VDAB est uniquement accessible à partir d'un certain niveau de Néerlandais. A Bruxelles (Actiris) et à Liège (Forem), il n'y a pas de critères de langue liés à l'inscription. A Anvers, trois personnes n'étaient toujours pas accompagnées par le VDAB à cause de leur niveau de langue et ce deux et trois ans après leur arrivée en Belgique. Il s'agit de deux personnes dont

l'éducation dans le pays d'origine avait été minimale et d'une dame ayant un diplôme d'études supérieures qui a dû arrêter ses cours de langue suite à une grossesse et l'impossibilité de trouver une place d'accueil pour son bébé. Par ailleurs, une personne ayant le statut de protection subsidiaire doit attendre d'avoir reçu son permis de travail pour pouvoir s'inscrire. Cette procédure demande plusieurs mois d'attente.

Les personnes qui sont effectivement suivies par le VDAB se disent, quant à elles, plutôt satisfaites. Nous remarquons cependant que beaucoup dépend du conseiller : certaines personnes ont des rendez-vous réguliers, d'autres doivent attendre longtemps avant de rencontrer un conseiller. De façon quasi systématique, le VDAB renvoi vers la formation « choisir » qui offre une vue d'ensemble des possibilités de formations et d'emploi. Par ailleurs, les formations professionnelles suivies ont souvent été renseigné par le VDAB. Notons cependant que peu d'offres d'emplois s'ensuivent effectivement : seul 2 répondants ont déjà reçu une offre d'emploi via le VDAB.



“L’obstacle principal est, selon moi, l’absence d’orientation et d’information afin de trouver de nouvelles pistes. Pour surmonter cet obstacle, il vous faut d’abord surmonter votre propre déception et, ensuite, chercher soi-même des informations.”

Ismail, 36 ans, Bruxelles

Concernant les services publics Actiris et Forem, les commentaires des répondants sont moins positifs. Le soutien apporté par Actiris, l’Office Régional Bruxellois de l’Emploi, serait minimal (dans certains cas aucun conseiller ne suivait le dossier de la personne) ce qui limite l’accès des réfugiés à une formation ou un emploi. Les mêmes types d’échos nous parviennent de Liège concernant le Forem, le service public de la formation et de l’emploi en région Wallonne. Nos répondants disent ne pas avoir de conseiller personnel, ne sont pas ou peu accompagnés et leurs dossiers ne font pas l’objet d’un suivi actif. Certains d’entre eux étaient invités à un entretien de révision tous les trois mois mais ces derniers ne semblaient pas très productifs. Selon

les bénéficiaires participants à notre étude, ces services publics ne tiendraient pas ou peu compte des besoins des réfugiés et ces derniers ne seraient pas ou peu orientés vers une formation ou vers l'emploi. Les jeunes s'adressant à Actiris (moins de 25 ans) étaient suivis de façon plus active avec un rendez-vous par mois.

“Je suis inscrit auprès d'Actiris et VDAB. Au VDAB, j'ai un accompagnement régulier. Chez Actiris, je n'ai eu qu'un seul rendez-vous. A cause de leur manque de soutien, ils encouragent les jeunes à rester sans emploi.”

Christian, 24 ans, Bruxelles

La communication, qui se fait toujours dans l'une des langues nationales est un autre élément problématique pour des primo-arrivants. Cette barrière linguistique est, selon nos répondants, l'obstacle principal à l'accès aux services publics d'aide à l'emploi.

Le CPAS reste souvent le référent pour l'orientation des personnes vers des

Obstacles à la préparation au marché du travail

- Barrière linguistique importante
- Renvoi vers des formations professionnelles courtes sans prendre en compte les compétences des personnes
- Absence de conseiller personnel auprès des services publics compétents
- Pas de suivi proactif des dossiers de la part des services publics compétents
- Manque d'informations et d'orientation

Coups de pouce à la préparation au marché du travail

- Informer et orienter les personnes vers des formations adéquates et l'emploi en tenant compte des compétences et expériences de chacun
- Investissement à long terme pour les primo-arrivants compétents et motivés
- Formations subventionnées combinées avec l'allocation
- Qualité des formations et offre variée

formations ou emplois. Nous remarquons également cette tendance dans les chiffres de la mise à l'emploi ci-après.

“Tout le monde souhaite que vous quittiez leur organisation : le VDAB, le CPAS, etc. Mais et ensuite ? Chaque fois, vous heurtez des limites. C'est vraiment fatigant.”

Ahmed, 26 ans, Anvers

Ayao vient du Togo, a 32 ans et habite Anvers. Sa femme et son enfant l'ont rejoint en mars 2011 grâce à la procédure de regroupement familial. Au Togo, Ayao avait obtenu son diplôme d'études secondaires avec une spécialisation en langues. Il a également une expérience professionnelle comme gérant et menuisier. Six mois après l'obtention de son statut, Ayao a débuté des cours de Néerlandais intensifs. Il a rapidement appris la langue et après avoir atteint un niveau suffisant, il a reçu un bon accompagnement de son conseiller du VDAB qui lui a proposé diverses formations. Ainsi, il a suivi une formation professionnelle en menuiserie de 4 mois, ensuite une formation de sculpteur sur bois de 2 mois, suivi par un cours de néerlandais pour les métiers techniques de 3,5 mois et, enfin, une formation en informatique pendant 2 semaines. Via le VDAB et Talentenwerf, il a pu suivre un stage d'un mois chez Renotec. Ce stage lui a appris beaucoup mais Ayao avait du mal à comprendre le dialecte de ses collègues. Suite à cette expérience de travail en Belgique, Ayao espérait être engagé chez Renotec. Malheureusement, Renotec lui a plusieurs fois fait savoir qu'en période de crise, ils n'engageaient personne et que, pour l'instant, leurs propres employés étaient au chômage technique. Via le CPAS, Ayao a finalement trouvé un emploi de restaurateur de meubles sous statut « article 60 ». Son niveau de Néerlandais est élevé et il parle la langue tous les jours au travail. Son emploi n'est pas ce qu'il souhaite faire mais il dit ne pas avoir d'autre choix et est heureux de pouvoir travailler. Entre temps, Ayao continue à chercher un emploi fixe de type technique. Il y a trois mois, son second enfant est né. Dans quelques semaines, sa femme désire reprendre les cours de Néerlandais mais, pour l'instant, les heureux parents n'ont pas encore trouvé de place d'accueil pour leur bébé.



MISE À L'EMPLOI

1. Motivation et stratégies
2. Article 60
3. Concordance avec expériences passées
4. Bénévolat
5. Stéréotypes et discrimination

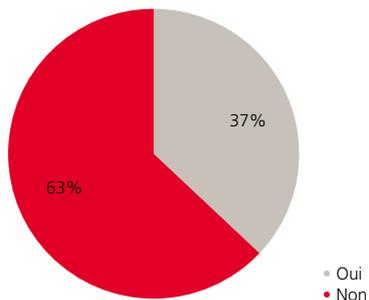


Tableau 10 : pourcentage des répondants qui travaillent ou ont travaillé

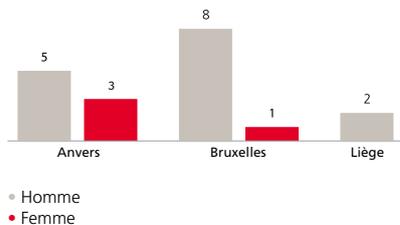


Tableau 11 : expérience de travail en Belgique par ville et par sexe

“Lorsque je parle de la Belgique avec ma famille ou mes amis restés au pays, j’essaie de décrire la réalité afin qu’ils comprennent que ce n’est pas l’Eldorado : c’est difficile de trouver du travail ici. Selon moi, nous ne sommes réellement intégrés au niveau économique qu’après 7 ans en Belgique.”

Hassan, 42 ans, Anvers

Dix-neuf personnes sur les 54 interrogées ont déjà travaillé en Belgique, dont 11 travaillaient encore au moment des interviews. Il s’agit de 15 réfugiés et 4 bénéficiaires de protection subsidiaire. Si huit des 19 personnes au travail ont suivi une formation en Belgique, ce n’est pas le cas des 11 autres. Les hommes interrogés ont en général plus d’expérience professionnelle en Belgique :



42% contre 22% des femmes. Bruxelles est en tête de liste avec 43% de mise à l'emploi, Anvers compte 40% et Liège 18%. Le degré de mise à l'emploi est plus élevé chez les répondants en possession d'un diplôme universitaire. Aucun des répondants n'avait de contrat à durée indéterminée. La plupart d'entre eux avait un contrat à durée déterminée, trois personnes avaient un contrat d'intérim. Seule une personne s'est lancée comme indépendant : il travaillait à mi-temps à son compte en combinaison avec un second emploi rémunéré par des titres-services.

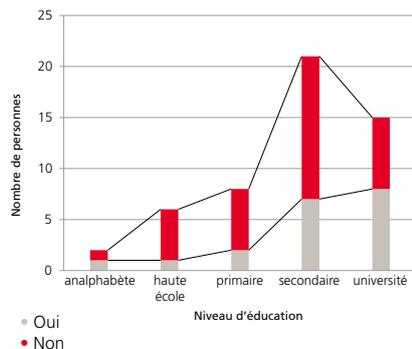


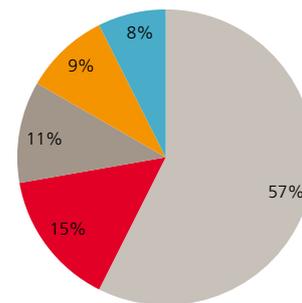
Tableau 12 : expérience de travail en Belgique selon le niveau d'éducation

1 Motivation et stratégies

Force est de constater que la motivation de travailler est, elle, bien présente : 90% des répondants qui n'étudient ou ne travaillent pas déjà, recherchent activement un emploi. Par ailleurs, certaines personnes à l'emploi cherchent, elles aussi, un nouveau job parce que leur contrat à durée déterminée arrive à échéance. Deux des quatre bénéficiaires interrogés ayant répondu ne pas chercher de travail sont des mamans célibataires avec de jeunes enfants. Le manque de places d'accueil pour jeunes enfants se révèle donc également un problème pour la mise à l'emploi.

La plupart des répondants se tournent vers les services publics pour trouver un travail : le CPAS et le VDAB, Actiris ou le Forem. 27% disent être enregistrés dans une agence d'intérim. Nos répondants attendent des services publics un suivi proactif des dossiers et des propositions d'emplois. Malheureusement, ces attentes ne sont pas ou peu rencontrées, surtout du côté francophone.

Des 31 personnes qui cherchaient un emploi, 25 avaient déjà postulé. Souvent, les répondants disent être trop peu informés sur la façon de rechercher un emploi et via quels canaux. Outre ces canaux officiels, les réfugiés emploient, comme stratégies, la mobilisation de leur réseau de connaissances et les présentations personnelles avec CV. Seul inconvénient de ces dernières stratégies : le réfugié a alors moins de preuves qui



- Oui
- Non, j'étudie
- Non, je travaille
- Non, mon niveau de langue n'est pas suffisant
- Non

Tableau 13 : pourcentage des répondants qui cherchent un travail

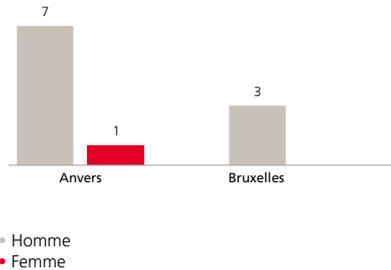


Tableau 14 : nombre de personnes à l'emploi conformément l'article 60 par ville et par sexe

démontrent sa recherche active d'emploi à son CPAS ou service public à l'emploi.

2 Article 60

Il est à noter que 11 des 19 personnes (55%) ayant une expérience professionnelle en Belgique ont travaillé et/ou travaillent dans des emplois dit « article 60⁹ ». A Anvers, tous nos répondants travaillent sous ce statut de mise à l'emploi. A Liège, personne ne travaille sous ce statut. Trois des 11 personnes qui travaillent

sous le statut d'article 60 y ont été forcé par leur CPAS. Il est clair qu'à Anvers, la ville investit dans la mise à disposition d'emplois dits « articles 60 » : un quart des personnes bénéficiant d'un revenu d'intégration travailleraient sous le statut d'article 60 (De Morgen, Kwart leefloners werkt, 2013). La présidente du CPAS, Liesbeth Homans, a également fait savoir via un communiqué de presse que : « c'est mon ambition d'activer à l'emploi deux tiers des 7500 bénéficiaires du revenu d'intégration » (Homans, 2013).

La plupart de nos répondants évaluent positivement la mise à l'emploi sous article 60. Il permet aux réfugiés d'accéder à une première expérience professionnelle en Belgique sans connaître parfaitement la langue. Cela permet d'exercer son Néerlandais ou Français avec les collègues et de créer de nouveaux contacts. Les réfugiés y gagnent également un peu plus d'aisance financière.

A priori, l'article 60 semble être un bon dispositif pour la mise à l'emploi. Néanmoins, quelques remarques sont à noter. D'abord, la mise à l'emploi via

ce système est temporaire et de courte durée. En effet, la durée est limitée au minimum légal pour pouvoir, à la fin du contrat, ouvrir le droit aux allocations de chômage. Ensuite, en principe, le système devrait servir de tremplin vers l'obtention d'un contrat fixe mais, dans la pratique, c'est rarement le cas. Aucun de nos répondants s'est vu proposer, après son contrat article 60, un contrat fixe. De plus, il semblait ne plus y avoir de suivi adéquat du CPAS. En effet, à la fin du contrat article 60 : en principe, le CPAS n'est plus compétent puisque la personne et sa famille vivent d'une allocation de chômage et non plus d'un revenu d'intégration. Par ailleurs, n'oublions pas

9. La mise à l'emploi conformément à l'article 60 § 7 est une forme d'aide sociale permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail. Le CPAS est toujours l'employeur juridique. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à la disposition d'un tiers employeur. Le CPAS reçoit une subvention des autorités publiques fédérales pour toute la durée de la mise à l'emploi et bénéficie en tant qu'employeur d'une exemption des cotisations patronales. (www.mi-is.be)

Habib vient de Chine, a 44 ans et habite Anvers avec sa femme et ses trois enfants. Début 2011, sa famille et lui ont été reconnus comme réfugiés et ce après avoir vécu pendant un mois dans une maison de retour. La famille a résidé pendant deux mois dans un hébergement d'urgence, avec le soutien de Caritas International, parce qu'ils devaient quitter la maison de retour dès leur reconnaissance sans avoir eu le temps de trouver un logement. En deux ans, la famille a déménagé 3 fois. Leur première maison était trop petite et en très mauvais état. Le CPAS leur a donc trouvé une autre habitation mais de façon temporaire uniquement. Habib a été à l'école jusqu'à l'âge de 14 ans. Il a de l'expérience en électricité, mais sans qualifications officielles. Habib a été mis sur liste d'attente pendant un an avant de pouvoir entamer des cours de Néerlandais. Depuis son arrivée, il a toujours activement demandé du travail mais sa première assistante sociale trouvait son niveau de Néerlandais trop limité pour cela. Suite à son déménagement, Habib a changé de CPAS et a, enfin, reçu l'opportunité de travailler comme homme à tout faire. Grâce à cela, il se sent mieux intégré, il peut exercer son Néerlandais et se sent utile à la société. Pourtant, Habib pense que l'accès aux services publics devrait être amélioré : il déplore avoir été si dépendant de son assistante sociale au CPAS et aurait aimé être mieux informé et mieux accompagné. Il souligne également le manque d'accompagnement adapté. Son rêve est de pouvoir se lancer comme indépendant.



qu'un réfugié a besoin de temps pour s'installer, apprendre la langue, apprendre un métier ou suivre une formation. Ce sont-là des étapes importantes qui préparent la personne à son futur en Belgique. Etapes qui demandent du temps. Précipiter une personne dans un emploi non qualifié ou pas adapté à son profil implique que cette personne n'aura pas le temps de terminer ses études, de suivre des cours de langue intensifs ou d'investir dans un avenir professionnel plus adapté à ses compétences.

“L'offre d'emploi est très limitée : jardinage, ménage, emploi dans des magasins de seconde main. Une personne peut se développer ici en Belgique mais n'a pas toujours le bon accompagnement. Pour l'instant, j'acquière uniquement de l'expérience non qualifiée et cela hypothèque mes opportunités futures. Les services publics devraient travailler sur mesure avec la personne, sur base de ses compétences.”

Ahmed, 26 ans, Anvers

Autre difficulté : les emplois disponibles sous article 60 sont souvent des jobs physiques, sans prérequis d'éducation, et qui n'apportent pas toujours une plus-value pour un CV ou la carrière du réfugié. Un emploi au service de jardinage d'une commune peut être une bonne première expérience de travail mais n'apportera aucun plus à l'universitaire en Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) qui souhaite travailler dans son secteur. Souvent, ces emplois ne correspondent pas aux compétences et profils des réfugiés.

3 Concordance avec expériences passées

La discordance entre travail et compétences n'est pas l'apanage du statut article 60 : seul 6 des 19 intervenants exerçaient un métier en concordance avec leur bagage. Pour ceux-ci, il ne semble pas y avoir de lien avec le niveau d'éducation mais bien avec la nature de l'expérience

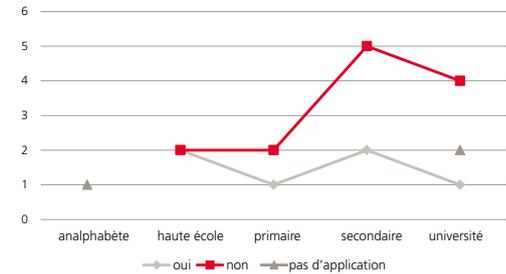


Tableau 15 : nombre d'emploi en concordance avec les expériences passées par niveau d'éducation

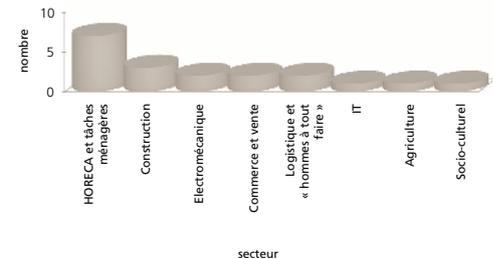


Tableau 16 : nombre de mises à l'emploi en Belgique par secteur

Kabir a 41 ans et vient du Pakistan. Après l'obtention de son statut de réfugié en juin 2011, il a déménagé à Bruxelles et a débuté la procédure de regroupement familial pour retrouver sa femme et ses deux enfants. Il a pu bénéficier d'un prêt accordé par Caritas International pour couvrir les frais de procédure et les tickets d'avion. Kabir a un master en business et en technologies de l'information. Il n'a pas immédiatement demandé l'équivalence de diplôme. Kabir a beaucoup d'expérience en gestion des ressources humaines. Expérience acquise, entre autres, auprès de l'ONG Plan International, Alkâ Saoudi-Arabie et le gouvernement Pakistanais. Kabir n'a reçu que peu d'accompagnement de son assistante sociale du CPAS de Bruxelles, et pas du tout d'Actiris. « Nous sommes tous personnellement responsable de notre participation à la société », estime Kabir. « Mais les efforts doivent être réciproques. Pour débiter, vous avez besoin d'un petit coup de pouce. Malheureusement, après l'obtention du statut, il n'y a pas de cadre donné par l'état pour vous donner ce petit coup de pouce. » La barrière linguistique, même avec un excellent niveau d'anglais, a compliqué pour Kabir l'accès aux services publics et aux informations nécessaires pour trouver un emploi et postuler. Certain d'avoir plus de chance en Flandre, Kabir a finalement déménagé à Ostende où le coût de la vie est également moins cher qu'à Bruxelles. Il a insisté auprès de sa nouvelle assistante sociale pour trouver un travail, car sa situation financière était quasi intenable. En effet, pour pouvoir payer le voyage vers l'Europe, Kabir a emprunté une grosse somme d'argent qu'il doit aujourd'hui rembourser. L'assistante sociale du CPAS a jugé son niveau de Néerlandais insuffisant que pour trouver un travail qualifié et lui a proposé de travailler comme éboueur sous statut article 60, ce que Kabir a accepté. Il a également reçu l'autorisation de continuer les cours de Néerlandais deux matins par semaine. Malgré l'opposition entre son profil hautement qualifié et le travail manuel qu'il exerce aujourd'hui, Kabir reste positif et espère trouver à terme un travail qui lui correspond davantage.





acquise au pays d'origine. Cinq de ces six personnes exerçaient un métier technique au pays d'origine : trois en électromécanique et deux dans le secteur de la construction. Ceci pourrait laisser penser qu'il est plus facile de s'intégrer économiquement lorsqu'on a des compétences techniques plutôt qu'un bagage plus théorique ou « col blanc ».

Nous remarquons également de grandes différences entre les secteurs d'emplois dans le pays d'origine et les emplois pratiqués en Belgique. Là où l'HORECA et le secteur ménager sont absents des parcours dans le pays d'origine, il s'agit des secteurs les plus représentés en Belgique (avec 7 employés sur 19). Le « commerce » par contre disparaît complètement, ce qui n'est certainement pas sans lien avec la difficulté de démarrer en tant qu'indépendant en Belgique.

Le gouffre entre les expériences passées acquises dans le pays d'origine, et la nature du travail auquel les réfugiés ont accès en Belgique, ne fait aucun doute. Ce gouffre est double et concerne tant le niveau de qualification que le secteur

dans lequel le réfugié est mis à l'emploi. Ces observations montrent une certaine incapacité de la Belgique à valoriser et exploiter les compétences existantes des réfugiés, au grand damne des réfugiés mêmes mais aussi de l'économie belge.

4 Bénévolat

Plus de la moitié de nos répondants se disent intéressés par l'idée de faire du bénévolat en attendant de trouver un travail rémunéré. Grâce au bénévolat, les réfugiés ont la possibilité d'exercer une langue nationale, de se familiariser avec un environnement professionnel, de se sentir utile à la société et de retrouver une certaine dignité souvent perdue. Dix-huit répondants ont, de fait, cherché du travail comme bénévole et 10 personnes ont fait du bénévolat. Néanmoins, la langue reste, ici aussi, l'obstacle principal pour accéder à ce type d'expérience : parler couramment le Français ou le Néerlandais reste un prérequis quasi systématique. Une autre difficulté nommée par les

répondants concerne l'accès à l'information sur les possibilités de bénévolat. Notons qu'il n'y a pas d'orientation proactive de la part des CPAS et du VDAB/Actiris/Forem vers le bénévolat car ces derniers attendent une disposition au travail, soit une disponibilité immédiate de la part des réfugiés dans le cas où une offre de travail se présente. Cependant, le bénévolat peut permettre une intégration économique au moment où aucun autre accès au marché de l'emploi n'est possible.

5 Stéréotypes et discrimination

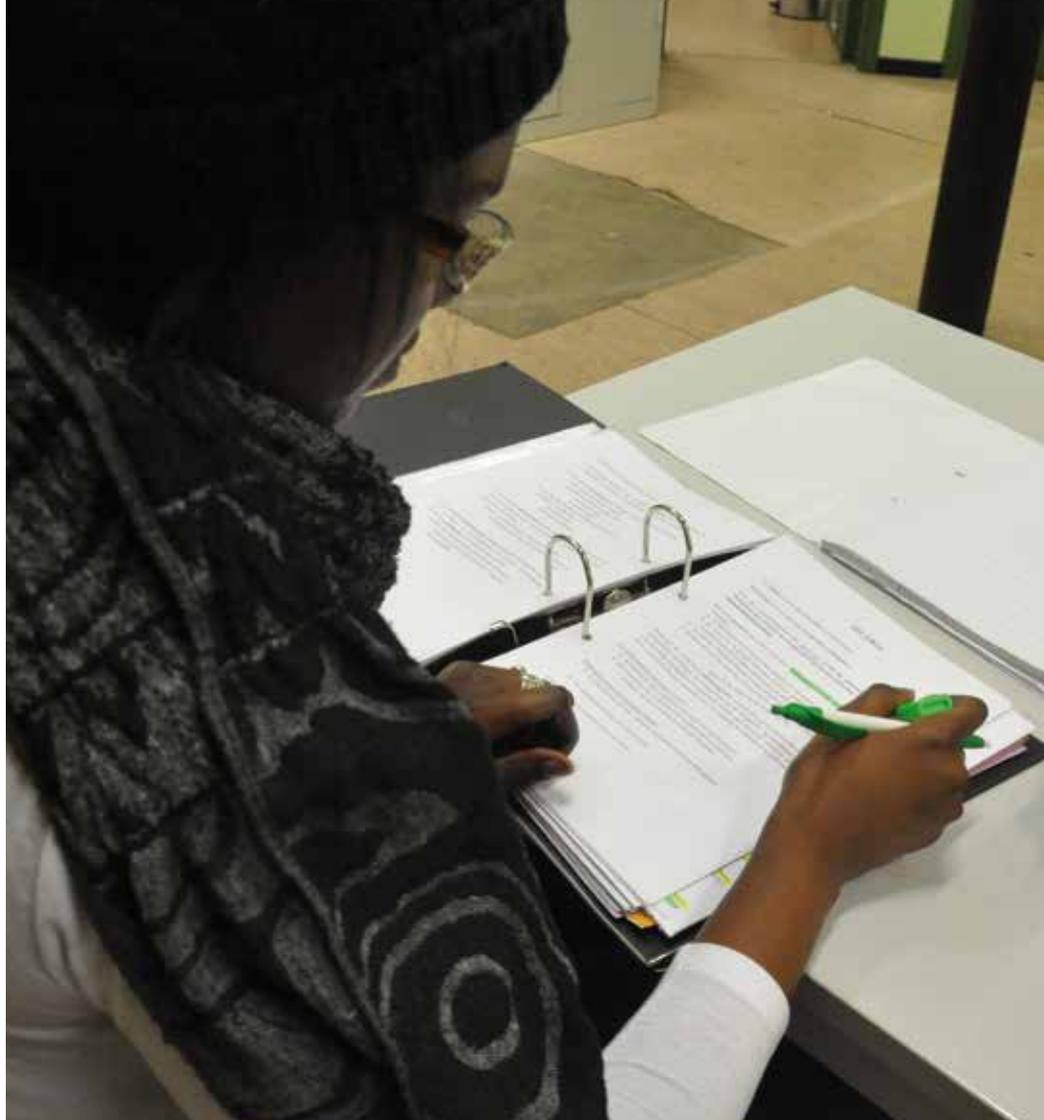
Il n'est pas rare que nos répondants soient victimes de discrimination et souffrent de stéréotypes à leur rencontre, et ce tout au long des diverses étapes du parcours d'intégration et vers le marché du travail. Auprès des administrations, pendant les cours de langue, formations ou au travail... c'est une réalité que connaît chaque personne d'origine étrangère. La discrimination est citée comme un des obstacles principaux à l'accès aux études et formations ou au travail. Le

sentiment de ne pas réellement être accepté est général. De plus, lorsque des plaintes concernant des discriminations parviennent aux professeurs ou assistants sociaux, ces derniers ne réagissent pas toujours, ou pas de façon adéquate.

“Le début est difficile : vous êtes seul, c’est très fatigant mais il faut rester positif. Vous vous habituez à cette nouvelle vie et celle-ci vous offre de nouvelles perspectives. Au travail, je souffre de racisme mais j’apprends à respecter ça : ça fait partie de la vie en Belgique.”

Benjamin, 41 ans, Bruxelles

“C’est difficile : il faut être intégré et trouver des personnes qui vous respectent. Lorsque vous avez en face de vous des personnes peu éduquées qui vous méprisent ou qui sont racistes, vous éprouver du stress. Parfois, les gens vous traitent comme des singes. Plusieurs fois, une personne au travail m’a injurié. Je me suis plaint auprès de mon assistante sociale. Plus tard, lors de mon évaluation (évaluation



du job article 60. Red.), elle m'a dit que je ne suis pas très résistant au stress. J'aurais pu le frapper mais je me suis dit qu'il y avait des procédures pour cela. Elle n'a rien fait et m'a juste dit que je ne suis pas résistant au stress."

Christian, 24 ans, Bruxelles

Trois femmes nous ont dit que leur foulard constituait un frein pour accéder à l'emploi. La question ici est de savoir si de telles réflexions ont attiré à des jugements de valeur ou à l'organisation actuelle de notre société. Dans tous les cas, ces problèmes sont très concrets, visibles et constituent un obstacle à ne pas négliger pour les femmes réfugiées musulmanes. Il est donc important, tout en respectant leur croyance et leur situation, de préparer ces femmes aux attentes de la plupart des employeurs et leur permettre de comprendre pourquoi c'est un enjeu dans notre société.

Obstacles à une participation au marché de l'emploi

- Pas de contrats à durée indéterminée
- Exigences linguistiques importantes
- Politique du « chemin le plus rapide vers l'emploi »
- Mise à l'emploi dans des secteurs non-qualifiés, en dépit des expériences passées du réfugié
- Discrimination à l'emploi
- Différences en termes de normes et valeurs
- Possibilités et orientation vers le bénévolat
- Manque de places d'accueil pour jeunes enfants
- Particularités du marché de l'emploi en Belgique par rapport au pays d'origine (statut d'indépendant, par exemple)

Coups de pouce à une participation au marché de l'emploi

- Information et coaching concernant les canaux de recherche d'emploi et les méthodes pour postuler
- Accompagnement proactif par des services officiels
- Ouverture d'esprit des employeurs
- Confiance du réfugié envers les services officiels
- Motivation du réfugié à travailler

↓ Ingang winkel ↓

↓ Leveren goederen ↓

INGANG



CONCLUSIONS

Dans ce rapport, nous avons souhaité dresser un tableau des difficultés rencontrées par un réfugié sur le chemin de l'emploi, mais également soulever des pistes d'amélioration pour que cette intégration professionnelle puisse se faire au mieux. Nous avons démontré que, dès son arrivée, le réfugié doit surmonter un grand nombre d'obstacles.

Premièrement, il y a une période de transit pendant laquelle le réfugié reconnu n'est pas encore prêt à penser à son intégration. Le logement est alors sa priorité. S'ensuit alors une période d'attente avant de pouvoir rejoindre un cours de langue. Pour les personnes hautement qualifiées, les possibilités de suivre des cours de langue intensifs manquent. Maîtriser une langue demande du temps et de la pratique. Cette dernière condition manque cruellement à cause de contacts trop rares avec des « Belgo-belges ». De plus, diverses raisons peuvent hypothéquer le bon déroulement des

cours de langue : procédures compliquées, manque de places d'accueil pour jeunes enfants, problèmes financiers, traumatismes et dépressions, etc. Le cours d'orientation sociale semble être très utile comme première prise de connaissance de la société belge mais n'est, pour l'instant, proposé qu'en Flandre et à Bruxelles.

Deuxièmement, arrivé en Belgique, le réfugié n'est pas une page vierge : il a déjà tout un parcours effectué dans son pays d'origine. Pourtant, il lui est difficile de valoriser ces expériences en termes d'études et d'emploi en Belgique. Il est tout d'abord très difficile de faire reconnaître un diplôme obtenu à l'étranger. La procédure d'équivalence des diplômes est lourde et complexe et requiert des documents originaux que les réfugiés ont rarement à disposition. De plus, le niveau d'enseignement est évalué de façon très stricte et la Belgique n'accordera pas d'équivalence en cas de doute quant à la qualité de l'éducation,

par exemple lors de différences dans le programme ou le nombre d'heures de cours. Beaucoup, découragés d'avance, renoncent même à démarrer la procédure.

Par ailleurs, beaucoup de primo-arrivants arrivent avec une expérience professionnelle dans leur pays d'origine pour laquelle ils n'ont pas de qualification officielle (parce que celle-ci n'était pas nécessaire). La possibilité de faire valider ses compétences n'existe en Belgique que pour un nombre limité de métiers. Pour les autres professions, le réfugié doit d'abord suivre une formation professionnelle dans le même secteur d'activité avant de pouvoir valoriser ces compétences sur le marché de l'emploi. Enfin, le sac à dos du réfugié est parfois aussi chargé d'événements traumatisants et de difficultés liées à la vie en exil ou dans la précarité. Ce vécu doit, selon nous, également être reconnu et nécessite un accompagnement afin qu'il n'entrave pas la réussite du parcours d'intégration.



Pour préparer le réfugié au marché de l'emploi, un accompagnement est proposé par diverses instances : l'accompagnateur du trajet d'intégration (« Inburgering », uniquement en Communauté Flamande), le CPAS et le VDAB/Actiris/Le Forem. Vu le nombre limité de reconnaissance des compétences ou diplômes étrangers, suivre une formation est fondamental pour, ensuite, accéder à un emploi. Certains réfugiés arrivent en Belgique et ont l'idée de pouvoir poursuivre leurs études et/ou de parfaire leur parcours professionnel. Malheureusement, dans la pratique, c'est

rarement le cas : des formations longues ou études universitaires sont souvent déconseillées ou refusées par le CPAS qui paye le revenu d'intégration et qui souhaite voir le réfugié travailler le plus rapidement possible. Ceci explique que le CPAS oriente souvent les réfugiés vers des formations courtes et qualifiantes qui ne correspondent pas toujours à son profil, à ses compétences ou aspirations. Par ailleurs, la langue reste un obstacle, tant pour la formation que pour l'accès aux services précités. De plus, le fonctionnement des instances varie de service en service, parfois même d'assistant

à assistant. Là où un réfugié obtient l'autorisation d'étudier, un autre avec un profil similaire devra tout de suite travailler. Le besoin d'accompagnement sur mesure, d'orientation et d'information reste élevé.

Les chiffres récoltées au long de notre étude montrent que, dans les premières années suivant la reconnaissance, travailler est possible. Malheureusement, le nombre de réfugiés qui cherchent un emploi est toujours plus élevé que le nombre de réfugiés actifs. Par ailleurs, la plupart des répondants sont activés par le CPAS sous statut article 60 ce qui signifie qu'après un ou deux ans, ils devront à nouveau chercher un emploi. Force est de constater que la plupart des emplois exercés par les répondants ne correspondent pas à leur profil professionnel et sont des emplois qui ne demandent pas ou peu de qualifications. En outre, aucun ne s'est vu proposé un contrat à durée indéterminée. Ces constats, bien plus encore que les pourcentages de mise à l'emploi, sous-tendent notre argumentation selon laquelle l'offre d'accompagnement des réfugiés pour surmonter les obstacles de l'accès au travail reste insuffisante.

QUID DU PROJET COACHING ?

Le projet coaching est né suite au constat qu'un accompagnement sur mesure pour réfugiés reconnus à la frontière était nécessaire. Les conclusions émises en 2011 sur base des deux premières années du projet se focalisent sur la première période d'installation, le suivi administratif et l'accompagnement social. Suite à notre étude concernant l'accès à la formation et à l'emploi, il est clair qu'ici aussi un accompagnement à la mesure du réfugié est indispensable. Le coach garde une vue d'ensemble des différentes étapes d'intégration du réfugié. Avec ce-dernier, le coach travaille à éviter ou solutionner les problèmes en vue d'un trajet intégration rapide et optimal. Nous renvoyons vers des organisations spécialisées ou conseillons et accompagnons les réfugiés vers des solutions possibles à divers problèmes qu'ils rencontrent : juridiques, administratifs, regroupement familial, bien-être psychosocial, santé, logement, accueil ou enseignement des enfants, finances, précarité,... La liste est longue. Chacune de ces difficultés rencontrées peuvent se développer pour constituer un blocage

à l'intégration au sens large, et donc y compris limiter l'accès au marché du travail. Détecter rapidement ces problèmes et aider le réfugié à les résoudre pendant son parcours intégration est, selon nous, capital. Un accompagnement sur mesure requiert de considérer la personne « derrière le dossier » et de prendre en compte son bagage antérieur. Lorsque la réglementation fait fit de l'humain, une personne traumatisée survivante de violence ou d'abus se voit sanctionnée lorsqu'elle interrompt ses cours de langue ou arrive à plusieurs reprises en retard au rendez-vous. Le coach travaille avec le réfugié à réunir les conditions nécessaires pour une autonomie maximale. Si certains n'ont besoin que de quelques semaines pour se lancer, ce processus nécessite plus de temps et d'investissement pour d'autres. Ce n'est pas du temps perdu, que du contraire : c'est un investissement dans l'avenir qui porte ses fruits bien mieux que de contraindre la personne à un parcours qui n'est pas adapté à sa situation. Grâce à notre expérience dans l'accompagnement de réfugiés, nous tentons de faciliter les relations entre les différents acteurs impliqués dans le

processus d'intégration et le réfugié. Souvent, il faut rappeler à ces acteurs le contenu du « sac à dos » des réfugiés et demander d'être attentif à la situation spécifique dans laquelle le réfugié se trouve. Un accompagnement sur mesure implique donc également de sensibiliser les services concernés.

RECOMMANDATIONS

Dans le cadre de la sensibilisation des services publics concernés et de leurs opérateurs, nous formulons ici quelques recommandations qui pourraient, selon nous, faciliter l'intégration professionnelle du réfugié.

1. Une meilleure prise en compte du bagage du réfugié par les services publics

Les services publics concernés ne portent pas suffisamment d'attention aux besoins spécifiques et bagage professionnel du réfugié. Un réfugié est parfois vu comme un « dossier » supplémentaire à traiter et non comme une personne ayant des besoins et des compétences liées à son parcours. A divers niveaux, une politique de sanction s'est développée à l'égard des migrants et des chercheurs d'emploi en général qui ne se soumettent pas au trajet intégration proposé. Peu de marge de manœuvre leur y est accordé. Une approche plus sociale et humaine de l'intégration est nécessaire : il s'agit d'un processus

réciproque. Lorsque certaines prédispositions à l'intégration ne sont pas prises en compte, on passe outre à la réalité du réfugié.

2. Un accompagnement plus actif, qualitatif et adapté par les services publics d'aide à l'emploi – en particulier Actiris et le Forem

Un suivi actif du réfugié par son service public d'aide à l'emploi est une énorme valeur ajoutée. Les réfugiés sont demandeurs d'un accompagnement plus actif et adapté de ces services. Ils sont primo-arrivants et ne trouvent pas ou pas facilement leur chemin dans l'offre de formations existante, ne savent pas où trouver les offres d'emploi, comment solliciter, quels prérequis avoir pour quelle profession, etc. Au niveau de l'information et de l'orientation des réfugiés, ces services publics ont donc un rôle primordial. C'est pourquoi nous déplorons l'attitude d'Actiris et du Forem commentée dans cette étude par nos répondants. L'accompagnement personnel

fait pourtant partie de leurs missions. En effet, Actiris commente sur son site web : « En tant que service public d'emploi bruxellois, Actiris a pour ambition de devenir, avec ses partenaires, le fournisseur public de solutions pour l'emploi bruxellois [ainsi que] de fournir, avec ses partenaires, des solutions sur mesure, des outils efficaces et gratuits, adaptés aux besoins spécifiques de ses publics. »¹⁰ Le Forem propose « des services de conseil, d'orientation et d'information personnalisés, destinés à assister [les demandeurs d'emploi] dans leur recherche d'emploi ou dans leur parcours professionnel »¹¹ selon sa déclaration de mission. Nous renvoyons volontiers ces services à leurs missions, dans l'espoir d'un accompagnement spécifique et personnalisé du public des réfugiés.

10. <http://www.actiris.be/apropos/tabid/255/language/fr-BE/Nos-missions.aspx>

11. <http://www.leforem.be/a-propos/leforemdetail/missions/missions.html>

3. Une analyse des compétences des réfugiés et une simplification de la transposition de celles-ci dans le système belge

Malgré le fait que les réfugiés arrivent en Belgique armés de qualifications et/ou d'expériences professionnelles précieuses, ils ne peuvent que rarement les utiliser en Belgique. L'équivalence des diplômes est une procédure complexe qui n'aboutit souvent pas ou que partiellement à la reconnaissance. De plus, un grand nombre de réfugiés n'ont pas, avec eux, les documents nécessaires pour pouvoir démarrer la procédure. La possibilité de valider les compétences est un pas dans la bonne direction mais, malheureusement, elle n'existe que pour un nombre limité de métiers techniques en pénurie. Nous demandons une procédure plus simple et plus accessible pour l'équivalence des diplômes. Le développement d'un système de remise à niveau – qui permette d'accéder au niveau requis pour un emploi – serait une solution pour ceux dont le diplôme n'est pas ou partiellement reconnu sur base de qualité d'études insuffisante ou de différence de programme. L'extension du dispositif de validation de compétences

à davantage de métiers est aussi essentielle. Une meilleure concordance entre compétences et travail n'est pas uniquement important pour le bien-être du réfugié mais aussi pour l'économie belge.

4. Un meilleur accès aux études par l'organisation de tests de niveau et d'examens d'entrée lorsque le diplôme requis ne peut être présenté

Pour pouvoir démarrer des études supérieures, il faut pouvoir prouver l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire reconnu, ou un bachelier ou master reconnu pour un cycle supérieur. Il reste difficile pour un réfugié d'emporter ses papiers officiels dans sa fuite ou de les récupérer par la suite dans une région en conflit ou lorsque la personne est recherchée. Si le réfugié ne dispose pas des documents nécessaires, il a actuellement peu de possibilité d'accéder à des études supérieures. Même lors de reconnaissances partielles de diplôme, il y a peu de possibilité d'accéder aux études via des tests de niveau. Une alternative pourrait être l'organisation systématique de tests de niveau ou d'examens d'entrée qui permettent de mesurer les

compétences et connaissances des réfugiés, indépendamment du fait qu'ils aient ou non un document officiel à présenter.

5. Investir dans un trajet d'intégration professionnelle à long terme et plus de stimulants pour les employeurs

Il reste difficile, même lorsque les critères d'admission sont remplis, d'accéder aux études supérieures parce que les CPAS refusent souvent de maintenir le revenu d'intégration pendant la période des études. Le principe du « chemin le plus rapide vers l'emploi » freine beaucoup de jeunes réfugiés dans la réalisation de leurs ambitions. De plus, beaucoup de réfugiés sont « activés » sous statut article 60. Il s'agit d'un statut accessible qui permet d'acquérir une première expérience de travail et de pratiquer une langue nationale. Malheureusement, l'offre reste peu variée : il s'agit souvent de métiers qui ne requièrent aucune qualification et qui ne constituent pas un tremplin vers un meilleur emploi. L'offre proposée ne correspond pas suffisamment aux expériences et compétences des réfugiés. De plus, la plupart d'entre eux se retrouvent à nouveau sans emploi après un an, et

sans accompagnement à long-terme, ni pendant, ni au terme du contrat « article 60 ». L'intégration professionnelle est un processus qui nécessite en réalité souvent plus qu'un an. Pour concrétiser la mission de l'article 60 de « tremplin vers l'emploi » (et non de « tremplin » vers les allocations de chômage), un meilleur « matching » entre le profil du réfugié et le contenu de la fonction est indispensable. Lorsque l'expérience acquise n'apporte pas de plus-value dans le parcours du chercheur d'emploi, s'agit-il vraiment d'un investissement durable ? Pour les employeurs, l'article 60 offre la possibilité d'engager des personnes avec un profil vulnérable. Au terme du contrat, néanmoins, ces personnes peuvent coûter trop cher à l'entreprise que pour être embauchées définitivement. Si ces employeurs bénéficiaient d'un stimulant supplémentaire pour maintenir à l'emploi une personne au profil vulnérable (ce qui signifie parfois « moins productif ») et pour continuer à la former, il est à espérer que bien moins de réfugiés se retrouveraient sans emploi au terme d'une année sous article 60.



ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

Cyrułnik, B. (2009). *Resilience*. London : Penguin.

De Morgen, R. (2013, 18 novembre). *Antwerpen wil leefloners verplicht aan het werk zetten*. Retrieved November 18, 2013, from <http://www.demorgen.be/dm/nl/989/Binnenland/article/detail/1742000/2013/11/18/Antwerpen-wil-leefloners-verplicht-aan-het-werk-zetten.dhtml>

De Morgen, R. (2013, 2 décembre). *Kwart leefloners werkt*. Retrieved December 2, 2013, from <http://www.demorgen.be/dm/nl/989/Binnenland/article/detail/1750635/2013/12/02/Kwart-leefloners-werkt.dhtml>

De Standaard. (2013, 29 octobre). *Nergens zo weinig allochtonen aan het werk*. Retrieved October 29, 2013, from www.destandaard.be : http://www.standaard.be/cnt/dmf20131028_00814461

Eurostat. (2013, 7 juin). *Dans l'UE27, les travailleurs étrangers comptaient pour 7% de l'emploi total en 2012*. Retrieved November 15, 2013, from <http://ec.europa.eu/eurostat> : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07062013-BP/FR/3-07062013-BP-FR.PDF

Homans, L. (2013, 3 décembre). Retrieved December 3, 2013, from Site van Liesbeth Homans : <http://www.liesbethhomans.be/citaten/liesbeth-homans-wil-meer-leefloontrekkers-activeren>

Vlaams Minderhedencentrum. (2005). *Is niet iedereen actief dan? Leidraad voor het ondersteunen van sociale activeringsprojecten voor vluchtelingen en asielzoekers*. Brussel : Vlaams Minderhedencentrum.

LEXIQUE

- Actiris :** l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi.
- Article 60 :** Une forme d'aide sociale permettant au CPAS de procurer un emploi à une personne, qui s'est ou qui est éloignée du marché du travail, et a pour objectif de réintégrer cette personne dans le régime de la sécurité sociale et de la réinsérer dans le processus du travail.
- CGRA :** Commissariat général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA). Le CGRA prend une décision concernant la demande d'asile d'une personne sur base d'entretiens. La mission du CGRA est d'octroyer une protection aux étrangers qui, s'ils retournaient dans leur pays d'origine, encourraient le risque d'être poursuivi ou persécuté.
- Eurostat :** bureau de statistiques de l'Union Européenne
- Le Forem :** service public de l'emploi et de la formation en Wallonie
- Mutualité :** assurance maladie obligatoire, responsable pour le remboursement partiel de coûts médicaux
- CPAS :** Centre Public d'Action Sociale
- Maison de retour :** maison « ouverte » qui sert de logement aux familles demandeuses d'asile déboutées ou qui se trouvent dans une procédure accélérée
- Centre de transit :** centre d'accueil fermé sur le terrain de l'aéroport
- VDAB :** Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (service Flamand d'aide à l'emploi)

ADRESSES UTILES

Caritas International
Cellule Intégration
Rue de la Charité 43
1210 Bruxelles
Tél. 02 229 36 55
0473/78.19.42
www.caritas-int.be
integratie@caritasint.be

**Commissariat général
aux Réfugiés et
aux Apatrides**
WTC II
Bld Roi Albert II 26A
1000 Bruxelles
Tél. 02/205 51 11
www.cgra.be
cgra.info@ibz.fgov.be

Services publics de l'emploi

Le Forem
Siège central
Boulevard J. Tirou 104
6000 Charleroi
Tél. 0800 93 947
www.leforem.be

Actiris
Siège central
Boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
www.actiris.be
Tél. 02 800 42 42
(demandeurs d'emploi)
Tél. 02 505 79 15
(employeurs)
werkzoekenden@actiris.be
chercheusemploi@actiris.be
werkgevers@actiris.be
employeurs@actiris.be

VDAB
Siège central
Bld de l'Empereur 11
1000 Bruxelles
Tél. 0800 30 700
info@vdab.be
www.vdab.be

**Centres Régionaux
d'Intégration (CRI)**
Il existe 7 centres régionaux
d'intégration en Wallonie :
Namur, Mons, Région du
centre, Brabant Wallon,
Charleroi, Liège, Verviers.
DISCRI - Dispositif de
concertation et d'appui
aux Centres Régionaux
d'Intégration
Rue Ernest Boucquéau, 13
7100 La Louvière
Tél. 064 23 82 87
www.fecri.be
info@discri.be

Equivalence des diplômes

NARIC-Vlaanderen
Ministère Flamand
de l'enseignement et
formation
Bâtiment Hendrik
Conscience – Tour C –
2^{ème} étage
Boulevard Roi Albert II 15
1210 Bruxelles
www.naric.be
naric@vlaanderen.be

Service Equivalence de la Fédération Wallonie- Bruxelles

Direction générale de
l'Enseignement non
obligatoire et de la
Recherche scientifique
Service de la
Reconnaissance
académique et
professionnelle des
diplômes étrangers
Rue Adolphe Lavallée, 1
1080 Bruxelles
Tél. 02 690 89 00
equi.sup@cfwb.be

Direction générale de l'Enseignement obligatoire

Service des Équivalences

Rue A. Lavallée, 1
1080 Bruxelles
Tél. 02 690 86 86
equi.oblig@cfwb.be
www.equivalences.cfwb.be

CIRE
Service d'aide à
l'obtention de
l'équivalence des
diplômes étrangers
Rue du Vivier 80-82
1050 Bruxelles
Tél. 02/629.77.22
www.cire.be

**Vluchtelingenwerk
Vlaanderen**
Helpdesk
Rue Gaucheret 164
1030 Bruxelles
Tél. 02/274.00.20
www.vluchtelingenwerk.
be

LA CELLULE INTÉGRATION DE CARITAS INTERNATIONAL

La Cellule Intégration de Caritas International offre aux réfugiés reconnus un accompagnement sur mesure tout au long de leur parcours d'intégration. Notre premier public-cible sont les réfugiés qui ont demandé l'asile à l'aéroport et qui ont obtenu un statut lors d'une procédure accélérée en centre fermé ou en maison de retour. Une fois reconnus, ces réfugiés doivent trouver un logement, reconstruire leur vie et apprendre à la gérer de manière autonome, et ce dans des délais extrêmement courts. Outre les expériences souvent difficiles vécues au pays d'origine, ces personnes n'ont pas encore eu l'opportunité d'apprendre une des langues nationales belges, de développer un réseau social, ni de prendre connaissance des acteurs sociaux auxquels ils peuvent s'adresser en Belgique.

Par ailleurs, notre accompagnement s'adresse également à des réfugiés vulnérables : des personnes souffrant d'un problème médical ou d'une fragilité psychosociale, des mères célibataires ou des mineurs étrangers non-accompagnés, par exemple. Enfin, la Cellule Intégration accompagne des réfugiés arrivés dans le cadre du programme de réinstallation. Ces derniers se voient offrir – après avoir passé de nombreuses années dans des camps de réfugiés – l'opportunité de démarrer une nouvelle vie en Belgique.

Le coach agit comme personne de référence qui a une vision d'ensemble des étapes d'intégration, des besoins spécifiques du réfugié, et des services vers lesquels l'orienter. Si besoin est, le coach accompagne le réfugié pour son inscription à la commune, l'inscription au CPAS, la recherche d'un logement, l'inscription aux cours de langue, etc. Le coach soutient également le réfugié dans son ancrage local et dans la construction d'un réseau afin que celui-ci puisse – à terme – être autonome. Enfin, le réfugié est soutenu et orienté au niveau de la formation et de l'accès à l'emploi. Cet « accompagnement sur mesure » est prévu pour une durée de deux ans.

Notre objectif est de soutenir les réfugiés les plus enclins à rencontrer des obstacles lors de leur parcours d'intégration.

Nous n'en sommes pas moins d'avis que chaque réfugié a besoin d'un accompagnement sur mesure lors du parcours d'intégration afin que ce dernier se déroule de manière optimale.

www.caritas-int.be

Suivez-nous sur Facebook ou sur Twitter



www.facebook.com/caritasbelgium



www.twitter.com/caritasintbe



Caritas International
Rue de la Charité, 43
1210 Bruxelles

www.caritas-int.be

Editeur responsable :
Gonzalo Dopchie,
directeur Caritas International

Responsable projet :
Anne Dussart

Janvier 2014



Ce projet existe grâce au soutien du
Fond Européen pour les Réfugiés (FER)

Avec le soutien du Fond d'Impulsion à
la Politique des Immigrés