
AVIS

Conférence sur l'Emploi des 14 et 15 juin 2022 sur l'intégration des personnes d'origine non-UE sur le marché du travail

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	29 avril 2022
Demande traitée par	Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances Commission Diversité-Egalité des chances-Pauvreté
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	19 mai 2022

Préambule

En Belgique, les personnes d'origine étrangère rencontrent des obstacles pour accéder au marché du travail. En 2020, alors que le taux d'emploi moyen s'élevait à 70% sur l'ensemble du pays, il chutait à 40,1% pour les personnes originaires d'un pays hors Union européenne (UE). C'est largement moins que la moyenne européenne qui se situait à 57,6%. Des efforts importants doivent être mis en œuvre pour améliorer leur intégration sur le marché du travail et, par voie de conséquence, le taux d'emploi global. C'est la raison pour laquelle la Conférence sur l'Emploi des 14 et 15 juin 2022 aura pour thème « l'intégration des personnes d'origine non-UE sur le marché du travail ».

Le Ministre fédéral de l'Economie et du Travail a fait appel au Ministre régional de l'Emploi afin qu'il contribue à la Conférence sur l'Emploi, en collaboration avec les partenaires sociaux, en partageant les défis bruxellois en matière d'intégration des personnes d'origine non-UE sur le marché du travail et les mesures appropriées pour les relever.

Le Ministre bruxellois de l'Emploi a ainsi demandé à Brupartners de mettre en exergue les défis qui lui semblent les plus importants en la matière ainsi que les mesures/recommandations appropriées pour y répondre, en accordant une attention particulière à la dimension du genre.

Avis

1. Considérations générales

Brupartners salue le choix de la thématique de la prochaine Conférence sur l'Emploi 2022. La problématique de l'intégration sur le marché du travail des personnes originaires d'un pays non-UE revêt une importance fondamentale, particulièrement en Région bruxelloise. **Brupartners** s'est exprimé dans plusieurs avis sur des thématiques liées, telles que :

- les familles monoparentales¹ ;
- la lutte contre le racisme² ;
- le COVID- 19 et son impact sur les inégalités entre femmes et hommes³.

Brupartners rappelle, dans le cadre du présent avis, que la richesse de Bruxelles vient de sa multiculturalité, et que celle-ci constitue un atout pour le marché de l'emploi. Le renforcement de l'intégration des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail est donc fondamental pour le maintien de cette diversité et de cette richesse.

Brupartners demande à être tenu au courant des résultats de la Conférence sur l'Emploi et du suivi de celle-ci.

¹ Avis relatifs aux familles monoparentales ([A-2020-047-BRUPARTNERS](#), [A-2020-049-BRUPARTNERS](#), [C-2021-007-BRUPARTNERS](#)).

² Avis d'initiative relatif à la lutte contre le racisme ([A-2021-003-BRUPARTNERS](#)).

³ Avis d'initiative relatif au rapport du CEFH : Le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes ([A-2021-051-BRUPARTNERS](#)).

1.1 Définition du public-cible

Brupartners s'interroge sur la définition exacte du public-cible qui n'est pas très précise dans la demande formulée. Il part de l'idée que la notion de « ressortissants non-européens » vise les ressortissants de pays hors Union européenne, et recouvre notamment les réfugiés de la guerre russo-ukrainienne. Même dans le cadre de cette définition, la notion recouvre de nombreuses réalités. Certaines personnes restent marquées par leur origine, illustrée par exemple par leur couleur de peau, leur nom, leur religion, etc., alors que, le cas échéant, elles sont nées en Belgique et ont la nationalité belge. Les mesures à mettre en place en vue d'améliorer leur intégration sur le marché du travail, bien qu'elles puissent reposer sur un socle commun, peuvent diverger dans leur opérationnalisation. Une définition claire du public-cible visé est un préalable essentiel à la recherche de solutions ainsi qu'à leur effectivité.

Brupartners insiste sur l'importance d'un traitement égal à l'égard des personnes d'origine non-UE, en veillant à ne pas mettre en place une intégration différenciée selon leur pays d'origine.

1.2 Discriminations croisées

Brupartners rappelle que plusieurs critères de discrimination peuvent se cumuler – on parle parfois d'intersectionnalité – aggravant davantage les inégalités. Il convient de prêter une attention particulière à ces effets croisés, notamment en ce qui concerne les femmes et certains groupes de personnes défavorisées, dont les personnes d'origine non-UE.

1.3 Budget

En rapport avec les conditions de travail, **Brupartners** souligne l'importance de renforcer les moyens des inspections sociales. Il s'agit à vrai dire d'une revendication récurrente valable pour toute la Belgique, mais particulièrement sensible à Bruxelles. L'Inspection régionale de l'Emploi ainsi que les services de la politique de diversité doivent disposer des moyens suffisants en termes de budget et de personnel.

2. Considérations particulières

Brupartners tient à insister sur différentes thématiques importantes et à rappeler certaines positions déjà prises précédemment dans le cadre de ses avis.

2.1 Problématique des sans-papiers

Tout d'abord, **Brupartners** attire l'attention sur le fait que la question de l'intégration sur le marché du travail des personnes ayant une origine hors UE doit prendre en compte la situation des personnes sans-papiers. Un problème croissant est que les personnes qui sont expulsées ou dont le séjour est refusé peuvent rapidement disparaître dans l'illégalité. Lorsque des personnes sont sommées de quitter le territoire, la Belgique doit également garantir leur rapatriement. Dans le cas contraire, elle peut entraîner une perturbation du marché du travail régulier (également via l'économie de plateforme), une concurrence déloyale et la pauvreté. A titre minimal, **Brupartners** renvoie à ses avis précédents, où il proposait d'accorder des permis de travail B à des personnes ne séjournant pas régulièrement en Belgique. C'est une condition nécessaire pour garantir des droits sociaux à ces

personnes, en couvrant notamment les accidents de travail⁴. Cela donnerait aussi une effectivité à l'intention, marquée unanimement par les comités de gestion d'Actiris et de Bruxelles-Formation, de permettre aux « sans-papiers » de s'inscrire comme demandeurs d'emploi et de bénéficier de formations professionnelles⁵.

2.2 Apprentissage des langues

Pour **Brupartners**, l'apprentissage d'une des langues nationales, auxquelles l'anglais peut être ajouté, est une condition nécessaire pour permettre aux personnes originaires d'un pays hors UE de s'insérer sur le marché du travail.

Brupartners suggère de mettre en place des cours financés par des « chèques langues » auprès d'un maximum d'opérateurs. La Communauté germanophone a estimé que l'apprentissage d'une langue nécessite 1000 heures de formation intensive pour un adulte. Cette mesure est à mettre en œuvre, dans la mesure du possible, dans le cadre d'un plan combiné avec les actions de recherche d'emploi.

Brupartners est d'avis qu'une offre de formation linguistique (numérique) appropriée devrait être accessible et disponible « dès le premier jour » et, le cas échéant, obligatoire, séparément de la formation professionnelle (professions en pénurie) plus ciblée.

Brupartners rappelle aussi l'offre de formation de langues et d'alphabétisation disponible via les acteurs du secteur d'insertion socioprofessionnelle. Les chiffres d'analphabétisation restent élevés à Bruxelles et constituent un frein pour accéder au marché de l'emploi.

Brupartners rappelle enfin que les « Bureaux d'accueil pour Primo-Arrivants » et les « Brussels Onthaal Bureaus » (BAPA et BON) proposent notamment un accompagnement social et une orientation socio-professionnelle dans la langue souhaitée, ainsi que des initiatives en matière d'apprentissage des langues.

2.3 Equivalence des diplômes

Brupartners rappelle que l'obtention d'une équivalence de diplôme reste encore trop souvent un parcours du combattant, particulièrement pour les personnes d'origine subsaharienne, comme le confirmait le Monitoring socioéconomique⁶ et comme lui-même l'a rappelé à plusieurs reprises. Il convient de rendre ces procédures moins complexes, particulièrement en Communauté française.

Les chiffres à Bruxelles sont stupéfiants à cet égard – sur les 85.000 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), 36.000 n'ont aucune équivalence avec un diplôme belge (il existe une distinction entre diplôme supérieur et inférieur bien qu'elle soit difficile à évaluer précisément)⁷.

2.4 Validation des compétences

La validation des compétences offre également des opportunités pour ces personnes de faire reconnaître et de valoriser leurs acquis dans le cadre de leur recherche d'un emploi. **Brupartners**

⁴ La protection légale des travailleurs en cas d'accident du travail est égale dans la législation belge, quel que soit leur statut de séjour. Pour les personnes en séjour illégal ou précaire, ou dont le séjour dépend d'un emploi, les obstacles pour pouvoir bénéficier de cette protection sont souvent trop élevés (référence : <https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2021/10/20211009-Werkboek-meer-FAIRWORK-in-Belgium.pdf> - www.fairworkbelgium.be).

⁵ Avis d'initiative sur la migration économique et l'occupation des travailleurs étrangers en Région de Bruxelles-Capitale ([A-2016-045-BRUPARTNERS](https://www.brupartners.be/2016-045-BRUPARTNERS)).

⁶ Unia et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « *Monitoring socioéconomique : marché du travail et origine* », 2019.

⁷ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistieken.html

estime qu'il faut informer et sensibiliser sur l'existence de ce dispositif auprès du public-cible et des jobcoachs d'une part, et le renforcer d'autre part. Les réflexions sur des métiers comme accueil de l'enfance, puéricultrice, garde à domicile ou aide familiale devraient être menées avec les secteurs concernés.

2.5 Points d'attention relatifs à la question du genre

Concernant la question du genre, **Brupartners** considère qu'il est important de porter attention à des problématiques extérieures au marché du travail et qui ont un impact sur l'intégration des femmes d'origine étrangère sur ce même marché. Par exemple, un accueil de la petite enfance accessible à ce public est fondamental pour faciliter l'accès à l'emploi.

Par ailleurs, la Convention n°190 de l'Organisation internationale du Travail sur la violence et le harcèlement est également un outil qui peut contribuer à une meilleure intégration en protégeant les femmes sur le marché du travail. **Brupartners** invite à une ratification de cette Convention.

Enfin, **Brupartners** tient à ce que l'on accorde une attention spécifique aux familles monoparentales et rappelle avoir déjà formulé plusieurs recommandations à cet égard par le passé⁸.

2.6 Information, sensibilisation et prévention

Brupartners recommande de privilégier, à tout le moins dans un premier temps, une approche préventive à une approche répressive.

A cet égard, **Brupartners** souligne l'importance de bien informer, sensibiliser et former (le public-cible, les employeurs, les travailleurs, les indépendants, les organismes publics) sur les questions de discrimination à l'emploi et sur les outils qui permettent de lutter contre ce phénomène (plans de diversité en entreprises, ...).

Il convient également que les interlocuteurs sociaux disposent des moyens suffisants et structurels pour mener à bien diverses actions de prévention et d'accompagnement contribuant à sensibiliser différents publics.

2.7 Bonnes pratiques

Brupartners suggère de s'inspirer de bonnes pratiques déjà en place dans certains secteurs tels que l'intérim, la construction, le transport et la logistique, ...

*
* *

⁸ Avis sur le Plan d'actions régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales ([A-2021-049-BRUPARTNERS](#)).