

Le rôle des centres d'accueil Croix-Rouge et de leurs partenaires (organismes publics et associations) dans l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs de protection internationale en Belgique (région wallonne).

Auteur : Teknetzis, Kristina

Promoteur(s) : Mescoli, Elsa

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail, à finalité approfondie

Année académique : 2023-2024

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/21222>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : Teknetzis

Prénom : Kristina

Matricule : S180643

Filière d'études : Sciences du Travail

Mémoire de fin d'études

Le rôle des centres d'accueil Croix-Rouge et de leurs partenaires (organismes publics et associations) dans l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs de protection internationale en Belgique (région wallonne).

Promoteur : Elsa Mescoli

Lecteurs : Nicolas Jacquet et Charlotte Poisson

Remerciement

Nous souhaiterions remercier toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de ce mémoire et
particulièrement :

Les centres Croix-Rouge de Rocourt, Montegnée et Bierset qui m'ont donné l'opportunité de réaliser
des entretiens et observations.

Les collaborateurs Croix-Rouge et les demandeurs de protection internationale pour leur participation
aux entretiens et leur échange de connaissance qui ont nourri cette recherche.

Madame Mescoli, promotrice de mon mémoire pour sa disponibilité, ses conseils et son expertise qui
ont permis de guider ce mémoire.

Madame Poisson et Monsieur Jacquet, lecteurs et membres du jury.

Enfin, je souhaite témoigner ma gratitude à ma famille
et à Madame Poot, qui m'a aidée pour la relecture de mon mémoire.

Liste des abréviations

AI : Attestation d'Immatriculation

ADA : Accueil des demandeurs d'asile

ASBL : Association Sans But Lucratif

CAI : Coordinateur Accompagnateur Individuel

CCE : Conseil du Contentieux des Étrangers

CGRA : Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides

CPAS : Centre Public d'Action Sociale

DPI : Demandeur de Protection Internationale

FLE : Français Langue Étrangère

ISP : Insertion socioprofessionnelle

MENA : Mineur Étranger non accompagné

OE : Office des étrangers

RPPI : Référent Procédure de Protection Internationale

UE : Union Européenne

Afin de ne pas alourdir le texte, le masculin sera écrit à titre épïcène

Table des matières

Remerciement	3
Liste des abréviations.....	4
Table des matières	5
Introduction	1
I. Contexte de la recherche	3
Petit historique de l’immigration en Belgique.....	3
La distinction entre migrants, demandeurs de protection internationale et réfugiés.	6
Accueil dans les centres.....	9
Procédure de protection internationale.....	11
L’accès au marché du travail des DPI et des réfugiés en Belgique	19
Contextualisation.....	21
II. État de l’art et cadre théorique.....	22
La question de l’asile actuellement, en Belgique	22
III. Méthodologie	33
Évolution de la question de départ	33
Hypothèses	34
Méthode de collectes de données	35
IV. Mise à plat	38
La collaboration au sein de la Croix-Rouge de Belgique.....	38
La collaboration des travailleurs sociaux de la Croix-Rouge avec les partenaires externes	39
La formation des travailleurs	44
La gestion du temps de travail.....	46
Le suivi des DPI	47
V. Analyse des données	49
Les attentes du monde du travail et de la société envers les DPI	49
L’employabilité des DPI et les jobs précaires.....	54
Le travail social	59
Conclusion	61
Bibliographie.....	62

Introduction

Ce mémoire se concentre sur l'insertion socioprofessionnelle des DPI (demandeurs de protection internationale) et plus particulièrement sur leur entrée sur le marché du travail au travers l'accompagnement fourni par les centres d'accueil Croix-Rouge. L'objectif est de mieux comprendre les enjeux de cette insertion au cours de la procédure de protection internationale et le rôle joué par les collaborateurs Croix-Rouge dans cette démarche.

Le choix de ce sujet découle de mes expériences précédentes en tant que stagiaire et étudiante dans les centres de la Croix-Rouge pour DPI. De plus, l'insertion socioprofessionnelle des populations les plus vulnérables est un thème central de notre cursus scolaire, renforçant ainsi mon intérêt pour cette étude.

La participation des DPI au marché du travail est régulièrement débattue. Cette analyse vise à identifier le rôle des travailleurs sociaux et du réseau social des DPI à cette intégration.

La volonté est de répondre à ces interrogations :

quelles structures et moyens sont mis en place pour soutenir les DPI dans leur recherche d'emploi ?

Ont-ils un accès facilité à ces services et aides ? Quel est leur impact ?

Ces interrogations nous ont aidés à formuler la question de recherche suivante : « Comment les demandeurs de protection internationale sont-ils accompagnés dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle à travers les activités mises en place par les accompagnateurs sociaux et leurs partenaires dans les centres d'accueil Croix-Rouge de la région wallonne ? »

Pour répondre à cette question, le mémoire se structure en quatre parties :

la première partie présente le cadre théorique et la revue de littérature, offrant une vision historique de l'immigration et définissant les notions clés pour comprendre le contexte de recherche. Ensuite, la littérature traitant de ce sujet est développée en mettant en avant les concepts clés qui seront analysés

La deuxième partie dédiée à la méthodologie, met en avant l'évolution de la question de recherche, la formulation des hypothèses, ainsi que les méthodes de recueil de données et l'approche de terrain.

La troisième partie expose la mise à plat des données empiriques selon les hypothèses de recherche.

La quatrième partie est consacré à l'analyse des données à la lumière de la littérature et des concepts clés utilisés.

Il nous semble pertinent de nous intéresser à la théorie du travail socialisateur, car celle-ci met en évidence l'importance du travail comme moyen d'intégration sociale, de développement personnel, ainsi

que le rôle des institutions, ce qui est fondamentalement en lien avec l'insertion socioprofessionnelle des DPI.

Cette approche servira à comprendre comment les centres d'accueil Croix-Rouge de Montegnée, Bierset, et Rocourt, combinée à une revue de littérature, contribuent quotidiennement à l'insertion socioprofessionnelle des DPI. L'analyse portera sur la manière dont ces structures d'accueils envisagent le travail et les activités qu'ils mettent en place pour y participer.

I. Contexte de la recherche

Petit historique de l'immigration en Belgique

Chacun sait que les déplacements de population font partie de l'histoire. L'immigration et les enjeux d'insertion des personnes migrantes sur le marché du travail, ne constituent vraiment pas un phénomène récent.

Au 19^{ième} siècle, les mouvements migratoires ont été quelque peu freinés par l'émergence des états-nations¹ et l'établissement des frontières (Réa & Martiniello, 2013). À cette époque, les principales migrations étaient internes, des zones rurales vers les centres urbains en raison de l'industrialisation des pays (Réa & Martiniello, 2013, pg 9). Par exemple, de nombreux flamands ont migré vers la Wallonie qui était une des zones les plus industrialisées pour venir y travailler.

L'appel des travailleurs étrangers

1. La première et seconde guerre mondiale

À la suite de la première guerre mondiale, la Belgique fait appel à des travailleurs étrangers pour atténuer le manque de main d'œuvre. Ces travailleurs étrangers étaient principalement issus des pays voisins et spécifiquement de la France. Ensuite, les travailleurs viendront de Pologne et d'Italie (Pancieria et Ducoli, 1976). Entre 1920 et 1930, 170 000 étrangers ont émigrés vers la Belgique (Réa & Martiniello, 2013, pg 9). À cette époque, la politique d'immigration se forme progressivement, elle est déterminée par l'État qui a besoin de main d'œuvre pour le fonctionnement de ses entreprises.

Dans les années trente la tendance s'inverse avec la crise économique et l'accroissement du chômage. En 1933, la Belgique met en place sa politique migratoire afin de limiter l'entrée des travailleurs étrangers en instaurant sa première réglementation qui contraint ceux-ci souhaitant travailler légalement en Belgique, à demander un visa au consulat belge dans leur pays d'origine. Ce visa ne peut être délivré que sur base de présentation d'un contrat de travail.

Après la seconde guerre mondiale, une nouvelle ère économique se développe, caractérisée par une internationalisation de la production, avec un État « assitantiel » (Vrancken, 2002) qui intervient de plus

¹ État-nation : Au 19^{ième} siècle, la notion d'État-nation repose sur l'idée d'aligner les frontières politiques avec les frontières culturelles. Cela impliquait que chaque groupe humain qui partageait une origine et une culture communes, autrement dit chaque nation devait posséder son propre gouvernement exerçant son autorité sur un territoire spécifique, formant ainsi un État indépendant (Réa & Martiniello, 2013).

en plus dans l'économie ainsi que dans les politiques sociales. Au cours de cette période, la production charbonnière belge a fortement diminué, ce qui a eu un impact significatif sur l'économie du pays. La principale cause de cette réduction était le manque de main d'œuvre, dû en grande partie aux pertes humaines liées à la guerre et au refus croissant des travailleurs de descendre dans les mines en raison des risques élevés. La reconstruction de la Belgique dépendait largement du secteur charbonnier, ce qui a conduit les pouvoirs publics à reprendre la politique d'avant-guerre consistant à recruter des travailleurs étrangers.

La Belgique a ainsi établi des accords avec des pays exportateurs de main d'œuvre tels que l'Italie pour palier à ce déficit de travailleurs. C'est l'époque où la main d'œuvre étrangère devient essentielle pour le fonctionnement des mines et particulièrement pour le travail de fond.

En 1946, la Belgique signe un accord qui prévoit l'envoi de cinquante mille travailleurs italiens dans les mines belges. Le recrutement organisé de main-d'œuvre étrangère s'est intensifié au fil des années, en raison de la conjoncture économique favorable et du marché du travail marqué par une forte demande de main-d'œuvre (Grimmeau, 1992). Cela a conduit à de nouveaux accords bilatéraux signés avec l'Espagne (1956), la Grèce (1957), le Maroc (1964), la Turquie (1964), la Tunisie (1969), l'Algérie (1970) et la Yougoslavie (1970). La majorité de ces travailleurs immigrés a été accueillie en Wallonie, où ils ont été dirigés vers d'autres secteurs économiques tels que la métallurgie, la chimie, la construction et le transport en raison de la crise du secteur charbonnier ² (Stengers, 1978) (Réa et Martiniello, 2013).

L'évolution de la politique d'immigration belge

Face à cette conjoncture économique, le gouvernement belge a modéré ses politiques d'immigration, en n'exigeant plus le permis de travail comme condition au permis de séjour, ce qui a facilité l'entrée des travailleurs étrangers. Cette période d'assouplissement a conduit à une hausse de l'immigration clandestine (Réa et Martiniello, 2013).

Cependant, en 1967, afin de mettre fin à cette situation, le gouvernement belge a décidé d'adopter une approche plus rigide en matière d'immigration (Réa et Martiniello, 2013). Ce durcissement a été appuyé par l'arrêté royal du 31 mars 1936, réactivé notamment en raison de la situation économique moins favorable et de l'augmentation du chômage (Grimmeau, 1992). Les États souhaitent contrôler leurs frontières et réguler l'entrée sur leur territoire, si cela peut avoir comme effet de rassurer une petite partie de la population en période d'incertitude qui est contre la libre circulation dans l'espace Schengen³.

² Annexe 1 : Tableau nombre de permis de travail par branches d'activités

³ « La Belgique fait partie de l'espace Schengen, c'est-à-dire que ces états renoncent à pratiquer des contrôles frontaliers entre des pays membres de l'espace Schengen, mais par contre s'engagent à procéder à des contrôles

Ce n'est bien sûr pas une solution durable à la question migratoire, seules des mesures coordonnées au niveau de l'UE apparaissent comme solutions viables dans un espace économique intégré comme l'UE (Lafleur et Marfouk, 2017).

Ainsi, malgré le durcissement des mesures en Belgique, notamment avec l'arrêt officiel du recrutement de travailleurs étrangers sans qualification après 1974, les déplacements migratoires persisteront (Réa et Martiniello, 2013). Dès lors une part importante de l'augmentation des étrangers en Belgique est représentée par des ressortissants de l'Union européenne, même si la Belgique ne les considère plus comme des étrangers grâce à l'espace Schengen qui permet la libre circulation dans l'UE sans contrôle frontalier. Entre 1983 et 1997, 34%⁴ de l'immigration était représenté par l'immigration venue de zones hors UE : Asie, Congo, Canada et des pays qui étaient auparavant très peu représentés (Grimmeau, 1992).

Chaque année entre 1985 et 1993, la Belgique a continué à attribuer un permis de travail aux travailleurs étrangers originaire des pays tiers. Une différence notable dans l'immigration doit être soulignée : entre 1946 et 1974 l'immigration était principalement constituée de travailleurs peu qualifiés qui venaient travailler en Belgique, tandis qu'entre 1974 et 1991, la population immigrée en Belgique a continué d'augmenter principalement via le regroupement familial⁵. Cela correspond au droit d'un étranger à rejoindre un parent établi légalement en Belgique. Ainsi, chaque année plusieurs milliers de personnes de nationalité étrangère s'installent en Belgique avec leurs parents ou avec leur conjoint déjà installé légalement dans le pays (Réa et Martiniello, 2013). Cette croissance est aussi liée à l'arrivée de réfugiés échappant les conflits armés du Rwanda, des Balkans, de l'Irak etc. à la migration étudiante et, surtout, à l'arrivée d'étrangers issus de l'UE (Lafleur et Marfouk, 2017).

harmonisées aux frontières séparant les États membres de Schengen des autres États » (Lafleur et Marfouk, 2017).

⁴ Annexe 2 : Graphique représentant les tendances à travers les années

⁵ Le regroupement familial en Belgique c'est la possibilité pour certains membres de la famille d'un Belge, d'un citoyen de l'Union européenne ou d'un des pays associés à l'Union Européenne ou encore d'un ressortissant d'un pays tiers résidant légalement en Belgique de pouvoir de venir vivre en famille en Belgique. Ce droit au regroupement familial est accordé si les intéressés peuvent prouver, avec des documents, que les conditions nécessaires sont remplies. La personne qui souhaite venir en Belgique doit introduire sa demande auprès du poste diplomatique ou consulaire belge compétent pour son lieu de résidence ou de séjour à l'étranger ; En général, la décision est rendue par l'OE. Lorsque la décision est positive, le demandeur reçoit un visa D et/ou un titre de séjour, si la décision est négative le demandeur peut faire un recours auprès CCE, et dans certains cas demander à l'OE une révision de la décision. L'introduction d'une nouvelle demande peut également être envisageable (IBZ, 2024)

La distinction entre migrants, demandeurs de protection internationale et réfugiés.

Afin de rendre la compréhension de ce mémoire plus fluide, il me paraît essentiel de revenir sur la définition de quelques notions clés.

On entend souvent parler du sujet de la migration dans les médias, au travail, à la maison mais que signifie réellement les mots employés pour parler de migration ?

On peut parfois avoir l'impression que l'utilisation de ces termes est confuse. Afin de rendre leur compréhension évidente tout au long de ce mémoire, nous voudrions redéfinir quelques notions importantes qui vont être utilisés tout au long de ce travail.

Migrants, demandeurs de protection internationale et réfugiés ?

Les termes qu'on entend régulièrement et dont on ne fait pas la distinction, sont les suivants : migrant, réfugié et demandeurs de protection internationale.

Revenons sur le sens de chacun de ces termes.

1. Migrant :

l'Organisation internationale pour la migration définit un migrant comme « toute personne qui quitte son lieu de résidence habituelle pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons, soit dans une autre région à l'intérieur d'un même pays, soit dans un autre pays, franchissant ainsi une frontière internationale. Il englobe un certain nombre de catégories juridiques de personnes bien déterminées, comme les travailleurs migrants ; les personnes dont les types de déplacement particuliers sont juridiquement définis, comme les migrants objets d'un trafic illicite ; ainsi que celles dont le statut et les formes de déplacement ne sont pas expressément définis par le droit international, comme les étudiants internationaux » (International Organization for Migration, Glossary on migration, 2019).

2. Demandeur de Protection internationale :

un demandeur de protection internationale précédemment appelé « demandeur d'asile », est une personne qui sollicite une protection internationale au-delà des frontières de son pays, mais qui n'est pas encore reconnue comme réfugié. Les personnes en procédure de protection internationale ont certains droits indépendamment du moyen par lequel elles ont atteint un pays et de la raison de leur déplacement. Elles bénéficient de la protection du droit international ; l'article 14 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule ce

droit à demander l'asile « devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autre pays ». Actuellement, on emploie le terme demandeur de protection internationale toute personne qui est en cours de procédure en vue d'obtenir le statut de réfugié (ou de protection subsidiaire), ce qui implique des droits limités par rapport à ceux d'un réfugié reconnu.

3. Réfugié :

selon la Convention de Genève de 1951, amendée en 1967, un réfugié est une personne qui, en droit international, présente un risque significatif de subir des persécutions ou des atteintes à ses droits fondamentaux en cas de retour dans son pays d'origine « *du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe ou de ses opinions politiques* » (Convention de Genève, 1951). Un réfugié est une personne qui a obtenu ce statut après avoir suivi une procédure de protection internationale, ce qui lui confère en Belgique des droits équivalents à ceux d'un citoyen belge.

L'insertion socioprofessionnelle

La deuxième notion importante de ce mémoire est l'insertion socioprofessionnelle, ce terme inclut plusieurs dimensions : l'insertion sociale et professionnelle qui vont de pairs

L'insertion socio-professionnelle peut être qualifiée comme un processus par lequel un individu, souvent en situation de précarité (DPI, jeunes sans qualifications, chômeurs, etc.) souhaite intégrer ou réintégrer le marché du travail et, par conséquent, la société (Ager et Strang, 2008).

Ce processus suppose l'accès au marché du travail, le développement d'un réseau, et l'adaptation aux normes et valeurs culturelles de la société d'accueil. Dans l'article de Ager et Strang, un cadre conceptuel définissant les principaux domaines d'intégration a été élaboré⁶, celui-ci met en avant l'emploi, le logement, l'éducation et la santé (2008). Dès lors, on remarque que la notion d'insertion professionnelle est liée aussi bien au passage de l'école à l'emploi, qu'à l'insertion sociale de la personne (Cugny, 2019).

Selon Castel, le travail socialisateur peut être défini comme une dynamique qui permet aux individus de s'intégrer dans la société à travers des mécanismes économiques et sociaux. Dans l'ouvrage « Les métamorphoses de la question sociale » (1995), Castel envisage notamment de décrire ce que les sociétés industrielles ont établi pour intégrer les individus via le marché du travail, les droits sociaux et les protections.

⁶ Annexe 3 : Cadre conceptuel de Ager et Strang définissant les principaux domaines d'intégration

L'insertion socioprofessionnelle est vue comme le moyen par lequel les individus peuvent se socialiser, car il offre des revenus, mais également un statut social et de la reconnaissance.

Ainsi, l'activité professionnelle est vue comme un vecteur d'inclusion permettant de réduire la vulnérabilité. Castel parle également de désaffiliation dans son texte : «Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarat». Ce terme désigne la dynamique de marginalisation subie par les personnes sans emploi ou ayant un emploi précaire. Suite à la situation de crise des années septante, l'état social a évolué vers un état social actif, où la vision de l'emploi classique se dégrade progressivement vers des emplois que Castel qualifie de « précaires » ou « atypiques » (c'est-à-dire les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, les mi-temps et la multiplication de plusieurs emplois). Cette évolution est due principalement au chômage de masse et à la précarisation grandissante des relations de travail. Dans cette dynamique, l'État social actif met en place des mesures d'activation visant à autonomiser les individus et à les responsabiliser pour qu'ils prennent leur vie en main, avec pour finalité de trouver en emploi.

Ainsi, les techniques de gouvernabilité des institutions ont-elles aussi évolué vers plus de dispositifs d'évaluation et de contrôle (Vrancken, 2010).

Le concept d'insertion socioprofessionnelle émerge dans les années 1980, liant la transition entre l'éducation et le marché du travail à l'idée d'insertion sociale incluant des aspects tels que la santé, le logement, et les relations intergénérationnelles (Cugny, 2019, p. 12 cités par Dubar, 1998, p.29).

De nos jours, la notion d'insertion socioprofessionnelle ne se résume plus seulement à l'accès à un emploi rémunéré. Selon Pittet, l'insertion socioprofessionnelle est « un processus dans lequel s'inscrit l'individu pour passer d'une étape à une autre dans une perspective de construction de son autonomie sociale et économique » (Pittet, 2014). Pour Bondu, l'insertion est une volonté politique qui a pour but de sortir d'un état « assistantiel » et ainsi diminuer la dépendance de l'individu à l'État (Cugny, 2019, p.13 cités par Bondu, 1998, p.78-79).

L'insertion socioprofessionnelle comporte deux aspects interdépendants : l'aspect social et l'aspect professionnel. Les deux sont intrinsèquement liés, de sorte que l'insertion professionnelle devient un enjeu primordial dans le parcours de tout individu y compris des DPI. En effet, l'absence d'emploi peut rendre plus difficile l'insertion sociale.

À l'inverse l'insertion sociale entendue comme la participation à la vie en société peut contribuer à l'insertion professionnelle, qui reste l'objectif final (Cugny, 2019). Ainsi, nous montrerons qu'il devient dangereux de séparer les deux aspects, d'autant plus pour les DPI qui ont besoin d'être insérés dans la société belge.

Comme le souligne Deniger, les acteurs de l'emploi ont tendance à considérer l'employabilité comme un processus visant à restaurer la responsabilisation individuelle, dans le but de rompre la dépendance à l'égard de l'État. Ils conviennent également que certaines personnes doivent d'abord se concentrer sur des aspects personnels et sociaux tels que l'estime de soi, les problèmes familiaux, les traumatismes avant d'entrer sur le marché du travail. Cependant, ce concept, souvent appelé « pré-employabilité », reste flou et peut conduire à une marginalisation accrue des participants en mettant implicitement l'accent sur les hiérarchies d'exclusion (Deniger cité par Cugny, 2019).

Accueil dans les centres

Les migrants qui introduisent une demande de protection internationale à leur arrivée en Belgique sont majoritairement hébergés dans des structures d'accueil ouvertes.

Cependant, avant cela, au centre d'arrivée où la demande est introduite, l'Agence fédérale de l'accueil des demandeurs de protection internationale (Fedasil), réalise une première évaluation sociale et médicale du demandeur. Elle vérifie également s'il bénéficie du droit à l'accueil. Si c'est le cas, le demandeur est logé temporairement dans le centre d'arrivée jusqu'à ce que Fedasil lui assigne une structure d'accueil appropriée à sa situation. Le séjour dans le centre d'arrivée est généralement de courte durée.

La Belgique dispose d'environ trente-cinq mille places d'accueil réparties entre des structures collectives et individuelles. Les structures d'accueil collectives sont gérées par Fedasil, la Croix-Rouge de Belgique ou d'autres partenaires, tandis que les structures individuelles consistent en des logements fournis par les Centres publics d'action sociale (CPAS) ou par des organisations non gouvernementales (ONG). Ces centres d'accueil sont ouverts, offrant aux DPI l'aide matérielle et sociale.

En Belgique, l'accueil est principalement assuré par les centres tandis que l'accueil dans des logements individuels est moins courante et généralement réservé aux demandeurs les plus vulnérables. En effet, les centres représentent 85% de la capacité totale du réseau, le reste des places d'accueil sont des logements individuels fournis par les CPAS et les ONG (Fedasil, 2024).

Fonctionnement des centres Croix-Rouge

Les centres d'accueil Croix-Rouge reçoivent des subsides de la part de Fedasil.

En 2023, les dépenses de Fedasil concernant l'accueil des demandeurs d'asile dans des centres étaient répartis comme suit : 75% à la Croix-Rouge et autres ONG partenaires de l'accueil (Fedasil, 2024).

Ces structures peuvent être situées aussi bien en centre-ville qu'en zone rurale.

Dans ce travail, notre attention se portera principalement sur le fonctionnement des centres d'accueil Croix-Rouge.

Depuis plus de trente ans, la Croix-Rouge de Belgique a été mandatée par l'État fédéral pour accueillir les demandeurs de protection internationale. Pendant leur séjour en centre, les DPI bénéficient d'un logement, de nourriture, de vêtements et d'articles d'hygiène. De plus, un accompagnement social est prévu pour chacun des demandeurs, assuré par un accompagnateur social référant des procédures de protection internationale (RPPI), qui prend en charge l'intégralité de leur processus de demande de protection internationale. Les accompagnateurs sociaux RPPI préparent les résidents à leur entretien avec le CGRA et s'occupent également de toute la gestion administrative de leur dossier. Dans les centres, un suivi médical est organisé par des infirmiers et, ponctuellement, par des médecins pour des consultations. Chaque résident bénéficie d'un suivi médical et peut accéder à un soutien psychologique s'il le souhaite. Souvent, des problèmes psychiques apparaissent suite aux traumatismes et au stress subis au pays d'origine ou lors du voyage. Par conséquent, le médecin peut recommander un suivi plus approfondi auprès d'un service spécialisé, soit à la demande du résident, soit sur conseil du spécialiste. Le centre prend en charge les besoins essentiels, mais les résidents sont responsables du maintien de la propreté de leur chambre et des espaces communs. À cet effet, des services communautaires sont organisés, les résidents peuvent s'y inscrire hebdomadairement afin d'obtenir un contrat pour la semaine. Ces contrats permettent aux résidents de participer à l'entretien du centre, en nettoyant tous les espaces communs tels que les douches, les halls, les cuisines, les bureaux, les toilettes, ainsi que la gestion des installations partagées telles que la salle de sport, la buanderie, la ludothèque et les espaces de rencontre. Les services communautaires régissent en partie le rythme du centre et des résidents car ils sont soumis à des horaires de travail. En contrepartie de leur service, ils perçoivent une petite somme d'argent de poche supplémentaire qui varie en fonction de leur contrat.

Dans la vie quotidienne, diverses activités sont mises en place afin de permettre aux DPI d'avoir un certain rythme. Les journées sont donc ponctuées par les cours de français, des animations organisées par les collaborateurs, la « vestiboutique », l'accès à la ludothèque et à l'espace rencontre où le Wi-Fi accessible permet de garder le contact avec l'extérieur et les personnes restées aux pays d'origine.

En ce qui concerne les activités extérieures telles que celles liées à la scolarisation, à la formation professionnelle et à l'emploi, au sein des centres, le service compétent pour accompagner les résidents dans ces démarches, est la « permanence formation ». Le but de la permanence formation est de proposer aux résidents qui le désirent des formations pertinentes qui les aident à élargir leurs compétences et à être mieux préparés pour le marché du travail. Le rôle des référents formations est d'écouter les résidents et de comprendre leurs besoins afin de leur proposer des services adaptés offerts par la Croix-Rouge ou par un de ses partenaires, en leur expliquant correctement tout le procédé pour y avoir accès.

C'est également via le bureau formation que les DPI sont orientés vers les cours de français langue étrangère (FLE) au centre ou en extérieur, etc. Une des principales tâches du bureau formation est la promotion des cours de langue de français dans le but de faciliter l'inscription ou l'embauche des DPI à des formations ou à des emplois. Étant donné que l'accès à l'emploi n'est pas immédiatement possible, les DPI ont la possibilité de suivre certaines formations qui ne requièrent pas d'A.I communément appelé carte orange. Ces formations sont organisées aussi bien au sein du centre qu'à l'extérieur, néanmoins elles sont limitées.

Les centres essaient également de contribuer à l'insertion des résidents dans la communauté locale, par le biais des initiatives de quartier. Elles ont pour but de favoriser l'intégration du centre et des résidents dans le quartier et ses environs. En général, ces initiatives sont des journées où les résidents du centre et les personnes extérieures participent ensemble à des activités et à des projets organisés par la commune ou par des associations locales. Des journées portes-ouvertes et des célébrations sont souvent programmées et les voisins y sont conviés pour partager un moment convivial et se familiariser avec leurs nouveaux voisins. Des repas du monde s'organisent dans les centres et le voisinage y est accueilli.

Procédure de protection internationale

L'accès aux centres d'accueil est régie par la loi du 12 janvier 2007 encadre l'accueil des DPI et d'autres groupes d'étrangers en Belgique, conformément aux directives européennes 2003/9/CE et 2013/33/UE. Ces directives établissent les normes minimales pour garantir des conditions d'accueil dignes aux DPI et autres étrangers. Cette loi est communément appelée « loi accueil », celle-ci prévoit une aide matérielle en ce qui comprend : l'hébergement, les repas, l'accompagnement médical, social, l'octroi d'une allocation hebdomadaire (7,40€) ainsi que l'accès à l'aide juridique, à des services de traductions et à des formations.

L'aide matérielle est assurée par l'Agence fédérale pour l'accueil des DPI (Fedasil) et ses partenaires tels que la Croix-Rouge. Fedasil est un organisme d'utilité publique créé par la loi-programme du 19 juillet 2001 et il est opérationnel depuis mai 2002.

Au sein des centres d'accueil, la mission de Fedasil est de veiller à ce que l'accompagnement délivré réponde bien aux besoins individuels des bénéficiaires et ce, au regard de leur situation personnelle (médicale, sociale et psychologique). L'accès à l'aide matérielle est octroyée aux DPI mais aussi aux membres de leur famille et aux mineurs étrangers non accompagnés (MENA). Cette aide matérielle prend fin lorsque prend fin la procédure arrive définitivement à terme.

Mais pour accéder à ces structures d'accueil il faut introduire une demande de protection internationale. Afin de saisir la situation des demandeurs de protection internationale (DPI), il est essentiel de comprendre les étapes de leur procédure de demande de protection internationale.

En Belgique, l'État fédéral exerce ses compétences dans divers domaines, dont les affaires étrangères. Cela implique que le gouvernement fédéral gère les demandes d'asile, l'accueil des réfugiés et l'accès au marché du travail dans notre pays. Les textes de référence au niveau belge comprennent la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

L'introduction de la demande

En Belgique, toute personne étrangère qui arrive sur le territoire a le droit d'effectuer une demande de protection internationale, déclenchant ainsi une procédure rigoureuse⁷. Cette démarche débute habituellement sur le territoire par une requête en personne auprès de l'Office des étrangers (OE), situé dans le centre d'arrivée de Bruxelles, connu sous le nom du Petit-Château, où se rassemblent depuis 2018 le Dispatching, le Point info Fedasil et l'OE. La demande de protection internationale peut également être initiée dans un centre fermé, à la frontière ou dans une institution pénitentiaire.

Lors de la soumission de la demande, il est nécessaire de spécifier la langue utilisée pour la procédure (français ou néerlandais). De plus, le demandeur doit indiquer s'il aura besoin de la présence d'un interprète pour l'examen de cette demande.

Lorsque la demande est introduite, l'OE délivre une annexe 26⁸ (pour une première demande) ou une annexe 26 quinquies⁹ (s'il s'agit d'une demande subséquente). Cette annexe contient les informations d'identité et la photographie du demandeur, et sert de preuve de dépôt d'une demande de protection internationale. Cependant, ce document ne constitue ni une pièce d'identité ni un certificat de nationalité.

⁷ Annexe 4 : La procédure d'asile

⁸ Annexe 5 : Exemple d'annexe 26

⁹ Annexe 6 : Exemple d'annexe 26 quinquies

L'examen Dublin

Lorsque la demande est enregistrée à l'OE, elle est examinée par cette même institution conformément au règlement (UE) n° 604 /2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, également connu sous le nom de règlement « Dublin » afin de déterminer l'État responsable de cette demande. L'examen « Dublin » se base sur les informations disponibles telles que les documents d'identité, les résultats des analyses d'empreintes digitales, les informations que les autorités belges reçoivent d'autres États membres et les déclarations du demandeur.

Dans le cas où la Belgique n'est pas le pays responsable pour l'examen de la demande de protection internationale, une décision de refus de séjour accompagnée d'un ordre de quitter le territoire est émise. Cette décision indique quel est l'État compétent ainsi que la date à laquelle celui-ci a accepté la demande de prise en charge. Un recours en suspension et en annulation contre cette décision peut être introduit auprès du conseil du contentieux des étrangers (CCE). Lorsque le demandeur est averti de la décision, il doit entrer en contact avec l'OE afin de prévoir le transfert vers le pays responsable. Le transfert doit être effectué dans les six mois suivant la notification de la demande de prise en charge ou de reprise en charge. Ce délai peut être étendu à douze mois si le demandeur est incarcéré, ou à dix-huit mois en cas de fuite. Si l'OE estime qu'il y a un risque que le demandeur ne se conforme pas à la décision et s'enfuit, et qu'il n'existe pas d'autres mesures moins restrictives disponibles, un transfert forcé vers le pays responsable peut être ordonné. Dans ces cas, le demandeur peut être placé dans un centre de rétention pour garantir le transfert vers l'État responsable.

En revanche, si la Belgique est responsable de la demande, l'OE transmet la requête au Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) après un entretien complémentaire.

L'analyse de fond

Le CGRA est l'instance principale dans le processus d'asile en Belgique et c'est la seule instance compétente pour l'examen sur le fond de la demande de protection internationale.

Le CGRA procède à l'examen de la demande de protection internationale de manière approfondie et en toute indépendance. Cet examen se déroule conformément aux dispositions prises dans la Convention de Genève ainsi que dans les réglementations européenne et belge.

Le CGRA convoque le DPI à un entretien personnel après avoir enregistré sa demande auprès de l'OE. L'entretien personnel est une audition, le DPI y sera invité par courrier plus ou moins trois semaines à

l'avance. En principe, lors de la procédure de protection internationale, tous les DPI y sont invités au moins une fois. Si le DPI est accompagné d'un avocat pour le traitement de sa procédure, celui-ci prendra contact avec le CGRA afin de les en informer. Si le DPI ne peut pas assister à l'entretien, il doit en informer le CGRA à l'avance, et fournir un justificatif prouvant son incapacité à se présenter. Dans ce cas, le DPI pourrait être tenu de soumettre un dossier contenant toutes les informations pertinentes relatives à sa procédure de demande de protection internationale. Ainsi, le CGRA peut examiner la demande sur base des éléments écrits fournis dans le dossier sans nécessairement convoquer le DPI à un nouvel entretien.

Dans le cas où le DPI sans en avertir le CGRA n'assiste pas à l'entretien personnel, la demande de protection internationale peut être rejetée. Cela peut se produire si, dans les quinze jours (ou dans les deux jours si c'est une procédure accélérée) suivant la date prévue de l'entretien, le CGRA n'a pas reçu de justification légitime expliquant l'absence du DPI au premier entretien. De plus, la demande peut être refusée si le DPI n'a pas soumis le dossier renseignant toutes les informations requises dans le mois suivant la date du premier entretien.

L'entretien personnel se produit dans les bureaux du CGRA, à Bruxelles sauf si le DPI est détenu dans un centre fermé ou une institution pénitentiaire. Dans ce cas, un représentant du CGRA se rendra sur place pour mener l'entretien. Lors de cet entretien, le DPI est interrogé en privé, sans la présence de membres de sa famille.

L'objectif de l'entretien est de recueillir des éléments qui expliquent pourquoi le DPI ne peut pas retourner dans son pays d'origine. Bien que le DPI puisse être accompagné par son avocat, ce dernier n'est pas autorisé à intervenir pendant l'entretien. Il aura toutefois l'opportunité de prendre la parole à la fin afin de présenter les raisons qui pourraient justifier l'octroi du statut de réfugié ou de protection subsidiaire. De plus une personne de confiance peut accompagner le demandeur lors de l'entretien, uniquement si le CGRA a donné son autorisation préalable. Un interprète peut également être présent si nécessaire pour traduire les questions de l'officier de protection (personnel du CGRA) ainsi que les réponses du demandeur.

Après l'entretien, l'officier rédige un rapport de tout ce qui a été discuté lors de cette rencontre. Ce document, qui contient toutes les questions posées ainsi que les déclarations du demandeur, est envoyé au DPI quelques jours après l'entretien. À partir de ce rapport, le demandeur peut formuler des commentaires et les soumettre au CGRA dans un délai de huit jours ouvrables.

À la suite de cet entretien, l'officier examine la demande de protection internationale du demandeur en toute impartialité et indépendance. Il examine la crédibilité du discours et vérifie si la demande convient aux critères énoncés de la Convention de Genève ou si le DPI satisfait les conditions nécessaires pour obtenir le statut de protection subsidiaire.

La Convention de Genève de 1951 modifiée en 1969 dit que :

« l'article 1^{er} affirme qu'une personne est un réfugié si elle a fui son pays et se trouve donc hors des frontières de son pays, craint avec raison d'être persécutée en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de son appartenance à un certain groupe social, ne peut pas compter sur la protection de son pays ».

Si la demande ne satisfait pas aux critères établis par la Convention de Genève, l'officier évalue la demande en fonction des critères d'une protection subsidiaire. Cela s'applique lorsque le DPI court un risque réel de subir des atteintes graves en cas de retour dans son pays d'origine.

Ces atteintes graves peuvent inclure :

« la peine de mort ou l'exécution ; des tortures ou des traitements inhumains ou dégradants ; une menace grave pour sa vie en raison d'une violence aveugle résultant d'un conflit armé interne ou international » (Dirk Van den Bulck, 2019).

L'officier de protection qui analyse la demande, vérifie la pertinence et l'authenticité des documents et des éléments de preuves amenés par le DPI. Les déclarations faites par le demandeur sont analysées en relation avec les conditions générales de sécurité du pays d'origine. Pour cela, l'officier est soutenu par une équipe de chercheurs qui surveille attentivement l'actualité politique et la situation des droits de l'homme dans le pays d'origine. Après une analyse approfondie du dossier, le collaborateur du CGRA soumet une proposition de réponse. À partir du moment où la proposition de décision est relue et approuvée par un superviseur, elle est soumise à la signature du commissaire général, de son adjoint ou d'un responsable d'une section géographique du CGRA, qui prend la décision finale.

Le CGRA communique sa décision concernant la demande de protection internationale par courrier recommandé. Le courrier est envoyé à l'adresse où réside le DPI. Si le DPI réside dans un centre, la procédure varie selon les pratiques de l'établissement : il peut recevoir la décision par un collaborateur du centre, ou être invité à retirer son courrier recommandé à la poste. La décision précise les raisons qui expliquent pourquoi la demande a été acceptée ou rejetée. Généralement, le contenu de ce courrier est ensuite clarifié par l'assistant social du demandeur.

Une décision favorable indique que le demandeur été reconnu comme réfugié ou bénéficiez de la protection subsidiaire. Cette décision positive a des répercussions sur les opportunités de travail et l'accès à l'aide matérielle.

Et après la procédure, quel statut ?

La décision de reconnaissance du statut de réfugié émise par le CGRA, est accompagnée d'une attestation de réfugié. Avec cette attestation, le réfugié doit se rendre à sa commune pour s'inscrire au registre des étrangers.

Le statut de réfugié donne droit à un premier séjour limité de cinq années en Belgique (carte électronique A). Après cinq ans depuis l'introduction de la demande de protection internationale, le réfugié obtient un droit de séjour illimité en Belgique avec la carte électronique B. Cette carte a une validité de cinq années et est renouvelable sans conditions. Si le réfugié souhaite obtenir la nationalité belge, il peut soumettre une demande, à condition de remplir certaines exigences. Le réfugié reconnu est soumis au droit belge et est tenu de respecter les mêmes lois, droits et obligations que les citoyens belges. Il a également le droit de voyager à l'étranger, cependant s'il retourne dans son pays d'origine, il risque de perdre son statut de réfugié. Durant les cinq premières années, tout voyage vers le pays d'origine doit être notifié à la commune de résidence.

Concernant le travail, un réfugié peut exercer une activité salariée ou indépendante sans nécessiter de permis de travail ou de carte professionnelle. Il a accès au marché du travail aux mêmes conditions que les citoyens belges.

Si le CGRA n'accorde qu'un statut de protection subsidiaire à un demandeur, la décision est justifiée en deux étapes : d'abord, en exposant les raisons du refus du statut de réfugié, puis en indiquant l'octroi du statut de protection subsidiaire. En tant que bénéficiaire de protection subsidiaire, le demandeur a droit à un séjour d'une durée limitée en Belgique. Le demandeur reçoit une autorisation de séjour d'un an que la commune renouvelle ensuite tous les deux ans. Après ces cinq années, une autorisation de séjour d'une durée illimitée est délivrée, qui relève également de la compétence de la commune.

Le bénéficiaire de protection subsidiaire jouit de la possibilité de travailler comme salarié en Belgique, il est dispensé de demander un permis de travail. Cependant, si le bénéficiaire de protection subsidiaire souhaite travailler en tant qu'indépendant, il doit demander une carte professionnelle (indépendant).

Lorsque le bénéficiaire de la protection subsidiaire bénéficie d'un de séjour illimité (carte électronique B), il est dispensé de l'obligation de posséder une carte professionnelle.

Une fois la décision positive émise par le CGRA, le demandeur dispose d'un certain temps pour organiser son départ du centre d'accueil, afin de trouver un nouveau lieu de vie et déménager vos effets personnels.

Recours

En cas de décision défavorable émise par le CGRA, le DPI a la possibilité d'effectuer un recours devant le Conseil du contentieux des étrangers (CCE). Ce recours implique une réévaluation complète du dossier et se prononce sur le fond de la demande. Des délais stricts sont à respecter pour l'introduction du recours ; il doit être déposé dans les 30 jours suivant la notification de la décision, mais ce délai est réduit à 10 jours lorsque le DPI est placé dans un établissement fermé. Le recours doit présenter de manière détaillée les motifs du désaccord avec la décision initiale, la requête doit être formulée avec précision. Pour cette raison, il est essentiel de lire attentivement la réponse et de solliciter l'assistance d'un avocat spécialisé. L'audience se tiendra en présence de l'avocat et du DPI devant le CCE. L'un des deux doit obligatoirement être présent afin de fournir une explication orale des arguments opposés à la décision initiale.

À l'issue de ce recours, plusieurs décisions peuvent être énoncées :

le CCE peut, soit confirmer la décision initiale du CGRA, soit annuler la décision du CGRA en renvoyant le dossier pour une nouvelle évaluation, soit réformer la décision du CGRA en émettant une réponse différente. Ainsi, le CCE peut accorder un statut de protection alors que le CGRA l'avait précédemment refusé. Durant la période de traitement du recours, le DPI a le droit de demeurer sur le territoire belge; il est interdit de l'expulser et il a toujours accès à l'aide matérielle (Dirk Van den Bulck, 2019).

Lorsque le demandeur choisit de ne pas contester la réponse négative du CGRA ou si toutes les options possibles de recours ont déjà été envisagées, la procédure de protection internationale prend fin. Dans ce cas, l'OE émet un ordre de quitter le territoire à l'intéressé, ce qui induit que cette personne doit alors quitter son logement ou le centre d'accueil où il réside. Bien que l'aide sociale lui soit désormais refusée, les soins en cas d'urgences sont encore accessibles à condition que la personne soit dûment inscrite au service social du CPAS de sa commune.

Le CGRA peut donner un avis défavorable à la reconnaissance du statut de réfugié ou du statut de protection subsidiaire pour diverses raisons, notamment: lorsque les déclarations ne sont pas considérées comme crédibles, si la peur de persécution n'est pas établie, si la possibilité de protection peut être envisagée dans le pays d'origine, dans le cas où la sécurité serait envisageable dans un autre endroit du pays d'origine et lorsque les risques de dangers graves ne sont pas réellement établis.

Le CGRA peut aussi prendre la décision d'arrêter l'examen de la demande lorsque le DPI a manqué son interview personnelle et ne justifie pas son absence avec un motif valable dans les 15 jours suivant le rendez-vous. L'analyse de la demande peut être mise en suspens si le demandeur n'apporte pas les documents requis dans le mois après la demande de ceux-ci ou s'il oublie de continuer sa procédure.

Le CGRA peut aussi clôturer l'examen de la demande de protection internationale si le DPI décide de renoncer à sa procédure, s'il retourne dans son pays d'origine, s'il décède ou lorsqu'il obtient directement la nationalité belge.

Exclusion

Le CGRA est habilité à prendre la décision d'exclusion du statut de réfugié dans plusieurs situations. Cela inclut lorsque le demandeur a enfreint la loi en commettant un crime grave en dehors de la Belgique, tel qu'un crime de guerre, un crime contre la paix ou un crime contre l'humanité comme déterminé par le droit pénal international et le droit international humanitaire ou si la personne a été condamnée pour des actes qui vont à l'encontre des buts et principes soutenus par les Nations Unies. En outre, le CGRA peut également exclure ou retirer la protection subsidiaire si le demandeur a commis un crime ou représente un danger pour la société ou la sécurité nationale. De même, si un individu a commis un acte passible de peine de prison en Belgique, s'il a fui son pays pour éviter des sanctions pour une infraction ou si le statut de réfugié a été obtenu de manière frauduleuse, le CGRA peut décider de retirer le statut accordé.

Le CGRA a le droit d'abroger le statut de réfugié ou de protection subsidiaire qu'il a accordé précédemment dans les circonstances suivantes :

- lorsque la personne souhaite de son plein gré la protection de son pays d'origine dont il a la nationalité
- si l'intéressé obtient de nouveau la nationalité de son pays après l'avoir perdue ou s'il obtient une nouvelle nationalité.
- lorsque la personne retourne dans le pays dans lequel elle redoutait plutôt d'être torturée.

Finalement, lorsque la situation du pays a changé de manière considérable et non temporaire et que les raisons pour lesquelles la personne avait obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire n'existent plus.

L'accès au marché du travail des DPI et des réfugiés en Belgique

L'accès au marché du travail constitue une question assez complexe, étant donné qu'il s'agit d'une compétence partagée entre l'État fédéral et les trois régions belges (la Flandre, la Wallonie et Bruxelles). En général, les individus originaires de pays extérieurs à l'UE qui souhaitent travailler doivent demander une autorisation.

Concentrons-nous sur le cas des DPI : ils sont autorisés à travailler en Belgique s'ils possèdent une carte de séjour valide, en respectant certains critères précis que nous développerons ci-dessous. Depuis janvier 2019, l'accès au marché du travail est directement mentionné sur leur document de séjour (tel que l'attestation d'immatriculation (A.I), ou annexes 15, 26 et 35, par exemple) et il n'est plus nécessaire de demander un permis de travail C.

L'accès au marché du travail est autorisé quatre mois après l'introduction de la demande de protection internationale (la directive 2013/33/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013, Article 15). Au terme de cette période, si les DPI trouvent un travail, l'aide matérielle « gratuite » est toujours valable, mais le demandeur doit le signaler au centre d'accueil dans lequel il réside¹⁰.

Si Fedasil observe que les résidents disposent d'un contrat de travail de longue durée (six mois ou plus), la loi autorise Fedasil à contraindre les résidents de contribuer financièrement à l'aide matérielle autrefois offerte par la structure d'accueil. Parfois, ils sont forcés de quitter le centre¹¹ et à emménager dans un logement qu'ils payent avec leurs propres revenus si Fedasil considère que leur salaire est suffisant.

La décision de faire quitter un résident revient à l'État fédéral représenté par Fedasil, le personnel du centre et l'institution d'accueil (par exemple la Croix-Rouge) n'ont aucun pouvoir décisionnel sur ce choix. Néanmoins, cette décision entraîne plusieurs conséquences. À partir du moment où cette décision est rendue, les résidents disposent d'un délai de trente jours pour organiser leur départ. Une fois qu'ils ont quitté le centre, ils ne seront plus autorisés à y revenir jusqu'à la fin de leur procédure. De plus, ils doivent dès lors s'inscrire auprès de leur nouvelle commune de résidence et veiller à renouveler eux-mêmes leur carte orange, et la commune du centre ne sera plus responsable.

¹⁰ Arrêté royal du 12 janvier 2011 relatif à l'octroi de l'aide matérielle aux demandeurs d'asile bénéficiant de revenus professionnels liés à une activité de travailleur salarié.

¹¹ Suppression obligatoire du code 207 sur base de l'article 35/2 de la loi accueil et de l'arrêté royal cumul

La commune de résidence ajoute la mention « marché du travail : illimité » à l'A.I. Cette mention reste en vigueur jusqu'à ce que le CGRA rende sa décision ou, en cas de recours, jusqu'à ce que le Conseil du contentieux des étrangers (CCE) se prononce. La mention « marché du travail : illimité » sur l'A.I signifie que le DPI peut travailler sans restriction pour n'importe quel employeur et dans n'importe quelle fonction à travers la Belgique. De plus, cet accès au marché du travail permet de s'enregistrer comme demandeur d'emploi, offrant ainsi la possibilité de suivre une formation professionnelle. Les employeurs n'ont aucune obligation spéciale et ni aucune autorisation particulière à demander pour embaucher un DPI. Dans la même lignée le centre n'interviendra plus dans leurs frais médicaux.

Finalement, le centre ne sera plus gestionnaire de leur procédure, ils devront être en contact direct avec leur avocat pour gérer leur rendez-vous. Au cas où les DPI viendraient à perdre leur travail, ou si leur salaire est inférieur à un certain seuil (pour une personne seule : 1 160, 70 € et pour un couple : 1547,60 €), le CPAS peut intervenir.

Certains facteurs déterminent l'insertion sur le marché du travail notamment le sexe, le lieu de domicile (la mobilité), la nationalité, la barrière de la langue, la restriction de l'interdiction de travail pendant les quatre premiers mois et la difficulté d'équivalence des diplômes par exemple. Ces notions seront développées ultérieurement.

L'accès au marché du travail à travers l'UE

En ce qui concerne l'accès à l'emploi des DPI à travers l'Union européenne, les réglementations varient d'un pays membres à l'autre. Ainsi, soulignons quelques différences qui existent au sein de l'union européenne concernant les règles d'accès au marché du travail.

Les délais d'accès au marché du travail varient de trois à neuf mois, avec certains pays exigeant des autorisations spécifiques : en Hongrie et en Slovaquie, par exemple, une attente de 9 mois est requise à compter du dépôt de la demande. Tous les autres pays ont opté pour des délais de six mois ou moins. La Belgique est la seule à fixer un délai de 4 mois. La Suède est unique en offrant la possibilité de travailler légalement dès l'enregistrement de la demande d'asile. Ce sujet suscite de nombreux débats au vu de l'impact que peut générer l'intégration sur le marché du travail chez les DPI.

La réduction de cette période d'attente pourrait permettre aux DPI une plus grande autonomie et favoriser leur intégration sociale, lorsqu'ils bénéficieront potentiellement d'une protection internationale. Certains pays comme l'Allemagne et Chypre ont remarqué que l'accès rapide au travail permettrait de réduire les pénuries nationales de main d'œuvre. À l'inverse certains pays ont indiqué que la principale raison de maintenir leur période d'attente actuelle était d'éviter que les ressortissants

de pays tiers non éligibles à la protection internationale ne déposent une demande dans l'unique but d'obtenir un accès au moins temporaire au marché du travail (EMN, 2023)

Contextualisation

Le département d'Accueil des Demandeurs d'Asile (ADA) de la Croix-Rouge de Belgique est le plus grand département de l'organisation, avec un effectif de près de 1400 collaborateurs et une capacité d'accueil de 8000 demandeurs répartis dans 30 centres à travers la Wallonie. Sa mission est d'accueillir et d'accompagner chaque résident dans sa procédure de demande de protection internationale, tout en répondant à ses besoins humanitaires et en respectant les principes fondamentaux de l'organisation.

Dans ce contexte, le terrain d'analyse comprend les centres d'accueil de Montegnée, de Bierset et de Rocourt, tous trois situés en périphérie de la ville de Liège. Ces centres constituent des lieux d'accueil importants où l'ADA met en œuvre ses missions d'assistance et d'accompagnement des DPI. Chaque centre vise à fournir aux DPI un logement, de la nourriture et des articles d'hygiène.

Plusieurs fonctions se retrouvent dans tous les centres : l'accompagnateur social, l'accompagnateur social « référent procédure de protection internationale » (RPPI), l'accompagnateur social des mineurs étrangers non accompagnés (MENA), les coordinateurs accompagnateurs individuels (CAI) et les coordinateurs MENA, les infirmiers, l'équipe technique, l'aide comptable, les directeurs adjoints et la direction. Tous ces postes ont des fonctions spécifiques mais s'organisent et collaborent ensemble au sein d'une même équipe parfois très grande.

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons centré notre attention sur diverses activités communes à tous les centres d'accueil de la Croix-Rouge de Belgique. Parmi ces activités, la permanence « formation » occupe une place centrale par rapport à l'objet de ce mémoire, l'insertion socioprofessionnelle des DPI, car c'est cette permanence principalement qui conseille les résidents dans leur recherche d'emploi et de formations.

Au sein des équipes, quelques collaborateurs assurent ce service plusieurs fois par semaine avec pour mission d'offrir aux résidents volontaires des possibilités de formation dans des domaines spécifiques ou de les accompagner dans leur recherche d'emploi. Bien que la permanence « formation » soit un élément majeur de notre étude empirique, d'autres services contribuent également au processus d'insertion socioprofessionnelle des résidents. Comme mentionné précédemment, des initiatives telles que les services communautaires, les initiatives de quartier et les formations « Hello Belgium » participent également à cet objectif.

II. État de l'art et cadre théorique

La question de l'asile actuellement, en Belgique

La question de l'asile est devenue de plus en plus globale suite aux crises nées avec la fin de la guerre froide. Il est cependant utile de souligner les raisons pour lesquelles les individus migrent, deux raisons principales sont souvent présentées : la migration volontaire (pour raison économique, étude, familiale, etc.) et la migration forcée (les déplacements ayant pour but de chercher une protection face à un danger, une menace ou une discrimination).

Il est difficile de faire une différence claire entre les deux, souvent elles sont liées. Les éléments à prendre en compte sont multiples, la décision de migrer est liée tant au contexte économique ou politique du pays d'origine qui pousse à partir mais aussi aux facteurs attractifs des pays d'accueil (accès au marché du travail, système scolaire, la langue, la présence de leur communauté, l'accès au logement, ...). Une autre variable à prendre en considération, est que tous les individus ne sont pas égaux face à la migration, plusieurs complications peuvent survenir comme les mesures restrictives des pays d'accueil ou encore le fait que migrer nécessite des ressources financières, des compétences et un réseau dont tout le monde ne bénéficie pas (Lafleur et Marfouk, 2017).

Il faut ajouter que l'obtention d'un titre de séjour pour d'autres raisons que l'asile reste très compliquée et très réglementée ces dernières années. L'étranger qui souhaite venir en Belgique pour une durée supérieure à 90 jours doit introduire une autorisation de séjour, peu importe le motif de sa venue (travail, études, recherches, humanitaire etc.). En général, cette demande se fait à l'étranger au poste diplomatique belge compétent pour le lieu de résidence sous la forme d'une demande de visa D (article 9 de la loi du 15 décembre 1980). Si l'étranger souhaite introduire une demande de titre de séjour pour travailler comme salarié en Belgique, il doit être en possession d'un permis unique¹².

¹² Le permis unique : Depuis le 03/01/2019, le ressortissant d'un pays tiers qui veut travailler en Belgique plus de 90 jours, doit demander l'autorisation auprès la Région compétente, via son employeur. Les autorités qui traitent la demande sont l'OE et la Région. Lorsque la décision est positive, la personne reçoit un permis unique (= carte A) indiquant l'autorisation à séjourner plus de 90 jours en Belgique dans le but de travailler (IBZ, 2024). Le travailleur en possession de son permis unique doit demander le renouvellement de celui-ci au plus tard 2 mois avant l'expiration de ce permis unique via son employeur. Cette demande fait office également de demande de prolongation de l'autorisation de séjour. Dans le cas où la région et l'OE ne rendent pas de décision avant le délais du permis unique, l'administration communale remet une annexe 49 au travailleur, à condition qu'il présente un document, délivré par la Région, recevable et complet de sa demande de renouvellement. Cette annexe 49 permet provisoirement le séjour pendant 30 jours et est renouvelable deux fois. L'autorisation de séjour délivrée par l'OE reste limitée pendant cinq années. Lorsque la Région rend une autorisation de travail à durée illimitée durant ces 5 ans, le travailleur continue à demander un renouvellement de l'autorisation de séjour à sa commune, maximum deux mois avant la date de fin de son permis unique. En attente du renouvellement du permis unique, la commune

S'il souhaite exercer une activité indépendante, il doit demander une carte professionnelle. Une fois l'autorisation de travail obtenue (permis unique), le ressortissant d'un pays tiers doit également demander l'autorisation de séjourner (visa D = visa national de long séjour) plus de 90 jours en Belgique auprès de l'ambassade belge compétente pour son lieu de résidence¹³.

Une personne autorisée à travailler et à séjourner en Belgique pendant une durée supérieure à 90 jours peut être rejointe ou accompagnée par son conjoint ou son partenaire et par ses enfants mineurs selon les modalités d'un regroupement familial. Ces procédures très réglementées compliquent l'obtention d'un permis de séjour en Belgique pour le travail.

Cependant, il est crucial de rappeler que la Belgique n'accueille qu'une petite partie des millions de candidats à l'asile dans le monde. Le nombre de demandes d'asile en Belgique a cependant connu une augmentation significative au cours des années 1990, atteignant un pic de 26 408 demandes¹⁴ en 1993. Après une légère baisse, les demandes se sont de nouveau intensifiées, atteignant 42 691 demandes en 1999. Parmi ces demandeurs, la majorité étaient des hommes (60%), tandis que les femmes étaient le plus souvent accompagnées de leur mari (Vause, 2017).

Cette hausse des demandes d'asile peut s'expliquer par les conflits dans l'ex-Yougoslavie, les effets de l'effondrement des régimes communistes dans les pays de l'Europe centrale et orientale, les guerres au Moyen-Orient et en Afrique. Malgré le nombre important de demandes de protection internationale, seuls 43,5% en 2023 ont effectivement reçu une réponse favorable dans ce pourcentage, 42 % ont reçu le statut de réfugié et 1,5 % se sont vu octroyés le statut de protection subsidiaire (CGRA, 2024).

En principe, les autres sont supposés quitter le pays, soit délibérément, soit sous contrainte des autorités. Certains choisissent toutefois de rester illégalement sur le territoire devenant ainsi des « sans-papiers ».

Politiques d'asile en Belgique

Les politiques d'asile en Belgique se conforment à la Convention de Genève. Cependant, l'introduction de la loi belge du 15 décembre 1980 a marqué un tournant dans la façon, pour notre pays, de traiter la

délivre une annexe 50 au travailleur, ce qui prouve qu'il a introduit une demande de renouvellement. L'administration communale dans ce délai transmet à l'OE la demande de renouvellement, l'OE rend une décision dans un délai de 4 mois. Si la décision est positive, l'OE transmet l'autorisation de renouvellement de séjour à la commune, qui remet au travailleur la carte A (séjour limité) ou la carte B (séjour illimité). L'autorisation de séjour reste limitée pendant 5 ans. À l'issue de ces 5 ans, l'autorisation de séjour est renouvelée pour une durée illimitée, si le travailleur respecte ces conditions : ne pas être une charge pour le système d'aide sociale belge ; ne séjourner pour d'autres fins que celles pour lesquelles il a été autorisé et qui ne va pas à l'encontre des articles 3, 5 à 10 de la Loi du 22/07/2018 modifiant la loi du 15/12/1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

¹³ Annexe 7 : Schéma explicatif de la procédure pour obtenir un permis unique

¹⁴ Annexe 8 : Graphique de l'évolution des demandes d'asile entre 1991 et 2011

question de l'asile. Cette loi visant à limiter le droit à l'asile, est une réponse à la conjoncture économique et à la hausse du chômage.

La loi du 15 décembre 1980 est un texte de référence en Belgique concernant « l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers ». Cette loi constitue le principal cadre juridique régissant les questions relatives à l'immigration en Belgique. Elle donne des informations par rapport au statut des étrangers en Belgique : est étranger quiconque qui ne possède pas la nationalité belge.

La loi détermine les conditions d'entrée sur le territoire. Cela comprend les conditions en terme de visas, les exigences quant aux contrôles à la frontière, et la détermination des critères d'entrées. Les catégories d'étrangers concernées sont : les touristes (voyageurs de courte durée), les étudiants et travailleurs étrangers, les demandeurs d'asile et réfugiés. Cette loi concerne également les conditions de séjour des étrangers. Elle régleme les différents types de permis de séjour temporaires et définitifs. Ces permis changent selon la durée et la raison du séjour.

La loi du 15 décembre 1980 régit également les conditions d'établissement pour les étrangers souhaitant vivre en Belgique de manière permanente. Cela comprend des conditions à remplir pour obtenir un permis d'établissement après une période de séjour régulier et l'intégration réussie dans la société belge. Ensuite la loi comprend des dispositions quant à l'éloignement ou à l'expulsion des étrangers qui ne respectent plus les conditions de séjour ou qui sont estimés dangereux pour l'ordre public. Les procédures d'éloignement consistent en : l'expulsion administrative, le refoulement à la frontière, la détention en vue de l'expulsion, les recours possibles contre les décisions d'éloignement.

Ainsi, cette loi comporte des dispositions spécifiques quant aux demandeurs de protection internationale et réfugiés, conformément aux engagements internationaux de la Belgique. Elle définit aussi les conditions de regroupement familial, et elle prévoit des mesures pour favoriser l'intégration des étrangers, telles que des cours de langue et des programmes d'orientation sociale. Cette loi a été révisée plusieurs fois depuis son adoption afin de répondre aux évolutions économiques, sociales, politiques et européennes. Ces réformes ont régulièrement été axées sur le durcissement des conditions d'entrée et de séjour, le renforcement des procédures de contrôle et d'éloignement, ainsi que sur l'amélioration des droits des DPI et réfugiés. Cette évolution a conduit à une attitude de plus en plus répressive envers les demandeurs d'asile, reflétant une tendance générale en Europe. Réa et Martiniello montrent bien que l'asile est de moins en moins considéré comme une question de droits humains et de plus en plus comme un problème d'immigration économique déguisée. Les demandeurs sont perçus non pas comme des victimes nécessitant de l'aide, mais comme des individus potentiellement opportunistes. Cela a contribué à la mise en place d'une politique européenne de plus en plus stricte visant à diminuer le flux des demandeurs d'asile (Réa et Martiniello, 2013).

Les politiques d'intégration en Wallonie

L'intégration des immigrés est devenue un sujet de discussion, assez tardivement en Belgique. Initialement, en Europe, l'immigration était vue comme un fait temporaire, aussi bien par les immigrés, qui prévoyaient souvent de retourner dans leur pays d'origine, que par les autorités publiques, qui considéraient ce phénomène sous l'angle de sa fonction économique (Adam et Martiniello, 2013 cité par Castles et Koasack, 1973).

Au départ, la Belgique n'avait pas mis en place des politiques d'accueil dans les domaines du logement, de l'enseignement et de la culture. L'intégration des immigrés s'est réalisée naturellement via leur inclusion sur le marché du travail, facilitée par les organisations syndicales et les associations.

La hausse du chômage à partir de 1974 due à la restructuration des industries et à la réduction du personnel ouvrier, dans lesquels travaillaient de nombreux immigrés, a entraîné la perte d'emploi pour beaucoup d'entre eux (Ouali, 2004, p. 3). Dès lors, avec l'émergence du chômage massif, un écart s'est marqué entre les Belges et les immigrés, en particulier avec les Marocains et les Turcs qui ont été victimes de plus de stéréotypes raciaux, culturels et religieux et des discriminations sur le marché de l'emploi. En revanche, bien que les immigrés d'Europe du Sud aient également été touchés par le chômage de masse, leur présence a moins été considérée comme illégitime grâce aux législations européennes permettant la libre circulation en Europe (Réa et Martiniello, 2013).

Toutefois des sociologues ont analysé la libre circulation des citoyens européens. (Lafleur et Mescoli, 2018) : d'une part, nous avons la mobilité des citoyens de l'UE du Nord-Ouest qui est traditionnellement vue comme ne posant aucun problème aux sociétés d'accueil. Cela représente généralement les citoyens de l'UE qui peuvent se valoriser sur le marché du travail ou qui sont autonomes financièrement. D'autre part, des études sur les migrants de l'Europe centrale et orientale ont régulièrement analysé l'effet de ces migrations sur le marché du travail dans les pays d'accueil et sur la manière dont l'usage des aides sociales pour certains ressortissants de l'UE peut devenir un sujet de discussion dans les sociétés d'accueil (Lafleur et Mescoli, 2018). Au sein de l'UE, même les citoyens européens séjournant dans un État membre dont ils n'ont pas la nationalité peuvent risquer d'être expulsés et déportés. En effet, sur la base de la directive sur la citoyenneté de 2004, de plus en plus de migrants de l'UE se voient retirer leur permis de séjour. À titre d'exemple, en France entre 2009 et 2010 plus de 20,000 roumains et bulgares se sont fait déportés vers leur pays d'origine.

La catégorie de migrants « non déportables » n'est pas clairement définie et statique (Lafleur et Mescoli, 2018). Cela met en évidence que la libre circulation au sein de l'UE n'a jamais été inconditionnelle.

Bien que les droits associés à la citoyenneté européenne se soient progressivement étendus, la directive européenne sur la citoyenneté de 2004 a accordé aux États-membres une grande latitude pour restreindre la mobilité des citoyens dit inactifs.

Ainsi, on observe qu'en Belgique l'immigration est acceptée uniquement dans la mesure où il y a une contribution économique, c'est-à-dire une main-d'œuvre disponible pour le développement industriel belge (Ouali, 2004).

Parcours d'intégration

L'importance d'une politique d'intégration des immigrés dans la société belge s'est développée seulement depuis les années quatre-vingt. Avant 1980, quelques initiatives étaient menées dans différentes provinces de la région wallonne dans le but d'encourager l'accueil et l'intégration des immigrés. Ces initiatives provinciales s'organisaient dans le but de proposer des cours de langues et un soutien juridique.

À partir de 1980, la gestion de la politique d'intégration s'est modifiée : les régions organisent maintenant la gestion de la réglementation concernant le travail des étrangers, tandis que les communautés se voient attribuer la responsabilité sur les autres aspects.

La dénomination de la politique publique devient « l'accueil et l'intégration des immigrés », ce qui révèle une évolution dans la perception de la situation des immigrés : la population commence à comprendre que ce phénomène n'est pas temporaire : les immigrés ne sont plus perçus seulement comme des « travailleurs », mais comme des résidents en Belgique (Adam et Martiniello, 2013).

En 1993, la gestion de politique d'intégration est transférée à la Région Wallonne et à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce transfert de compétence de l'autorité nationale aux entités fédérées a incité des différences dans l'orientation des politiques d'intégration destinés aux immigrés, en Belgique francophone (Adam et Martiniello, 2013).

Bien que la Flandre ait rendu le parcours d'intégration obligatoire par un décret voté le 12 février 2003 pour certains migrants majeurs inscrits depuis peu en région flamande, aucun parcours d'intégration obligatoire n'avait été rendu obligatoire en région wallonne. À ce jour, un parcours d'intégration obligatoire existe pour les primo-arrivants domiciliés en Wallonie francophone âgés entre 18 à 65 ans de nationalité étrangère, en séjour légal depuis moins de trois ans et ayant un titre de séjour de plus de trois mois. Il existe des personnes exemptées et dispensées de cette obligation. « Le Parcours d'Intégration (PI) wallon des primo-arrivants (PA) relève du décret du 27 mars 2014 (...). L'objectif du parcours d'intégration est d'accueillir et d'accompagner les nouveaux résidents étrangers de Wallonie, de les aider à acquérir les connaissances de base sur le fonctionnement de la société et des relations

sociales en Belgique et de faciliter leur intégration sur le territoire » (comité de coordination, 2017, p.2 cité par Gossiaux, Mescoli et Rivière).

L'intégration dans la société dite d'accueil suscite des discussions. Bien que largement débattu, ce sujet reste l'un des moins précis en ce qui concerne la présence des personnes migrantes dans les sociétés européennes. Il existe de multiples définitions de l'intégration, dans ce travail nous mobilisons celle de Réa et Tripier « l'acquisition d'une position sociale, économique et politique dans le nouvel espace national » (Réa et Tripier cité par Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019). Cette définition permet de voir le processus d'intégration comme un concept dynamique.

Objectif de la politique d'intégration en Wallonie

L'un des objectifs politiques en région wallonne est la mise en place d'un parcours d'intégration (PI) fonctionnel. Le PI est construit selon une logique d'intervention linéaire constitué d'un module d'accueil, d'un module de citoyenneté, d'un module de FLE et d'une orientation socio-professionnelle. Pour cela il faut que le primo-arrivant soit bien au courant de la présence de ce parcours :

1. Le module d'accueil identifie les besoins et ses compétences, informe sur ses obligations et ses droits et le renseigne par rapport aux services publics et privés accessibles en fonction de son profil.
2. Le module de citoyenneté propose une compréhension approfondie des codes et de l'organisation de la société wallonne.
3. Le module de Français Langue Étrangère (FLE) offre à la personne des cours de français.
4. Les dispositifs ISP renforcent ses compétences professionnelles, favorisant ainsi ses chances de trouver un emploi.

Mescoli, Gossiaux et Rivière soulignent que ces compétences sont acquises si elles correspondent à la réalité de vie du primo-arrivant (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019). Il apparaît que le dispositif n'a pas été réfléchi de manière assez transversale, particulièrement dans la mise en réseau entre les différents objectifs des partenaires et les interlocuteurs des primo-arrivants (communes, CRI, CPAS, centre d'accueil pour les DPI). Suite à certaines observations mené par l'IWEPS (institution wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) ils ont constaté que certains primo-arrivants ne réalisent le PI que par pure obligation administrative afin d'être libérés de cette tâche. En réalité, au terme du PI un vrai travail d'intégration demeure, et celui-ci se fera au travers des interactions sociales et d'une participation active dans le contexte local.

Toujours selon l'enquête en ligne réalisé par l'IWEPS, malgré ces failles, la plupart estiment que l'accompagnement mis en place est potentiellement bénéfique dans la mesure où il permet tout de même

une mise en réseau avec différentes institutions sociales et juridiques dont ils pourraient avoir besoin et l'apprentissage de quelques codes de la société. Ainsi, ils se créent un réseau social qui leur permet d'être autonome dans la société.

La place des demandeurs de protection internationale sur le marché du travail

On l'a vu : les programmes d'intégration visent à faciliter l'accès au marché du travail par l'apprentissage de la langue nationale, le tutorat, et l'apprentissage des codes sociétaux.

Cependant, l'analyse de ces parcours d'intégration révèle les complexités et les raisons pour lesquelles ces programmes ne garantissent pas automatiquement l'accès au marché du travail (Dimitriadis, 2023, p. 264). De plus, l'étude de Linter et Elsen souligne que ces politiques perpétuent des inégalités structurelles et bloquent les migrants dans des emplois précaires. En effet, plusieurs études indiquent que les réfugiés et DPI sont souvent orientés vers des emplois informels et précaires dans les secteurs du travail domestique, du transport, de la logistique, de l'agriculture, de la construction et de l'économie parallèle afin de survivre (Lintner et Elsen, 2020).

La Belgique comme d'autres pays industrialisés a un taux d'emploi des réfugiés et d'autres personnes bénéficiant d'une protection internationale (DPI) inférieure au taux d'emploi moyen, bien qu'il soit en hausse ces dernières années (Garnier et Piva, 2019, p. 3). D'après les données d'Eurostat sur l'intégration des migrants en termes d'emploi, le taux d'activité des personnes âgées entre 15 et 64 ans selon le sexe, l'âge, et la nationalité était de 70,5% en 2023 comparé à 75 % pour l'Union Européenne (Eurostat, 2023).

Ceci montre¹⁵ montrent que la Belgique est un des pays avec le taux d'activité des migrants le plus bas de l'Europe. Cela peut s'expliquer partiellement par la différence de niveau d'éducation entre les personnes d'origine étrangère et les natifs. Les immigrés non-EU en âge de travailler ont plus souvent un niveau d'éducation inférieur au premier degré de secondaire par rapport aux natifs belges. Malgré un écart plus faible avec les natifs, le taux d'emploi d'un immigré peu qualifié demeure inférieur à celui d'un hautement qualifié. À titre d'exemple, en 2017, le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE faiblement qualifiées était de 39,3% tandis que le taux d'emploi pour les immigrés hautement qualifiés était de 67,2% (Conseil supérieur de l'emploi, 2018).

Toutefois en Belgique, bien que l'obtention d'un diplôme élevé augmente le taux d'emploi, cet effet reste moins prononcé que pour les natifs. Ce constat s'applique à tous les groupes de pays d'origine des immigrés, en particulier aux personnes issues de l'Asie, l'Océanie et du Proche/ Moyen-Orient (le taux

¹⁵ Annexe 9 : Taux d'activité par sexe, âge et nationalité (%) (Données statistiques d'Eurostat)

d'emploi augmente de seulement 9,2 points de pourcentage¹⁶ lorsqu'elles passent d'un faible niveau d'éducation à un niveau élevé). En revanche, les personnes originaires d'Afrique bénéficient du plus grand gain en termes de taux d'emploi lorsqu'elles obtiennent un diplôme d'études supérieures. En définitive, bien que l'obtention d'un diplôme supérieur contribue à améliorer l'employabilité des immigrés, l'effet est généralement moins significatif que pour les natifs (Conseil supérieur de l'emploi, 2018).

Un autre critère important influençant le taux d'emploi est la mobilité géographique. Selon le rapport du « Conseil supérieur de l'emploi de 2018 sur les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique », la mobilité des travailleurs est plus récurrente chez les immigrés non-UE que parmi les natifs, et cela vaut pour toutes les régions. Cette plus grande mobilité parmi les immigrés semble être due à leur taux d'emploi plus faible, les entraînant à chercher un travail dans un périmètre plus large.

La sécurité sociale et les DPI

À partir moment où le DPI est en passe d'obtenir son titre de séjour (voir page 19). C'est par le biais de la relation salariale et des droits de sécurité sociale (allocation de chômage, retraite, revenu de remplacement, soins de santé) associés au statut du travailleur que s'opèrent l'intégration et la protection des personnes notamment celles issues de l'immigration européenne et hors-européenne (Franssen, 2023).

En Belgique, une aide sociale peut être accordée par le CPAS afin de permettre à tout le monde de mener une vie digne. Cependant, cette intervention est réservée aux personnes ne pouvant pas jouir des droits de la sécurité sociale (allocations, invalidité et maladie). À cet égard, les CPAS constituent à la fois le premier et dernier niveau de protection sociale et d'assistance pour tous citoyens belges vivant en Belgique (Franssen, 2023). Mais le CPAS ne travaille pas seul, et c'est donc important de souligner le réseau public et les associations qui interviennent dans l'intégration des migrants. Ensemble, ils constituent le réseau d'action publique et le système de gouvernance à « multi-niveaux » des questions de migration et d'intégration en Belgique (Franssen, 2023).

¹⁶ Point de pourcentage : « La notion de **points de pourcentage** est utilisée pour comparer deux pourcentages différents » (Eurostat, 2020).

Caractéristiques des politiques sociales

Afin de comprendre ce qui est attendu des migrants sur le marché du travail en Belgique notamment par le CPAS, il est nécessaire de considérer les caractéristiques de ces politiques sociales et leur évolution récente (Franssen, 2023).

L'état social évolue vers un état social actif suite à la situation de crise des années septante, où la vision de l'emploi classique se dégrade progressivement vers des emplois que Castel qualifie de « précaires » ou « atypiques » (c'est-à-dire les contrats à durée déterminée, le travail en intérimaire, les mi-temps et la multiplication de plusieurs emplois). Cette évolution est due principalement au chômage de masse et à la précarisation grandissante des relations de travail. Dans cette dynamique, l'état social actif met en place des mesures d'activation visant à autonomiser les individus et à les responsabiliser pour qu'ils prennent leur vie en main, avec pour finalité de trouver du travail. L'état social actif favorise également la mise en place de plus de dispositifs de contrôle et d'évaluation des bénéficiaires par les institutions (Vrancken, 2014). Avec cette évolution de paradigme, le CPAS a renforcé ses outils d'insertion professionnelle à travers un éventail d'actions comme la mise en place des contrats article 60 favorisant l'employabilité, ou via l'offre d'un accompagnement dans la recherche d'emploi.

Le travail sur soi

Dans l'ouvrage le Social Barbare de Vrancken (2010), le travail sur soi est abordé. Après la crise des états sociaux, de nouvelles attentes envers l'État naissent, avec plus de subjectivation. Le social s'intéresse davantage aux attentes individuelles des personnes. Les problèmes sociaux sont analysés de manière plus individualisée, mais les réponses ne sont pas uniformes, ce qui signifie qu'aussi bien les bénéficiaires que les travailleurs doivent se débrouiller seuls. Cela remet davantage en cause les comportements des individus (Vrancken, 2010). On se retrouve dès lors dans une société du travail sur soi, où il faut apprendre à se rendre employable afin d'éviter le chômage ou l'inactivité.

Si l'idée de travail sur soi n'est pas nouvelle, les dispositifs d'accompagnement qui encadrent les individus dans cette démarche le sont. L'objectif est d'aider les bénéficiaires « à gouverner leur vie, à diriger et à maîtriser leur propre existence ». Le rôle des travailleurs sociaux est de rendre les individus responsables et autonomes. Le travail sur soi s'effectue au sein d'un réseau visant à accompagner le bénéficiaire dans sa construction personnelle de son autonomie. Cependant, cette vision présente des dysfonctionnements car ceux qui ne peuvent pas s'adapter sont laissés pour compte, ce qui peut entraîner des insécurités et un risque de décrochage total des droits et des protections sociales (Vrancken, 2010).

Cette situation promeut l'autonomisation et la responsabilisation tout en développant un réseau qui accompagne et encadre les individus tout en prônant un discours responsabilisant (Vrancken, 2010).

La collaboration entre les associations locales et les dispositifs institutionnels

Comme décrit précédemment les CPAS ne travaillent pas seuls en Belgique, ce sont des acteurs au sein d'un réseau. Différents acteurs participent et ont une mission envers les immigrés récemment arrivés et ces multiples acteurs se doivent de collaborer (Mescoli et al., 2023). Les partenaires clés identifiés sont les centres régionaux d'intégration (CRI), les associations de FLE, les communes et les services publics de l'emploi (SPE). Concernant les CRI, la collaboration se fait principalement pour le PI (88% des CPAS qui ont participé à l'enquête affirment avoir pris contact avec les CRI dans le but d'un PI).

Les partenariats avec les associations de FLE sont dus certes à l'obligation pour le PI de suivre des cours de français mais également au fait que l'apprentissage de la langue est un point clé de l'intégration.

Quant à la collaboration avec les communes, bien qu'elle soit propre à chaque ville selon les organisations locales et les financements disponibles, elle permet souvent l'organisation d'initiatives spécifiques pour les primo-arrivants.

Cet appel à des partenaires plus spécialisés se fait également dans d'autres domaines (étude, santé, suivi administratif), et cette collaboration se fait généralement quand ils estiment qu'une autre organisation est mieux placée et a plus de temps pour répondre aux besoins des bénéficiaires (Mescoli et al., 2023). Ces collaborations sont souvent créées par les travailleurs sociaux eux-mêmes grâce à leurs relations et connaissances : en effet, ceux-ci développent leur propre liste de partenaires (Mescoli et al., 2023).

Quelques exemples de collaboration

En conclusion, à l'instar de tout demandeur d'emploi, les DPI ont accès à l'agence régionale pour l'emploi (Forem en Wallonie) et aux services d'intégration socio-professionnelle (ISP) des CPAS. Un tissu associatif assez dense se focalise aussi sur la participation des DPI et réfugiés au marché du travail. À Bruxelles par exemple, ces associations agissent dans différents domaines, comme « les Bureaux d'Accueil pour Primo-Arrivants » (BAPA) dont le but est de prévoir un programme encourageant l'intégration socio-économique des nouveaux habitants bruxellois issus de pays hors UE et disposant d'un permis de séjour de trois mois et plus. Les BAPA sont des intermédiaires, ils redirigent vers d'autres services et associations. Ensuite, il y a « Duo For a Job », cette association a pour objectif de répondre à un double constat : le haut taux de chômage des 18- 30 ans issus de pays hors UE et le faible taux d'activés des 55-64 ans en Belgique. La mission de l'association est de former des mentors retraités

ou préretraités pour conseiller via un mentorat les jeunes de 18 à 30 ans issus de l'immigration et en recherche d'un emploi ou d'une orientation professionnelle.

Actuellement, « Duo for a job » est présent dans toute la Belgique (Garnier et Piva, 2019).

Dans la région Wallonne, « Cap Migrant » est une ASBL agréée par la Région Wallonne qui travaille avec les réfugiés et les DPI. Cette ASBL offre des cours de français, une formation à la citoyenneté et un service d'aide à l'insertion socioprofessionnelle. Pour ce faire, Cap migrant offre un accompagnement individualisé aux personnes qui le désirent. Cet accompagnement consiste à déconstruire les idées préconçues, faire le deuil de leur ancienne situation et se projeter dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Le subsidie de ces organismes

Depuis que le fond européen pour les réfugiés (FER) a été remplacé par le Fond Asile Migration Intégration (FAMI) en 2014, certains organismes ont signalé une réduction des subventions européennes. Ils ont également souligné avoir été affectés par le retrait du gouvernement fédéral des conventions de partenariat concernant le logement et l'intégration des demandeurs (Garnier et Piva, 2019).

III. Méthodologie

Dans ce chapitre, nous examinons l'évolution de la question de départ en question de recherche, les éléments méthodologiques qui permettent de cadrer cette recherche et la formulation des hypothèses de recherche. Le mode d'inférence ainsi que l'approche du terrain sont également explicités.

Évolution de la question de départ

Mes expériences personnelles en tant que stagiaire et étudiante au sein des centres d'accueil Croix-Rouge ont suscité mon intérêt concernant la manière dont les DPI étaient accompagnés dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, la question de départ qui a inspiré ce travail est née : « **Comment les centres d'accueil Croix-Rouge et leurs partenaires (organismes publics et associations) accompagnent les DPI à l'insertion socioprofessionnelle en Belgique (région wallonne) ?** ». Cette question envisage la mise en réseau des organismes afin de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des DPI dans la société belge et met en avant la vision du travail socialisateur.

Dans la phase empirique, les entretiens semi-directifs menés avec les collaborateurs ont mis en avant les ressources disponibles, les difficultés et les partenariats mis en place afin de mener à bien leurs missions et satisfaire les besoins des résidents. Les collaborateurs formulent ces positions par : « *On n'a pas vraiment de formation, on a un écolage au début quand on choisit la référence formation et puis ben, on doit un peu se débrouiller et trouver par nous-mêmes des partenaires* » (Accompagnateur social référent formation du centre de Rocourt), « *J'ai pas le temps, avec les tâches quotidiennes, de vraiment accompagner le résident, le bureau formation c'est plus un intermédiaire, on leur donne les contacts vers qui se diriger et on leur explique comment mais des fois on ne sait même pas si ça été concluant* » (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée). « *Une fois qu'on a établi notre liste de contact, c'est plus simple d'accompagner le résident, vu qu'on sait ce qui existe en dehors et au sein même de la Croix-Rouge. Régulièrement on encourage les résidents à participer à la formation « Hello Belgium » qui fait partie du parcours d'intégration* » (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée).

En tenant compte de ces déclarations, il est apparu important d'ajouter ces variables au questionnaire. Les entretiens nous ont permis d'intégrer de manière centrale les notions de réseau et de partenariats,

qui n'étaient pas initialement perçues comme centrales. La question de recherche formulée est donc la suivante :

« Comment les demandeurs de protection internationale sont accompagnés dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle à travers les activités mises en place par les accompagnateurs sociaux et leurs partenaires dans les centres d'accueil Croix-Rouge de la région wallonne ? »

Les entretiens menés avec les DPI seront utilisés dans l'analyse afin d'appuyer les résultats que nous souhaitons mettre en avant dans ce mémoire.

Hypothèses

Dans cette partie, nous allons formuler les hypothèses de recherches sur base de la littérature scientifique et du travail empirique. Ces hypothèses ont été formulées grâce à la recherche littéraire et aux observations sur le terrain, les entretiens avec les collaborateurs vont nous permettent de vérifier ces affirmations.

H1 : La collaboration entre la Croix-Rouge et ses partenaires (associations et organismes publics) améliore les chances d'insertion socioprofessionnelle des DPI.

Dans l'accompagnement des résidents à leur insertion socioprofessionnelle, les collaborateurs Croix-Rouge des centres de Montegnée, Bierset et Rocourt sont amenés à travailler en réseau avec d'autres partenaires soit publics, soit membres du réseau des associations locales. Certains organismes accompagnent spécifiquement les DPI dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle en proposant des cours de FLE, un accompagnement dans la rédaction de CV et la recherche d'emploi. D'autres sont des institutions générales qui offrent des services à tous les demandeurs d'emploi telles que le Forem. Ainsi, on comprend que le travail en réseau est nécessaire afin de permettre aux collaborateurs Croix-Rouge de fournir aux DPI un accompagnement complet. Cependant, lors des entretiens menés dans le cadre de ce mémoire, il est apparu que la collaboration entre les différents partenaires n'était pas toujours optimale.

H2 : La mise en place de formations continues pour les collaborateurs en termes d'insertion socioprofessionnelle et la gestion de leur temps de travail améliorera les services offert aux DPI.

La mission première d'un centre Croix-Rouge est de fournir aux résidents l'aide matérielle sous formes de lits, de repas et de services sanitaires, les collaborateurs s'assurent que cela soit bien le cas. L'accompagnement social qui se caractérise par le suivi de leur procédure de protection internationale est réalisé par un accompagnateur social RPPI.

Pour mener à bien leurs missions, les collaborateurs sont formés par la Croix-Rouge lors de leurs premiers mois de travail. Au niveau des services offerts, concernant l’insertion socioprofessionnelle au sein des centres, c’est le bureau formation qui est le principal service. À cet effet, les collaborateurs suivent un premier écolage au sein de la coordination ADA, par le service « Hello Belgium » lorsqu’ils deviennent référents de cette permanence. Ils reçoivent un « guide du référent formation » dans lequel se trouve les consignes pour l’organisation de cette permanence. Cependant, cet écolage est assez général et concerne davantage l’organisation de cette permanence plutôt que son contenu. Les collaborateurs sont renseignés sur l’organisation du parcours d’intégration, la possibilité de suivre des cours de FLE, les organismes en charge de l’emploi et quelques formations disponibles au sein de la Croix-Rouge. Selon les témoignages recueillis et mes propres observations, cette formation n’offre pas d’informations concrètes sur les partenaires potentiels en dehors du Forem, pour accompagner les résidents dans leur processus d’insertion socioprofessionnel ni même, les activités à mener ou sur les méthodes d’évaluation de leur service ou sur le suivi régulier des résidents.

Chaque membre de l’équipe du bureau formation doit constituer sa propre liste de contacts et apprendre à gérer sur le terrain cette permanence en fonction des besoins des résidents. Cet auto-apprentissage nécessite du temps, alors que les travailleurs ont d’autres contraintes de terrain plus urgentes (arrivée de nouveaux résidents, urgences médicales, problèmes dans les chambres etc.) et ils doivent parfois sacrifier leur permanence au profit de ces obligations. Donc cela a un impact sur la qualité de l’accompagnement et le suivi régulier des DPI dans leur processus d’insertion socioprofessionnelle.

Méthode de collectes de données

Cette recherche s’est basée sur une méthode qualitative et empirique et mobilise comme mode d’inférence l’abduction.

Le présent travail a été réalisé sur la base de l’exploitation des données de 14 entretiens semi-directifs, dont huit réalisés sur des travailleurs des centres Croix-Rouge de Montegnée, de Bierset et de Rocourt occupant des postes divers (accompagnateur social-référent formation, accompagnateur social RPPI, accompagnateur social MENA) et six entretiens de DPI des mêmes centres (famille, homme isolé et femme isolée). Des observations ont également été menées à travers différents stages et emplois étudiants que nous avons occupés au sein des centres d’accueil Croix-Rouge d’Ans et de Rocourt, et lors de mon stage au sein du département ressource humaine de l’ADA. L’expérience du terrain permet d’avoir une meilleure compréhension du fonctionnement d’un centre d’accueil Croix-Rouge et de leurs politiques d’intégration, vu que nous sommes en contact direct avec les travailleurs et les DPI.

Mon expérience dans le service ressource humaine du département ADA, a permis d'avoir une meilleure vision des politiques d'éthique et d'intégrité que la Croix-Rouge souhaite mettre en place au sein des centres afin de sécuriser à la fois les résidents et les travailleurs.

Le mode d'inférence utilisé dans cette recherche est l'abduction. Cette démarche se caractérise par la formulation d'hypothèses basées sur un ensemble de faits observés. L'abduction part de l'effet pour remonter à la cause probable. Cela correspond à faire des allers-retours entre la littérature scientifique et le travail empirique. L'abduction permet d'émettre la question de recherche, d'identifier les hypothèses et ensuite de faire le lien avec les données empiriques (Quivy et Van Campenhoudt, 2006). Dans la réalisation de ce mémoire cela s'est concrétisé par différentes expériences sur le terrain, qui m'ont permis de formuler la question de départ. Ensuite par des lectures de textes scientifiques et puis des allers-retours entre la littérature et les entretiens menés avec les travailleurs et les DPI afin d'enrichir les hypothèses de recherches.

Les entretiens semi-directifs ont été utilisés comme méthode pour récolter les données empiriques qualitatives. Ces entretiens se définissent par plus de souplesse qu'un entretien directif. Puisque nous avons rédigés un guide d'entretien¹⁷ comprenant des thèmes à aborder, nous poserons les questions tout en nous adaptant aux propos de l'enquêté (Quivy et Van Campenhoudt, 2006). L'utilisation de cette méthode d'entretien permet de rassembler des informations concernant les ressources disponibles pour les collaborateurs afin de guider les DPI et de récolter aussi les partenariats organisés et les difficultés rencontrées autant par les collaborateurs que par les DPI. De plus, comme nos stages au sein de la Croix-Rouge sont passés d'une observation à une plus grande participation. Ces observations ont permis de recueillir des éléments empiriques directes nécessaires pour l'analyse des données et pour comprendre les significations et les motivations derrière les actions des personnes observées. Les observations nous aident à comprendre les phénomènes dans leur contexte naturel et permettent d'avoir une vision globale et nuancée des situations. Ces observations ont permis l'identification d'aspects inattendus qui ouvrent des nouvelles voies à explorer comme décrites plus loin (Quivy et Van Campenhoudt, 2006).

Le profil des personnes interrogées est variée¹⁸ :

Les travailleurs interrogés sont majoritairement des femmes dont l'ancienneté à la Croix-Rouge est très variable (plus ou moins longue). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes sont généralement plus présentes dans les métiers du social (Lemarchant, 2007), mais également par ma position en tant que femme, qui m'a incitée à me tourner plus facilement vers des femmes pour poser des questions.

¹⁷ Annexe 11 : Guides d'entretiens

¹⁸ Annexe 12 : Tableau récapitulatif des personnes interviewés.

Nous remarquons que la carrière d'un travailleur Croix-Rouge est très rarement longue (pas plus de 10 ans, sans doute à cause de la difficulté physique et mentale de la charge du travail).

Les DPI interviewés ont été choisis en fonction de leur expérience personnelle en termes d'insertion socioprofessionnelle. Tous ont été d'une manière ou d'une autre accompagnés par le service formation de leur centre dans la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'une équivalence de diplôme. Certaines personnes ont été choisies par nous-même, d'autres ont été identifiées par les collaborateurs Croix-Rouge interviewés.

Ces entretiens et observations servent à identifier clairement les éléments à approfondir, les points d'attentions ou les points inattendus. Ils permettent de limiter le champ d'action et d'identifier les divergences ou les convergences dans la pratique des accompagnateurs sociaux.

Cette étape combinée à la revue de littérature nous permet de formuler les hypothèses de recherche et celles-ci seront le fil conducteur de l'analyse des données. Ce cheminement offre une vision globale du sujet tout en mettant en avant les rôles de chacun. La délimitation de ce terrain de recherche vise à identifier les services offerts par les structures d'accueil de la Croix-Rouge et leurs partenaires pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des DPI. Il s'agit aussi d'analyser les contraintes existantes, les points de tension dans les collaborations, les avantages et les inconvénients de cette mise en réseau.

Cette recherche présente plusieurs limites, le nombre d'entretiens en est une. Le nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de ce mémoire est relativement restreint, ce qui limite la diversité des points de vues et réduit la généralisation des résultats obtenus. Néanmoins selon les dires des travailleurs interrogés tous leurs collègues rencontrent les mêmes difficultés qu'eux. Cependant, un échantillonnage plus important aurait permis une analyse plus représentative des opinions. De plus, le terrain de recherche s'est limité à une zone géographique spécifique, la région wallonne et plus particulièrement trois centres de la province de Liège qui se situent tous en périphérie du centre-ville. Cette limitation peut affecter la transférabilité des résultats à d'autres contextes, en même temps cela constitue un cas d'étude spécifique.

La contrainte temporelle a influencé la profondeur de l'analyse. Le temps limité a restreint la possibilité de mener plus d'entretiens ou d'explorer davantage certaines thématiques et enfin, ma position de stagiaire et non de travailleuse ne m'a permis d'aborder tous les aspects de la question.

Au vu de ces limites, il est important de considérer les résultats de cette étude comme une analyse non exhaustive du sujet.

IV. Mise à plat

La mise à plat des données empiriques sert à retranscrire les données récoltées lors des entretiens effectués avec les travailleurs Croix-Rouge et les DPI. Cette partie sera structurée à partir des hypothèses. Ces entretiens nous ont permis de structurer les hypothèses que nous avons émises.

H1 : La collaboration entre la Croix-Rouge et ses partenaires (associations et organismes publics) améliore les chances d'insertion socioprofessionnelle des DPI.

La collaboration au sein de la Croix-Rouge de Belgique

Le bureau formation destiné aux DPI est géré par plusieurs collaborateurs dans chaque centre, avec des permanences hebdomadaires organisées. La mission du bureau formation est de proposer aux DPI des formations susceptibles de développer leurs compétences durant leur procédure de demande de protection internationale. À travers des rencontres formelles et informelles, les référents formation discutent occasionnellement avec leurs collègues d'autres centres pour coordonner leur permanence. Le travail en équipe favorise l'échange des pratiques, comme le soulignait un collaborateur : *« c'est utile quand on réunit tous les référents formation une fois tous les X temps pour parler de la référence, ça nous permet de voir un peu ce que chacun fait, et de s'en inspirer et en même temps, on échange sur les différents partenaires »* (Accompagnateur social référent formation du centre de Bierset). Ces rencontres offrent aux travailleurs du bureau formation l'occasion de discuter de leur référence et d'analyser si l'accompagnement proposé est coordonné.

La mise en réseau au sein même du département ADA est nécessaire, afin d'avoir une harmonisation des services proposés. Pour le moment ce n'est pas encore le cas. À ce propos, plusieurs collaborateurs affirmaient : *« Le réseau est nécessaire et il fonctionne mais il y a aussi des contraintes et des choses qui manquent. En tant que référent formation, je pense que ça serait bien que tous les référents mettent en commun les partenaires qu'ils ont et les actions qu'ils mènent, comme ça on n'a pas besoin de rechercher à chaque fois des partenaires »* (Accompagnateur social référent bureau formation du centre de Bierset). Une autre travailleuse ajoutait : *« Oui, travailler en réseau c'est utile, mais c'est hyper compliqué : là, dernièrement, j'ai essayé de contacter les centres voisins pour pouvoir organiser des cours de Français niveau alpha, donc vraiment, pour les personnes analphabètes, et comme il faut minimum 8 personnes pour que ça puisse se faire, je les ai contactés. Il y a seulement un centre qui m'a répondu. Du coup, la collaboration c'est pas toujours évident malgré que tous les centres en aient*

besoin » (Accompagnatrice sociale référente bureau formation du centre de Montegnée). Bien que le réseau soit vu comme un réel outil d'apprentissage, la collaboration entre les centres n'est pas toujours évidente à mettre en place et requiert une coordination importante. Cela entraîne un manque d'uniformité des services offerts aux résidents en fonction des centres et des savoirs des collaborateurs tout en multipliant les efforts pour les collaborateurs, qui doivent chacun chercher des partenaires externes.

La mise en réseau permet l'échange sur les pratiques, les contacts et elle offre une prise en charge plus globale aux résidents. Mais, comme tout travail d'équipe, il est parfois compliqué de collaborer avec certains organismes à cause des obligations de terrain de chacun et des divergences d'intérêts pour les DPI.

La collaboration des travailleurs sociaux de la Croix-Rouge avec les partenaires externes

Pour accomplir ses missions, un collaborateur de la Croix-Rouge travaille aussi avec divers services externes à l'organisation. Cette collaboration permet d'obtenir un complément d'informations par rapport à une situation singulière et de déléguer certaines tâches à des services plus compétents ou adéquats, afin de mieux répondre aux besoins des résidents. À ce sujet un collaborateur disait : « *Le réseau avec des associations extérieures, c'est vraiment primordial pour participer à l'insertion socioprofessionnelle des DPI* » (Accompagnateur social référant formation du centre de Bierset).

Tous les travailleurs interviewés reconnaissent l'importance de travailler avec d'autres professionnels : « *Le bureau formation sert d'intermédiaire entre les résidents et les partenaires. Ici, on ne peut pas tout faire, donc, on essaye d'établir un projet avec le DPI. Une fois que c'est fait, on redirige vers les partenaires compétents pour l'accomplir* » (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée).

Ce travail en réseau est perçu comme un avantage : « *Au bureau formation, on n'a pas toutes les ressources et connaissances nécessaires par exemple en matière de recherche d'emploi, de formations accessibles ou d'équivalences de diplômes. Collaborer avec d'autres associations plus compétentes permet d'assurer un suivi plus approfondi* » (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée). Enfin, le travail en réseau offre un soutien précieux aux collaborateurs de la Croix-Rouge et, par conséquent aux DPI : « *On n'a pas le temps de suivre tous les résidents qui viennent au bureau formation et de leur fournir un suivi régulier, l'utilisation du réseau nous permet de nous décharger et d'assurer une meilleure prise en charge des résidents* » (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Rocourt).

En résumé, tous les collaborateurs considèrent le travail en réseau comme essentiel et efficace. Cependant ils reconnaissent également les défis que cela implique, nécessitant organisation, temps et discussions : « *Le réseau c'est primordial, il fonctionne et permet d'avoir des impacts mais il y a aussi des contraintes et des difficultés à surmonter lorsqu'on collabore tous ensemble* » (Accompagnateur social référant formation du centre de Bierset).

Plusieurs collaborations organisées entre les centres et les partenaires se passent très bien et contribuent activement à l'insertion socioprofessionnelle des résidents, notamment l'organisation des cours de FLE. L'apprentissage de la langue est une des missions principales des collaborateurs du bureau formation, la langue étant une barrière importante pour l'accès au travail et aux formations, ce qui fait que les référents formation encouragent vivement son apprentissage : « *Une des premières missions du bureau formation est l'apprentissage du français, c'est pourquoi, dès qu'ils arrivent, on propose aux résidents des cours de FLE. Ici à Rocourt on a de la chance, des cours de français sont données quotidiennement pendant la période scolaire par une professeure de l'enseignement de la promotion sociale de la ville de Liège* » (Accompagnatrice sociale du centre de Rocourt). La possibilité de suivre des cours de français au sein du centre facilite les résidents, car ils ne doivent pas se déplacer. Cependant, certains préfèrent sortir du centre afin de créer leur propre réseau de connaissances : « *Certains centres proposent des cours de FLE au sein même du centre, mais certains résidents préfèrent suivre des cours à l'extérieur dans ces cas-là on peut les rediriger vers les cours de FLE organisés par la promotion sociale ou vers les associations comme l'ASBL « Le monde des possibles » qui organise des cours de langue pour les DPI et Réfugiés* » (Accompagnatrice sociale du centre de Montegnée). Ces activités sont fortement sollicitées par les DPI qui viennent d'arriver dans le pays. Malheureusement, les cours dispensés par la promotion sociale ne sont accessibles que quatre mois après l'introduction de la demande de protection internationale. Par conséquent, les DPI sont redirigés vers des associations locales comme « Le monde des possibles » ou l'ASBL « Lire et écrire » qui permettent l'apprentissage de la langue dès leur arrivée.

Les collaborateurs du bureau formation essaient d'identifier quel projet les résidents souhaitent mettre en place : trouver un travail, trouver une formation professionnalisante ou obtenir une équivalence de diplômes. Ils constatent que souvent la première demande des résidents est de trouver un emploi pour diverses raisons : « *Ça dépend des résidents, mais souvent leur demande première, je pense que c'est le travail pour subvenir à leur besoins et aux besoins de leur familles parfois restés au pays. Ensuite, personnellement, j'ai souvent des demandes pour faire valoriser leurs études* » (Coordinatrice AI du centre de Rocourt). Pour répondre à leurs demandes, les collaborateurs Croix-Rouge écoutent leurs envies et leur exposent les différentes possibilités : « *Quand ils arrivent, on leur demande quels sont leurs envies et leurs projets, je trouve que ce moment est assez flou. Ils désignent un secteur et puis on*

fait une recherche et pendant la recherche, ils disent : « ah mais ce secteur m'irait aussi ». C'est pas toujours hyper clair, donc en général on leur donne l'information s'ils sont déjà autorisés à travailler et on leur parle des métiers en pénurie et des agences intérimaires auprès desquelles ils peuvent s'inscrire. On les aide à fournir tous les documents nécessaires, à rédiger un CV, à téléphoner. On leur explique un peu la marche à suivre » (Accompagnatrice Sociale référente bureau formation du centre de Montegnée).

Les travailleurs Croix-Rouge n'ont pas de relations privilégiées avec les agences intérimaires, certaines contactent les centres lorsqu'il y a des séances d'information pour des campagnes de recrutement, comme le recrutement de candidats pour du travail en usine, tel que chez Skechers à des périodes précises. Autrement, les DPI doivent suivre les mêmes démarches que les autres demandeurs d'emploi. Concernant les formations, celles que proposent généralement le FOREM ou l'institution des travaux publics, sont assez longues et ne conviennent pas réellement à la réalité de vie des DPI. Les attentes des DPI, ce sont des formations assez courtes qui permettent de trouver un emploi rapidement :

« L'institut des travaux publics a récemment ouvert une formation pour devenir maçon en six mois avec l'obtention d'un certificat de qualification secondaire supérieur. Cette option, c'est super chouette parce que c'est six mois et ça, c'est aussi une demande qu'on a souvent, c'est des formations courtes. Donc, par exemple, parfois, les gens viennent : « j'aimerais bien être chauffagiste », je dis : « bah voilà le plus court qu'on a, c'est deux ans » et ça, effectivement à l'échelle d'un projet pour une personne qui a son titre de séjour qui est installé ici, ben, ça va mais pour un DPI qui ne sait pas comment sa procédure va se terminer, qui ne sait pas de quoi demain est fait, deux ans c'est très loin. Puis aussi, les gens ils arrivent ici, il y en a qui sont jeunes mais y en a qui sont jeunes avec une famille. Leur objectif, c'est de gagner de l'argent pour envoyer à leur famille et voilà : pour plein de raisons, les formations ne correspondent pas à leur réalité et du coup cette formation-là de six mois, elle correspond bien à leurs attentes » (Accompagnatrice sociale référente formation de Rocourt).

L'accès à des formations de courte durée permet aux résidents de prendre part plus rapidement à la vie sociale en Belgique. C'est pourquoi la collaboration avec les associations locales est nécessaire : *« On travaille souvent avec « Le monde des possibles », une fois par mois, ils viennent présenter leurs formations ouvertes à tous les résidents. Et l'année passée, en octobre, ils sont également venus au centre donner un cours d'initiation aux smartphones et ordinateurs portables pour les familiariser avec l'utilisation de la boîte mail et des applications bancaires. La collaboration avec eux est très simple et en plus, tous les résidents peuvent participer à leurs activités ».* Les formations et activités proposées par cette association sont accessibles aux DPI dès leur arrivée et sont organisées particulièrement pour ce public.

L'accompagnement des DPI par les travailleurs sociaux est primordial pour préparer les résidents à leur vie en dehors et après le centre et leur permettre de comprendre le rôle des différents organismes vers lesquels ils pourront se tourner. Pour ce faire une collaboration est née avec l'association « live in color » particulièrement pour les jeunes adultes : *« live in color a toute la partie « job diversity », si par exemple ils sont un peu perdus, bah, eux ils peuvent faire une sorte de test d'orientation avec lui, pareil au niveau scolaire. Ils peuvent toujours poser des questions concernant leurs droits aussi. Il y a des stages aussi avec « job Diversity », des insertions dans les entreprises, c'est trop bien. Ça leur permet de tester ce qu'ils veulent faire donc c'est cool parce qu'après, ils connaissent déjà des gens. Ils ont testé et donc ils peuvent se réorienter si ça ne leur plait pas. En plus, ça leur fait une expérience et des contacts avec le monde de l'entreprise. Et, puis ils peuvent se rendre compte de ce qu'ils aiment et ce qu'ils aiment moins »* (Coordinatrice MENA du centre de Montegnée). Ces tests d'orientations et ces stages permettent aux résidents d'identifier leurs points forts et de savoir vers quoi ils souhaitent se diriger : *« On a remarqué généralement les jeunes ne choisissent pas parce qu'ils aiment mais parce qu'on leur a dit de choisir un métier en pénurie parce que plus de chances d'avoir les papiers ou parce qu'ils ont été conseillés. On ne laisse pas toujours l'opportunité aux jeunes de pouvoir choisir quelque chose qui les motive. En fait, ils sont souvent limités aux jobs en pénurie, ce qui est facilement accessible et où ils vont pouvoir vite se faire un peu d'argent »* (Coordinatrice MENA du centre de Montegnée).

Ce travail en réseau avec les associations locales est utile afin d'offrir aux résidents des possibilités en accord avec leurs réalités de vie (instabilité, urgences, méconnaissance du système, barrière de la langue). L'association « live in color » avec son programme « job diversity » vise l'intégration par le travail, en offrant aux candidats une formation sur la culture du travail en Belgique et un accompagnement qui mise sur le travail sur soi. L'échange de pratiques avec des associations qui travaillent spécifiquement avec le même public cible, facilite la prise en charge. De plus, cela permet de développer les pratiques professionnelles, de réfléchir à la problématique de l'insertion socioprofessionnelle et d'apporter des solutions plus adaptées.

L'insertion socioprofessionnelle passe aussi par l'accès à des formations professionnalisantes. L'organisme en charge de ce volet en Wallonie est le Forem. Le bureau formation renvoie régulièrement les DPI vers le Forem lorsqu'ils sont autorisés à suivre ces formations.

Mais comme dit précédemment, chaque collaboration est compliquée et particulièrement avec le Forem : *« c'est difficile d'être en contact avec eux, je trouve et alors, il y a ici à Ans, il y a une maison de l'emploi et là, j'ai eu l'impression que j'avais déjà eu plus facile de tomber sur quelqu'un mais, sinon, en général pour le Forem, on envoie les gens et on reçoit parfois des mails pour dire que la carte orange n'est plus à jour. Pour moi, ce n'est pas un partenariat, c'est vraiment plutôt à sens unique où eux, ils sont l'administration et nous en fait, on est un peu comme les résidents : à devoir répondre à une*

demande s'ils veulent continuer à être inscrits à quelque chose. Il n'y a pas une prise en charge vraiment assidue de la part du Forem » (Accompagnatrice sociale référente formation de Rocourt).

La prise de contact avec le Forem, très procédurale, rend le suivi des résidents plus difficile : *« Le Forem est très procédurier et difficile à contacter, on ne sait même pas si, sur place, il y a toujours une cellule migration. On n'a pas vraiment de contact avec eux » (Accompagnateur Social du centre de Bierset).* D'après nos observations et entretiens, le constat fait est que ce manque d'échange entre les deux institutions reflète une divergence d'intérêts et d'importance. Les deux n'ont pas les mêmes intérêts à améliorer leur communication et à mettre en place un réel partenariat. Le Forem est un grand organisme qui n'a pas que les DPI comme public cible, mais bien tous les demandeurs d'emploi, ce qui peut rendre leur accompagnement plus limité.

Pourtant, lorsque la collaboration se passe bien, et que l'échange entre le centre et le Forem se réalise facilement des effets apparaissent : *« On a une super collaboration avec une dame du Forem. Une fois qu'on a déjà rencontré les résidents et qu'ils savent plus ou moins vers quoi ils veulent se diriger, on les met en contact avec cette travailleuse, qui elle, va les accueillir et vraiment essayer de trouver une formation qui leur convient, en prenant le temps de vérifier s'ils y ont bien accès, si les déplacements sont pris en charge et s'il y a des possibilités de prise en charge dans les crèches pour les dames avec enfants. Donc, vraiment, au niveau des formations et inscription formation on renvoie tout au Forem. Le Forem s'occupe vraiment de les conseiller et trouver le projet qu'ils veulent mettre en place » (Accompagnatrice sociale référente formation de Montegnée).* Lorsque les résidents sont suivis efficacement, on remarque l'importance de travailler en réseau. L'échange d'informations entre les institutions permet une prise en charge des résidents plus complète et adaptée aux attentes des DPI. Les résidents peuvent exprimer leurs désirs et obtenir un accompagnement individualisé, ce qui reflète les effets positifs de la mise en réseau.

Le suivi des formations professionnelles par les DPI reste très difficile à mesurer par le bureau formation : *« C'est aussi un peu difficile parfois d'avoir l'information. Beaucoup de fois, on donne une info : « tiens, voilà la liste d'endroits où tu peux aller, tiens, je t'ai pris rendez-vous » et après on ne sait pas ce qui se passe. On n'a pas trop de retour, souvent je demande aux résidents de venir nous dire comment ça s'est passé mais bon, Des fois, ils reviennent et alors là on en discute. Mais en même temps, je pense qu'il y a quand même une forte différence entre le nombre de personnes qu'on oriente, à qui on donne des informations, même à qui on prend des rendez-vous pour un test d'orientation, pour l'inscription et le nombre de personnes qui suivent vraiment une formation. Il n'y en a pas beaucoup qui vont vraiment continuer. Je pense que ça, c'est vraiment la réalité de beaucoup de personnes au centre : ils sont tellement dans l'instabilité tout le temps ».*

Les formations sont rarement adaptées concrètement à la réalité de vie des DPI, ce qui rend leur fréquentation très variable. Lorsqu'elles sont plus courtes et qu'elles offrent une possibilité d'emploi plus importante, le taux de participation reste relativement stable : « *Pour la formation maçonnerie en six mois, il y a deux résidents qui se sont inscrits et qui ont fini. Ils avaient déjà des bases dans le métier, du coup avoir, cette qualification, c'était un plus pour eux* ».

H2 : La mise en place de formations continues pour les collaborateurs en terme d'insertion socioprofessionnelle et la gestion de leur temps de travail améliorera les services offert aux DPI.

Dans cette deuxième hypothèse, nous allons d'abord aborder la formation des travailleurs Croix-Rouge et la charge de leur travail. Ensuite, nous aborderons l'organisation la prise en charge des DPI en fonction de ces contraintes.

Il est important qu'un travailleur soit continuellement formé sur les pratiques à adopter dans son domaine. Une formation régulière permet de comprendre sa mission, d'appréhender clairement son travail, d'améliorer la qualité de ses prestations et de renforcer sa confiance. De plus, pour accomplir ses missions, notamment au sein du bureau formation, il est primordial que son emploi du temps lui permette de s'y investir pleinement. Un aménagement du temps de travail approprié est donc nécessaire pour permettre au travailleur de s'investir suffisamment dans ses tâches et de les accomplir efficacement.

La formation des travailleurs

La formation continue des collaborateurs Croix-Rouge

Un travailleur d'un centre Croix-Rouge peut choisir parmi différentes spécialisations dans lesquelles il souhaite s'investir : « *Quand on arrive, on suit un petit écolage mais vraiment basique ; après, on apprend grâce aux pairs et par nous-mêmes* » (Accompagnateur social du centre de Bierset).

L'apprentissage de la permanence formation est nécessaire avant de s'y investir pleinement, afin de pouvoir adopter une posture adaptée. Cependant les travailleurs sont d'accord pour affirmer : « *Des fois, j'ai dû poser des questions, on m'a expliqué vite fait : « t'envoies un mail à telle adresse pour les formations Croix-Rouge », les trucs vraiment de base. Maintenant, pour tout ce qui est formation pour les gens et tout, c'est vrai, que j'ai dû apprendre quand même fort par moi-même parce que, ben, en fait, les autres ils me disent bah : « je fais une recherche sur Google* » (Accompagnatrice Sociale référente bureau formation).

L'accompagnement des nouveaux référents formation apparaît tout de même très peu présent pour le développement de cette permanence et complique légèrement sa mise en place : *« c'est vrai qu'au début, j'étais un peu perdue et maintenant que je connais un peu les partenaires, et comment ils fonctionnent, c'est plus simple de s'organiser »* (Accompagnatrice Sociale référente bureau formation).

La formation comme outil d'apprentissage apparaît comme nécessaire pour tous les travailleurs, et ensemble ils pensent que la collaboration continue avec la coordination du département ADA et des différents centres permettraient une meilleure performance : *« Ça serait utile si avec la coordination, on se rencontrait une fois de temps en temps afin de discuter de nos pratiques et également d'échanger avec les autres référents pour uniformiser nos connaissances, nos services et nos partenaires »* (Accompagnateur social référent bureau formation du centre de Bierset).

Le travail en autonomie

Le travail en autonomie est un avantage considérable pour les travailleurs, car il leur permet de laisser exprimer leur créativité, leurs préférences, de développer leur prise de décision et d'initiative, ce qui accentue leurs compétences en recherche de solutions. Cependant, cette autonomie peut à la fois générer un sentiment d'isolement qui est dû à une impression de manque de soutien. Cela peut en effet aussi provoquer un épuisement professionnel.

Cette autonomie accrue augmente aussi les risques d'erreur : *« J'ai dû prendre mes renseignements par moi-même et auprès de certains de mes collègues, mais en général on est fort laissé à la débrouille. C'est nous qui devons trouver les services qui correspondent aux demandes des résidents. C'est bien, hein, parce qu'on apprend plein de choses, mais en même temps, des fois, ça nous rend moins efficaces, on se retrouve dans la même position que le résident à chercher vers qui on peut se diriger »* (Accompagnatrice sociale du centre de Rocourt), *« Ils ne se rendent pas vraiment compte du travail que ça génère, et de l'importance que cette référence a pour les DPI, on se sent un peu isolés »* (Accompagnateur social de Bierset).

Cette autonomie dans le travail favorise la découverte de nouveaux partenaires, mais entraîne parfois une inégalité des services, car chaque collaborateur possède des connaissances spécifiques et offre des services variés selon ses pratiques et son investissement. Le service offert diffère selon les centres mais également au sein d'un même centre entre les collègues qui exécutent la permanence : *« Au centre de Bierset, on est cinq à être référents formation, mais à des niveaux d'implications différents. On peut dire qu'il y en a peut-être trois qui sont réguliers. C'est compliqué de faire en sorte qu'on s'investisse tous de la même manière. Il y a des désaccords entre référents, tous ne se donnent pas les moyens de trouver des formations ou opportunités qui correspondent aux besoins des résidents. Le plus dur, c'est de trouver quelque chose qui leur correspond et qui peut débiter au moment où ils arrivent, parce que*

les formations ou autres commencent en général à des dates fixes, ce qui rend les inscriptions en plein milieu de l'année compliquées » (Accompagnateur social référent formation de Bierset).

La gestion du temps de travail

Les tâches quotidiennes et les urgences du centre régissent la répartition du temps de travail des accompagnateurs sociaux de la Croix-Rouge. Lorsqu'une urgence survient ou qu'il manque du personnel, les permanences formation passent au second plan. Lors de plusieurs immersions sur le terrain, nous avons constaté que, lorsque l'effectif est réduit ou qu'il y a des urgences à régler, ces permanences sont annulées : *« Les permanences formations ont lieu deux fois/ semaine, et on est deux à trois personnes à gérer cette permanence, mais lorsqu'il y a quelqu'un qui est absent ou qu'il faut gérer des situations d'urgence dans le centre, c'est souvent les permanences qu'on délaisse »* (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée). Pourtant, d'après les observations de terrain, ce suivi contribue activement au bien-être de résidents dans le centre, ce qui leur permet d'exprimer leurs projets pour leur futur et essayer de trouver des moyens pour les réaliser.

Ces permanences peuvent certes contribuer au bien-être des résidents. Mais il y a aussi au sein des centres de la Croix-Rouge un autre volet, l'« accompagnement individuel ». Cet accompagnement individuel constitue une part importante du travail du collaborateur. Pour renforcer cet aspect, l'intitulé de fonction des travailleurs est passé de collaborateur polyvalent à accompagnateur social individuel. Cette évolution vise à équilibrer le travail polyvalent et l'accompagnement individuel des résidents dont chaque collaborateur est le référent : *« Il y a une confusion des rôles parmi les travailleurs, certains ne s'impliquent pas assez dans leur fonction d'accompagnateur individuel, et renvoie régulièrement les résidents vers le bureau formation pour toutes sortes de demandes, mêmes les plus basiques, telles qu'envoyer un mail avec leur CV à un employeur »* (Accompagnateur social de Bierset). Ainsi, le bureau formation se retrouve face à une série de demandes assez diffuses, ce qui rend le suivi des DPI plus compliqué : *« C'est un peu compliqué de réellement suivre chaque personne qui vient nous voir, parce que, déjà, ils peuvent venir une fois et puis plus du tout, donc, on n'a pas de retour sur l'impact de notre intervention »* (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Rocourt), *« Il y a beaucoup de résidents et c'est impossible de fournir à tous un suivi approfondi, alors on devient juste des intermédiaires et on essaye de les rediriger vers d'autres organismes et les activer à chercher par eux-mêmes »* (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Montegnée).

Le rôle de l'accompagnateur social se transforme avec l'évolution de l'état social vers l'état social actif, en un rôle d'intermédiaire. Sa mission est d'encadrer les bénéficiaires dans la société active.

Le travail d'accompagnement individuel consiste en un suivi régulier des DPI par les accompagnateurs sociaux, tous les trois mois ils doivent se rencontrer pour faire le point sur leur situation. Cet accompagnement individuel est primordial, il est important pour le résident qui arrive dans un pays qui lui est souvent totalement inconnu, d'avoir une personne de référence auprès de laquelle il peut se confier ou même tout simplement, se renseigner sur le fonctionnement de la vie en Belgique : *« Ce travail d'accompagnement doit se faire en douceur, on se présente, on propose un rendez-vous pour leur expliquer la vie au centre, mais également notre rôle en tant qu'AI. Pour ma part, je pense qu'il faut leur laisser le temps de s'ouvrir à nous tout en leur rappelant régulièrement qu'ils peuvent venir nous parler s'ils le désirent. C'est important d'avoir un suivi régulier pour voir si les DPI ne sont pas démotivés ou s'ils n'ont pas un mal-être, et si c'est le cas toujours proposer un accompagnement même extérieur au centre »* (Coordinatrice MENA du centre de Montegnée).

Ce volet du travail n'est pas réalisé par tous les collaborateurs de la même manière, tous ont le droit de l'exécuter comme cela leur convient et convient aux résidents qu'ils suivent. Mais pour certains, il est plus compliqué de tenir un suivi régulier : *« Il est difficile de changer la manière de travailler de certains qui sont là depuis longtemps, insérer l'aspect accompagnement individuel dans leurs tâches est un travail de longue haleine »* (Directrice d'un centre Croix-Rouge).

Le suivi des DPI

Le suivi des DPI afin de mesurer l'impact des services proposés par le bureau formation est une tâche relativement laborieuse à cause des raisons explicitées ci-dessus (suivis irréguliers, nombres de résidents, instabilité de vie des DPI) : *« C'est dur de mesurer vraiment l'impact, c'est trop diffus »* (Accompagnateur social référent du centre de Bierset), *« C'est aussi un peu difficile parfois d'avoir l'information, je pense, beaucoup de fois, on donne une info : « tiens voilà la liste d'endroits où tu peux aller ; tiens, je t'ai pris rendez-vous » et après on sait pas ce qui se passe [...] moi je demande qu'ils viennent nous dire mais bon, des fois, ils reviennent pas, et quand je les revois j'y repense et je leur demande. Mais c'est vrai que je pense qu'en termes de proportions de personnes, il y a quand même une forte différence entre le nombre de personnes qu'on oriente, à qui on donne des informations, même, à qui on prend des rendez-vous pour un test d'orientation et le nombre de personnes qui vont vraiment suivre une formation. Il n'y en a pas beaucoup qui vont vraiment continuer. Je pense que ça c'est vraiment la réalité de beaucoup de personnes au centre »* (Accompagnatrice sociale référente formation du centre de Rocourt). Cet extrait met en exergue le fait que le suivi des DPI est une tâche qui demande beaucoup d'efforts et d'investissement sur le long terme de la part des travailleurs, et qui n'est pas facilement mesurable.

Pourtant, mesurer l'impact de l'efficacité du suivi pourrait servir à améliorer les services proposés et identifier ce qui fonctionne plus ou moins bien.

Le volet accompagnement individuel est également essentiel pour assurer un suivi régulier des résidents en centre. Tout aussi important que les moyens visant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle. Les DPI ont souvent des parcours migratoires lourds et ont parfois des traumatismes importants qu'il faut traiter avant de se lancer sur le marché du travail.

V. Analyse des données

L'analyse des données met en avant les relations établies entre les données récoltées sur le terrain et les données théoriques présentées dans la revue de littérature.

Les attentes du monde du travail et de la société envers les DPI

Les attentes de l'État social actif envers les DPI

Avec l'évolution de l'état social vers l'état social actif, l'état responsabilise de plus en plus, les demandeurs d'emploi et les pousse à être autonomes. Si la personne n'est pas en mesure de s'autonomiser par rapport à sa formation, sa flexibilité et son adaptation au marché du travail, cela peut entraîner une culpabilisation de la personne. En effet, il y a eu une redéfinition des politiques publiques, on opte pour des dépenses actives (insertion, responsabilisation, autonomie, etc.) plutôt que pour des dépenses passives (indemnisation). Ces mesures d'activation ont également « des effets pervers tels que le maintien de la précarité par la multiplication d'emplois dits atypique ou précaires (job intérimaires, CDD, temps-partiel) qui n'assurent pas une stabilité économique et sociale.

Cette activation renforce la stigmatisation des personnes qui n'arrivent pas à suivre ce modèle » (Vrancken, 2002). Une stigmatisation sociale se développe, car ces personnes peuvent être perçues comme irresponsables. Ainsi qu'une stigmatisation institutionnelle, le système de gouvernabilité que les institutions appliquent est un dispositif d'évaluation. Des sanctions tels que la réduction des aides allouées peut être appliquée s'il n'y a pas d'activation. De plus, les personnes peuvent se sentir coupables et en souffrance psychologique (Vrancken, 2010). À titre d'exemple : en Belgique, les arrêtés d'expulsion sont rédigés dans un langage très technique et pointe du doigt l'usage d'aides sociales par les migrants de l'UE en qualifiant cet usage comme une « charge déraisonnable pour les finances publiques ». Ils insistent sur la gravité de la situation, en incriminant l'étranger qui n'a pas trouvé d'emploi et a fait recours aux aides sociales. En indiquant par conséquent très clairement que cette personne doit quitter le territoire sinon elle risque l'expulsion ou la détention (Lafleur et Mescoli, 2018). Nous l'avons dit le volet accompagnement individuel (à cause de leur parcours migratoires lourds) est aussi important que l'insertion socioprofessionnelle, et cela peut être considéré comme une charge déraisonnable pour les finances publics.

La désaffiliation

Castel parle de désaffiliation, il décrit ce phénomène comme un processus au cours duquel l'individu perd petit à petit ses repères dans la société aussi bien sur le plan du travail que sur le plan des relations sociales. Le travail et le réseau social sont les deux dimensions qu'il faut prendre en compte pour expliquer la désaffiliation. L'intégration par le travail est perçue comme essentielle car un emploi assure un revenu, mais également une position dans la société et des relations sociales. La création d'un réseau social (famille, amis, collègues, etc.) contribue également activement à l'intégration sociale (Castel, 2014).

Pour les DPI, le travail et le réseau social sont des enjeux importants. Pourtant, il est plus difficile pour eux de se projeter à cause de leur situation précaire et à l'incertitude temporelle lié à la procédure. La période d'attente peut être longue et sinueuse pour les DPI, car ils doivent faire face à leur passé pour avoir une chance d'obtenir une protection. Les demandeurs se retrouvent dans une situation complexe où il doivent faire face à l'attente, cette période de latence est souvent perçue comme une « stagnation temporelle » (Mathieu, 2021). Selon les travailleurs sociaux, cette période est nécessairement une souffrance pour les DPI mais à des degrés différents selon les demandeurs. À ce propos : *« C'est difficile pour nous, ça fait quatre ans qu'on est en procédure, plusieurs fois on a eu des négatifs, mais c'est impossible de retourner dans mon pays. Je peux pas ramener mes filles au pays. Ça devient long, c'est dur moralement »* (Résident du centre de Rocourt). Ce temps d'attente est difficile pour les demandeurs car il impose une certaine inaction, le temps d'avoir l'autorisation de travailler (Mathieu, 2021). Ce laps de temps d'attente obligatoire provoque un désœuvrement involontaire pour les DPI. Cette impossibilité de participer au marché du travail et de se sentir intégré dans la société d'accueil peut engendrer un sentiment d'inutilité et une diminution de l'estime de soi. D'autant plus que l'attente de la décision est souvent un obstacle en soi au processus d'intégration (Mathieu, 2021).

Les travailleurs sociaux essaient de proposer aux résidents des activités qui puissent les intéresser pour essayer d'optimiser le temps d'attente. Ces activités sont souvent organisées par des associations qui proposent des cours de langues, des tables de conversation ou encore des activités ludiques qui sont également proposés par les accompagnateurs sociaux des centres.

Les partenariats avec des associations locales sont tout aussi nécessaires. Dans chaque zone géographique se crée des réseaux différents, et les travailleurs sociaux orientent en fonction de l'offre vers d'autres organisations et services à la fois en interne et en externe. L'appel aux organisations externes se fait par exemple lorsque le travailleur social remarque que le bénéficiaire a besoin d'un

accompagnement plus spécialisé. Dans ces cas-là, le travailleur peut prendre contact avec un centre compétent qui pourra fournir un accompagnement adapté au bénéficiaire. Ces activités permettent aux résidents de se développer un réseau social (des connaissances) qui participe à leur revalorisation (Mathieu, 2021). D'ailleurs un jeune DPI affirmait : *« ça fait du bien de sortir du centre, de voir d'autres personnes, moi, je vais au foot et ça permet de déconnecter. J'ai des amis là et je peux un peu aller chez eux, ça fait du bien. Pareil, quand j'étais à l'école en mécanique : le fait d'avoir des stages, ça m'a permis de faire la connaissance de plusieurs patrons et grâce à ça j'ai obtenu des petits jobs »* (jeune-homme DPI, résident du centre de Rocourt).

Ces deux dimensions: le travail et le réseau social, sont importantes afin de ne pas se sentir progressivement exclus de la société. La désaffiliation développée par Castel explique que ce processus passe par plusieurs étapes : la précarisation qui signifie une instabilité financière et professionnelle, ce qui se caractérise par des périodes de chômage ou l'occupation successive d'emplois précaires (Castel, 2007), la rupture des liens sociaux, l'instabilité financière qui intensifient un risque d'isoler les individus et de voir se dégrader les liens sociaux avec leur entourage. L'instabilité économique peut entraîner des tensions et des difficultés à maintenir un réseau social. L'exclusion sociale prend place lorsqu'il existe une déconnexion complète de la société tant bien sur l'aspect économique que social de l'individu. L'addition de ces différentes ruptures conduit à la désaffiliation. La désaffiliation est donc un processus dynamique où il faut traiter la complexité et la spécificité de chaque situation (Castel, 2007).

Les parcours d'intégrations que doivent entreprendre les bénéficiaires sont d'une grande complexité, et ceux-ci rapportent régulièrement des expériences de discriminations : qu'elles soient implicites ou explicites, ce sentiment d'exclusion joue un rôle important sur leur volonté d'appartenance et sur leur intégration dans la société. Les travailleurs sociaux et leurs bénéficiaires craignent que le PI ne devienne seulement « qu'une instrumentalisation du fédéral » dans une optique de contrôle et d'exclusion, et en réalité d'obligation de résultat qui serait opposé aux objectifs de ce secteur.

Le parcours d'intégration

L'accompagnement dans l'apprentissage des compétences et connaissances nécessaires est très apprécié chez les bénéficiaires. Selon les opérateurs interviewés, le but de cet accompagnement est de responsabiliser les individus afin qu'ils soient en capacité de gérer seuls des situations de la vie quotidienne. Cependant, il est important de mettre en évidence, que cet objectif est difficilement atteignable au vu de la vie des bénéficiaires qui ont souvent vécu des traumatismes et qui ont des codes culturels assez éloignés d'eux (enquête en ligne cité par Gossiaux, Mescoli et Rivière, 2019).

Certains primo-arrivants continuent de se trouver dans des situations de non-autonomie, c'est-à-dire au CPAS, sans emploi malgré des compétences, même à l'issue de ce PI, ce qui peut d'ailleurs provoquer un sentiment de frustration, d'injustice et d'incompréhension et même une démotivation dans l'apprentissage de la langue (Gossiaux, Mescoli et Rivière, 2019).

L'analyse de ce dispositif permet donc de dire qu'il répond efficacement aux besoins des bénéficiaires en se focalisant sur trois domaines essentiels : la connaissance de l'environnement local, l'apprentissage de la langue et l'insertion socioprofessionnelle, domaines dont les bénéficiaires reconnaissent leur nécessité. Cependant, il est important de souligner que les primo-arrivants ne sont que rarement au courant de l'existence ou des objectifs du PI avant d'y être concrètement confrontés. L'étude de ce dispositif a fait ressortir des éléments qui pourraient être plus approfondis. En ce qui concerne la connaissance de l'environnement local, les bénéficiaires confirment que l'apprentissage de ces codes est nécessaire afin de devenir un citoyen belge. Néanmoins, cela ne signifie pas que les primo-arrivants ne soient pas victimes de discriminations : plusieurs témoignages affirment le manque de considération et le rejet de la part des citoyens belges. L'apprentissage de la langue est aussi une étape primordiale dans l'intégration car cela permet l'accès au marché du travail et aux formations. Concernant l'insertion socioprofessionnelle, les dispositifs existants ne sont pas totalement efficaces et n'offrent pas directement un emploi. Une des raisons peut être la difficulté, voire l'impossibilité à reconnaître les diplômes (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019).

Qui aide les DPI à l'activation ?

Nous l'avons vu les travailleurs sociaux dans les centres démultiplient leurs casquettes pour essayer d'adapter leur accompagnement à chaque résident selon leurs attentes et besoins. Avec cette démultiplication des services et d'initiatives qui se chevauchent, il devient de plus en plus complexe de s'y retrouver, aussi bien pour les professionnels que pour les bénéficiaires.

Les professionnels doivent jongler avec de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences et apprendre à naviguer parmi tous ces dispositifs. La collaboration entre les différentes initiatives est mise en avant par les acteurs, car le constat est que l'offre des ressources disponibles est bien inférieure à la demande du public cible. Les associations doivent s'organiser en interne afin de satisfaire leur mission et continuer à bénéficier des subsides publics (Garnier et Piva, 2019).

Malgré la mise en avant de la collaboration entre ces nouvelles structures et celles plus anciennes, les relations ne sont pas parfaitement harmonieuses et régulières. Il subsiste des méconnaissances concernant le rôle et les missions de ces diverses organisations. Bien que ces obstacles contraignent la

cohérence du système, Garnier et Piva mettent en lumière les initiatives locales qui se développent en collaborant avec celles déjà plus établies. Cette mise en réseau semble être nécessaire au vu de la limite des ressources disponibles et du public hétérogène, mais également à cause des limites institutionnelles de l'action des organismes publics et régionaux (2019). Il reste certains ajustements de coordination à faire entre les niveaux de pouvoir et de compétences, pour éviter que la responsabilité de l'intégration repose sur un seul secteur. Les collaborations entre les différents dispositifs passent souvent par des mises en réseau informelles, ce qui nécessite une organisation et du temps supplémentaire aux travailleurs (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019). Par exemple, le PI wallon n'est pas reconnu en Flandre, ce qui signifie que les efforts fournis par les primo-arrivants devront être recommencés suite à un déménagement dans la région flamande. En outre, le PI manque également d'harmonisation avec les politiques fédérales plus générales en ce qui concerne les migrations (Gossiaux, Mescoli et Rivière, 2019).

Dans le livre « Newcomers Navigating the Welfare State » chapitre 6, on aborde l'activation sur le marché du travail des immigrants nouvellement arrivés. Ce chapitre sert à comprendre le rôle des travailleurs sociaux dans les CPAS en terme d'insertion socioprofessionnelle. Cette situation peut nous aider à comprendre la position des accompagnateurs sociaux des centres de la Croix-Rouge en Belgique. Les travailleurs sociaux travaillent en premier lieu à renforcer les compétences des bénéficiaires avant de directement les orienter vers le marché du travail ou vers des institutions telles que le Forem. Ils expliquent le fonctionnement du marché du travail en Belgique et les possibilités qui s'ouvrent aux DPI. Les observations et les entretiens menés révèlent que la première volonté des primo-arrivants dans ces centres est de trouver en emploi. Dans ces cas-là, le rôle de l'accompagnateur social est d'expliquer le fonctionnement du système belge et le délai des quatre mois avant l'autorisation de travailler. Ils permettent ainsi aux DPI d'être « prêt » pour le marché du travail. On parle du travail sur soi avec une reconnaissance du parcours de vie et des spécificités de chaque personne (Vrancken, 2002). L'enjeu est de formaliser ces nouvelles attentes et de les prendre en compte.

Des moyens d'activation existent en Belgique comme les contrats d'article 60, l'article 60 est un moyen d'activation temporaire (contrat à durée déterminée). Grâce à ce contrat, ils peuvent travailler au sein des différents services du CPAS ou chez un tiers employeur. Cette opportunité peut être considérée comme une phase d'apprentissage et un tremplin vers un emploi classique. Par les contrats d'article 60, le DPI a l'opportunité d'acquérir de l'expérience professionnelle. Cependant, il faut souligner que pour la majorité des bénéficiaires du CPAS, ces objectifs de mise à l'emploi ou d'accompagnement dans la recherche d'un emploi restent inatteignables (Franssen, 2023). Cette opportunité d'emploi est très peu envisagée par les centres, pourtant, elle peut représenter une réelle opportunité d'entrée sur le marché du travail.

Le Forem contribue également à l'activation en aidant à la réalisation de CV et à la recherche d'emploi. Sollicité pour diverses mesures d'insertion socioprofessionnelle, comme la dispense de formations, le Forem est cité comme un partenaire clé, mais particulièrement pour les profils solides, jugés plus facilement employables. Dans le chapitre 6 du livre « Newcomers Navigating the Welfare State », le Forem intervient souvent pour des ateliers de rédaction de CV plutôt que sur un suivi approfondi (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023). Nos observations et entretiens démontrent que bien que le Forem soit une institution importante vers laquelle les résidents sont régulièrement redirigés pour des formations et des conseils, établir un partenariat efficace et privilégié reste difficile.

L'employabilité des DPI et les jobs précaires

« L'employabilité dépend généralement de l'origine, du niveau d'éducation, des contraintes familiales, des compétences sociales, de la situation administrative, des conditions de logement, de la santé, du sexe et de la culture de la personne » (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023, p. 129).

Obstacles à franchir

Les entretiens et observations ont révélé que dès leur arrivée les DPI souhaitent obtenir un emploi. Cependant, les DPI sont autorisés à travailler seulement quatre mois après l'introduction de leur demande s'ils n'ont pas reçu de réponse négative de la part du CGRA. Les travailleurs sociaux soulignent qu'au-delà de cette volonté, il est essentiel que les DPI soient prêts en termes « d'employabilité » (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023). Des questionnements peuvent émerger concernant l'aptitude des DPI (ou bénéficiaire) à travailler : être employable signifie que les DPI doivent entreprendre des démarches pour devenir plus attractifs sur le marché du travail, un processus qui nécessite généralement du temps (Vandermeerschen, Mescoli, et al., 2023).

Bien que les DPI souhaitent participer rapidement au marché du travail, les collaborateurs leur conseillent d'utiliser la période d'attente de quatre mois pour s'acclimater au nouveau pays, comprendre les codes sociaux et apprendre la langue. Les entretiens révèlent cependant un décalage entre les attentes des résidents et les formations organisées, qui débutent généralement à des périodes fixes une à deux fois par an, ce qui ne coïncide pas toujours avec l'arrivée des DPI. Par conséquent, il est parfois compliqué de trouver une opportunité qui leur convienne et soit accessible, ce qui les oriente régulièrement vers des emplois en pénurie et précaires : *« C'est important pour moi de travailler : au pays j'avais une restaurant avec ma femme et j'étais couturier. Je ne peux pas rester sans rien faire. Je trouve toujours des petits emplois dans le jardinage, la peinture, ou dans les cuisines. Il faut que je sorte*

du centre pour mon bien, et en plus sans argent, c'est impossible de vivre avec 3 enfants » (Résident du centre de Rocourt).

Lors des entretiens, nous avons demandé aux travailleurs quand ils considéraient que les DPI étaient prêts à se lancer sur le marché du travail. Les travailleurs sociaux sont perçus comme des « gardiens en terme d'activation du marché du travail » (Vandermeerschen, Mescoli, et al., 2023). Bien que l'insertion socioprofessionnelle soit une des missions principales, les travailleurs sociaux estiment que pour être apte à travailler, d'autres besoins primaires doivent être comblés (santé mentale et physique, condition de vie, garde des enfants). Dans les centres, ce sont généralement les accompagnateurs sociaux individuels, qui prennent en charge cet aspect. Leur rôle est d'être une personne de confiance pour les résidents dont ils sont référents, et d'établir une relation d'échange avec eux. Ils accompagnent leurs résidents sur des aspects privés ou professionnels, tels que la recherche d'un accompagnement psychologique plus approfondi, la recherche de crèche pour les enfants, ou des problèmes rencontrés au centre. Ils font également le lien avec les autres professionnels tels que les infirmiers, pour les suivis médicaux. Cette démarche permet d'évaluer conjointement si les besoins primaires des résidents sont satisfaits et s'ils se sentent prêts à intégrer le marché du travail.

Un des critères mis en avant par les travailleurs sociaux pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle, c'est l'apprentissage d'au moins une des langues nationales (Vandermeerschen, Mescoli, et al., 2023). L'apprentissage du français en l'occurrence en Wallonie est fortement conseillé par les collaborateurs Croix-Rouge et de nombreux cours sont organisés au sein même du centre ou à l'extérieur par des associations afin d'encourager les résidents. Régulièrement, les référents du bureau formation conseillent des cours de langue lorsque les DPI arrivent et n'ont pas encore l'autorisation au marché du travail. La concordance avec les rentrées académiques reste une difficulté.

Certains centres dispensent des cours de FLE au sein de leur entité, ce qui facilite leur inscription. Des résidents confirment que la connaissance du français leur ouvre des portes pour l'insertion socioprofessionnelle. À ce sujet un résident affirmait : « *Quand je suis arrivé, ma priorité était vraiment d'apprendre le français, les cours de FLE dans le centre m'ont bien aidé. Mais j'ai principalement appris grâce à mes petits jobs en dehors du centre. Ces expériences m'ont permis de comprendre le français plus rapidement* » (Résident du centre de Rocourt). Par contre, aussi bien les DPI que certains travailleurs sociaux considèrent inadapté le fait de dispenser des cours de FLE systématiquement dans une classe de manière ex-cathedra. Selon eux, ce n'est pas la meilleure option, envisager une immersion professionnelle afin d'améliorer les connaissances de la langue peut être plus efficace.

Il est également conseillé aux DPI de se former dans différents secteurs afin d'avoir une qualification supplémentaire et spécifique. Cela augmentera, leur chance d'intégration sur le marché du travail. Cette orientation est conseillée car la reconnaissance de diplôme est un parcours assez complexe en Belgique.

L'équivalence des diplômes

L'équivalence de diplômes est un enjeu important pour les DPI, mais ce n'est pas un parcours simple en Belgique. En Belgique, ce sont les communautés qui sont en charge de cette compétence.

Deux types d'équivalences sont possibles: « l'équivalence complète » et « l'équivalence de niveau ». Ces deux équivalences ne donnent pas accès aux mêmes avantages, en effet la première permet un accès au métier tandis que la seconde ne permet pas l'accès à la profession, elle reconnaît seulement le niveau d'étude, ce qui peut servir quand même à obtenir un certain barème salarial.

Les critères pour obtenir une équivalence sont considérables : des documents spécifiques comme les diplômes, les bulletins, le programme des cours sont à fournir dans une langue nationale ou en anglais. Si ce n'est pas le cas, les documents doivent être traduits, ce qui est très coûteux. Ces documents sont parfois difficiles à obtenir pour les DPI, car cela nécessite de faire appel aux institutions de leur pays d'origine et ce qui n'est pas envisageable pour tous (Fédération Wallonie-Bruxelles, 2023). De ce fait, régulièrement les résidents se réorientent vers d'autres carrières et finissent par choisir des emplois ou formations qui ne sont pas en lien avec leur formation et expériences professionnelles initiales . Ce constat est renforcé par les propos d'un résident : *« J'ai voulu faire valoir mes études, au pays, je suis ingénieur mais ici mon diplôme n'est pas reconnu. Je me suis renseigné, mais il demande énormément de papiers que je n'ai pas avec moi, j'ai entamé les démarches mais c'est long. Je suis obligé de travailler dans un autre secteur en attendant » (Résident du centre de Rocourt).*

S'ils n'obtiennent pas la reconnaissance même partielle de leur diplôme, certains souhaitent reprendre des études universitaires. Pour les personnes de plus de 25 ans, ce n'est pas toujours bien vu, car cela retarderait l'entrée sur le marché du travail.

Les travailleurs sociaux notamment du CPAS orienteraient plus vers des formations professionnalisantes (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023). D'ailleurs dans le centre d'accueil de Rocourt, un résident disait : *« Moi, j'ai fait des études universitaires au Togo et puis une petite partie en Grèce, je ne veux pas abandonner ma fonction de comptable. Alors, j'ai décidé de reprendre des études ici, c'est vrai que ce n'est pas facile : je dois combiner mes études et mon travail à la poste. En plus, ici, je n'ai pas vraiment de lieu calme pour réviser mais c'est ce que je veux faire ».*

En conclusion, bien que les mesures d'activation sociale visent à inciter l'intégration par l'emploi, certains travailleurs sociaux estiment que les nouveaux arrivants ne sont pas directement « prêts » pour

entrer sur le marché du travail, et soulignent même la nécessité de les « protéger » d'un marché difficile. Il ne suffit pas seulement d'être « prêt » à travailler, il faut également disposer d'options réalistes sur le marché du travail (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023).

L'activation comprend aussi la connaissance des valeurs et de la culture du pays (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023). À cet effet, au sein des centres sont organisés des ateliers citoyenneté où, grâce à des mises en situation spécifiques (relations amoureuses, travail, vie en communauté), les droits et obligations en Belgique sont brièvement abordés. Le but est que la personne puisse acquérir les connaissances afin de comprendre le fonctionnement de la société belge. De plus, en collaboration avec les centres régionaux d'intégration (CRI), les centres Croix-Rouge dispensent des ateliers de citoyenneté « Bonjour Belgique ». Cette formation est enseignée en 10 langues (français, anglais, arabe, espagnol, pachto/dari/farsi, russe, somali et albanais) et consiste en 60 heures de cours étalées sur 10 jours. Les thèmes abordés coïncident à ceux demandés par la Région wallonne : médias, santé, égalité des chances, emploi, enseignement, impôts, assurances, sécurité sociale, institutions belges et internationales, justice, statuts de séjour, logements, vie quotidienne (adjoint au service « Hello Belgium »). Ces ateliers contribuent aussi à l'insertion socioprofessionnelle des résidents en leur offrant une première introduction au fonctionnement du système belge.

Les carrières des DPI

Les chiffres montrent que le taux d'emploi des demandeurs de protection internationale et réfugiés est généralement plus faible par rapport aux nationaux (Herman et Rea, 2017). D'autres recherches mettent en évidence, le fait que le taux d'emploi des DPI est généralement plus élevé que celui des réfugiés. Ceci peut s'expliquer par la plus grande disposition des DPI à accepter des emplois sous-qualifiés dans des secteurs tels que la construction, la restauration et l'hôtellerie (Piguet et Wimmer cité par Herman et Rea, 2017). La situation d'instabilité dans laquelle ils se trouvent et la nécessité d'avoir un revenu les poussent à accepter toutes sortes d'emplois même si ce n'est pas en lien avec leur formation de base : « *C'est compliqué de trouver un travail, surtout que je ne parle pas bien français. Du coup j'accepte un peu tout. Durant l'été il y a la cueillette des fruits, ça nous permet d'avoir un peu d'argent* » (Résident du centre de Rocourt). « Dans l'agriculture, les demandeurs de protection internationale ont parfois remplacé les saisonniers. Lorsqu'ils obtiennent le statut de réfugié, les personnes changent de secteur d'activité et cherchent un emploi dans un secteur plus en lien avec leur qualification » (Marx et al. cité par Herman et Réa, 2017).

Le changement de statut peut inciter un changement de secteur d'activités. Ce constat est particulièrement vrai pour le domaine de l'Horticulture : avant l'obtention du statut de réfugiés, plus

d'un tiers des DPI y travaille. Cependant, seulement 2,5%¹⁹ y restent quatre ans plus tard. Les réfugiés reconnus se dirigent vers l'industrie, l'administration publique, la santé, le social, l'hébergement etc. Les administrations publiques, et plus spécifiquement les administrations locales accueillent une partie des travailleurs dans le secteur privé (Herman et Réa, 2017).

Le sexe et la situation familiale de la personne joue également un rôle dans l'entrée sur le marché du travail. Les travailleurs sociaux remarquent que les hommes désirent acquérir un emploi plus vite que les femmes. Les femmes peuvent être perçues comme réticentes à entrer sur le marché du travail ou à entamer une formation, à cause des valeurs culturelles qui peuvent être considérées comme des obstacles (Vandermeerschen, Santos, et al., 2023).

En Europe et particulièrement en Belgique, la participation des immigrés sur le marché du travail reste inférieure à celle des citoyens natifs : de nombreux facteurs interviennent dans l'insertion socioprofessionnelle : la situation familiale, le sexe et l'âge, par exemple.

Ainsi, les femmes auront plus de difficultés à s'intégrer sur le marché du travail, peu importe leur situation familiale. En général, les familles s'en sortent mieux, facilement aidées par leur réseau social (Herman et Rea, 2017). Le réseau social peut aider dans la recherche d'emploi : *« J'ai une copine d'un autre centre qui m'a parlé d'une association qui aidait dans la recherche d'emploi, et c'est grâce à elle que j'ai pu les contacter. Par la suite, j'ai pu trouver un travail au KFC »*. (Résidente du centre de Rocourt). Le réseau social en dehors du centre, joue un rôle essentiel lors du processus d'intégration sur le marché du travail, c'est à travers ce réseau que se créent des opportunités d'emploi.

Des recherches affirment que les femmes ont plus de difficulté à trouver un emploi que les hommes, les taux d'occupation masculins sont deux fois supérieurs à ceux des femmes (Piguet et Wimmer, 2000). En effet, pour les femmes ayant un enfant, il est plus difficile de travailler. À ce propos, une résidente mère célibataire affirmait : *« Pour moi, c'est compliqué de travailler, j'ai un enfant en bas-âge, je ne peux pas me permettre de le laisser, surtout que les services de crèches sont difficilement accessibles. Cette situation complique le fait que je puisse travailler en dehors du centre, c'est pour ça que je travaille beaucoup dans le centre via les services communautaires »* (Mère célibataire, résidente de Rocourt). À l'inverse être père de famille accroît la possibilité d'obtenir un emploi, car selon les nationalités, le père est perçu comme celui qui doit subvenir aux besoins de la famille.

Lorsque les femmes sont célibataires, leur chance de travailler est plus élevée (Herman et Rea, 2017). Les nationalités jouent également un rôle dans la différence du taux d'occupation, certaines ont un écart homme / femme assez faible tel que l'Éthiopie, le Liban, la Bosnie tandis que les femmes issues de

¹⁹ Annexe 13 : Graphique secteur d'activité avant l'obtention du statut de réfugié et quatre ans après

nations comme l'Afghanistan, le Pakistan, l'Angola forment un groupe de femmes en général peu présent sur le marché du travail (Piguet et Wimmer, 2000).

Par conséquent, l'insertion socioprofessionnelle passe tant par l'intégration sur le marché du travail que par la vie sociale. C'est pourquoi le parcours d'intégration accorde une grande importance aux ateliers de citoyenneté, qui ont pour but d'informer les DPI sur le fonctionnement de la vie en Belgique et de leur fournir les clés pour participer activement à la vie économique et sociale.

Le travail social

Les travailleurs sociaux occupent une place centrale dans la vie des DPI tout au long de leur parcours, tant sur le plan de la procédure de protection internationale elle-même que sur le plan de l'accompagnement individuel. Le rôle des intervenants est multiple : une fois que la demande a été identifiée, l'intervenant doit essayer d'agir pour aider les bénéficiaires à trouver en eux-mêmes les ressources nécessaires. Leur but dans est de mettre conjointement tout en œuvre pour leur entrée (retour) sur le marché du travail (Vrancken, 2010). Avec le développement de l'état social actif, le travail social est repensé et tend plus vers un travail social d'intermédiation orienté vers l'implication des usagers.

Cela pose des questions quant à la coordination et mise en réseau des initiatives : la transversalité est un défi permanent. Ces politiques fonctionnent sur la base de coordination permanente entre partenaires : investir des politiques au niveau territorial, c'est rechercher l'implication des partenaires et mobiliser le réseau local (Vrancken, 2010). Le travail du bureau formation est notamment de créer une relation entre les partenaires et le bureau formation au sein des centres, afin d'avoir un accompagnement le plus global. En ça, la transversalité des intérêts est un défi car tous les organismes n'ont pas toujours les mêmes intérêts à s'investir pour les DPI. Dans cette vision, le travailleur social est lui-même « activé », il est devenu l'intermédiaire et il a pour mission de mobiliser les envies et souhaits de l'individu pour être en mesure de l'insérer socialement. Cette explication vaut pour le rôle des accompagnateurs sociaux dans les centres d'accueil, Le rôle des référents formation est de donner les possibilités au résident d'exprimer son projet de vie (même à court terme) par lui-même. Ensuite, le collaborateur Croix-Rouge sert d'intermédiaire avec les autres institutions qui vont l'accompagner dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle. Suite aux entretiens, il a été constaté que la relation avec le Forem par exemple est assez complexe : les travailleurs sociaux n'arrivent pas facilement à échanger en tant que partenaires mais bien comme une relation de demandeur.

Les travailleurs sociaux doivent de plus en plus se débrouiller seuls et naviguer parmi tous ces savoirs pour identifier comment répondre à la demande. On constate que, de plus, les travailleurs sociaux développent des connaissances en fonction du lieu et d'une situation précise, ce qui n'est pas transférable nécessairement dans les autres centres et/ou avec les autres DPI.

Le rôle du travailleur social n'est pas de faire à la place du résident mais de l'accompagner pour qu'il réussisse à être autonome dans ce nouvel environnement.

L'« empowerment » a mis en avant l'importance du travail en réseau pour arriver à répondre au mieux aux besoins des DPI, comme par exemple les partenariats mis en place avec des écoles, associations ou encore le service « Hello Belgium » qui organise les ateliers citoyenneté au sein des centres pour encourager à la réalisation du parcours d'intégration. Cependant cette démultiplication de services qui se chevauchent rend l'accès à l'information compliqué aussi bien pour le DPI que pour les travailleurs qui doivent redoubler d'efforts pour trouver l'information qui correspond à leur situation.

De plus, même les collaborateurs Croix-Rouge ne connaissent pas nécessairement tous les services de la région qui participent et peuvent aider à l'insertion socioprofessionnelle des DPI. Ils sont les intermédiaires mais doivent souvent s'informer et se former par leurs propres moyens. Les professionnels doivent jongler avec de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences et apprendre à naviguer parmi tous ces dispositifs. « Ces travailleurs sociaux sont devenus à la fois des travailleurs du social et des politiques sociales » (Vrancken, 2010).

Les collaborations efficaces et structurées peuvent amener à plus d'efficacité en termes d'insertion socioprofessionnelle. Par exemple, le partenariat avec « Le monde des possibles » s'est révélé très fructueux. Toutefois, les tâches du quotidien des travailleurs sociaux prennent souvent le dessus.

Néanmoins, dans les petites zones rurales, les travailleurs sociaux sont moins dans l'obligation de déléguer à des partenaires, car leur charge de travail est moins importante et ils ont donc la possibilité de se charger du suivi global des DPI. En revanche, dans un réseau associatif dense, même si les services présents sont nombreux, la charge de travail et d'information élevée peut restreindre la capacité de mise en réseau des travailleurs sociaux (Mescoli et al., 2023).

Conclusion

Nous formulerons une ultime réflexion à la question de recherche :

« Comment les demandeurs de protection internationale sont accompagnés dans leur démarche d’insertion socioprofessionnelle à travers les activités mises en place par les accompagnateurs sociaux et leurs partenaires dans les centres d’accueil Croix-Rouge de la région wallonne ? »

À travers l’état de l’art et les interviews des travailleurs sociaux et des DPI, nous avons voulu cerner le problème de l’insertion socioprofessionnelle des DPI. Force est de constater que les accompagnateurs sociaux de la Croix-Rouge jouent un rôle crucial dans l’insertion socioprofessionnelle des DPI, mais qu’il existe de nombreux obstacles pour mener à bien leur travail. Parmi ceux-ci, nous avons pu mettre en exergue, par ordre de priorité, selon nous :

la barrière linguistique,

la limitation d’associations et d’organismes publics facilitant l’insertion socioprofessionnelle,

le manque de spécificité de ces associations et organismes à l’usage des DPI,

les problèmes d’équivalence de diplômes,

la difficulté pour les DPI à l’accès à des formations courtes ou à des stages professionnels,

les décalages temporels entre l’arrivée des DPI et le début des formations,

le déclassement social dû à l’acceptation d’emplois sous-qualifiés,

la recherche individuelle des travailleurs sociaux pour se créer un réseau,

Avec l’évolution de l’État social actif, on observe une responsabilisation accrue des DPI, les poussant à trouver eux-mêmes les ressources pour accéder à l’emploi. Les accompagnateurs sociaux deviennent alors des intermédiaires essentiels entre les DPI et les services adaptés.

Le réseau social que le demandeur parvient à créer joue un rôle fondamental dans son intégration socioprofessionnelle soulignant l’importance des contacts extérieurs pour une insertion réussie dans la société belge.

Des questions subsistent quant à l’efficacité réelle de l’accompagnement des DPI à cause du manque d’évaluation pragmatique de l’impact des services offerts par la Croix-Rouge. Comment influencer sur les politiques pour qu’il y ait davantage d’organismes spécifiquement dédiés à leur insertion socioprofessionnelle, répondant véritablement à leurs besoins et à leur réalité quotidienne ?

Bibliographie

- Adam, I. et Martiniello, M. (2013). Divergences et convergences des politiques d'intégration dans la Belgique multinationale. Le cas des parcours d'intégration pour les immigrés. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(2), 77-93. <https://doi.org/10.4000/remi.6404>
- Ager, A. et Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Castel, R. (2007). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précarité ? (p. 416). PUF. <https://shs.hal.science/halshs-00144728>
- Castel, R. (2014). *Les Métamorphoses de la question sociale: Une chronique du salariat*. Fayard.
- Cugny, F. (2019). Analyse de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes réfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs.
- Définitions [organisation des nations unies]. (2017, 3 octobre). Réfugiés et migrants. <https://refugeesmigrants.un.org/fr/d%C3%A9finitions>
- Dimitriadis, I. (2023). Refugees and asylum seekers in informal and precarious jobs: early labour market insertion from the perspectives of professionals and volunteers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), 263-277. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2023-0191>
- Franssen, A. (2023). Social Assistance Bureaucracies and New Migrants: The Belgian Context. Dans H. Vandermeerschen, E. Mescoli, J.-M. Lafleur et P. De Cuyper (dir.), *Newcomers Navigating the Welfare State* (p. 39-54). Leuven University Press. <https://doi.org/10.2307/jj.4953548.5>
- Garnier, A. et Piva, A. (2019). Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle. *Brussels Studies*. <https://doi.org/10.4000/brussels.2707>
- Grimmeau, J.-P. (1992). Vagues d'immigration et localisation des étrangers en Belgique.
- Herman, B. et Rea, A. (2017). La longue et sinueuse route vers l'emploi : les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique. *Revue européenne des migrations internationales*, 33(4), 109-134. <https://doi.org/10.4000/remi.9467>
- Lafleur, J.-M. et Marfouk, A. (2017). *Pourquoi l'immigration ? 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXIe siècle*. Academia-l'Harmattan.
- Lafleur, J.-M. et Mescoli, E. (2018). *Creating Undocumented EU Migrants through Welfare: A Conceptualization of Undeserving and Precarious Citizenship*. <https://doi.org/10.1177/0038038518764615>
- Lemarchant, C. (2007). La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques. *Travail, genre et sociétés*, N° 18(2), 47-64. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0047>
- Lintner, C. et Elsen, S. (2020). Empowering refugees and asylum seekers in the Italian agriculture sector by linking social cooperative entrepreneurship and social work practices. *International Journal of Social Welfare*, 29(4), 356-366. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12450>
- Mathieu, S. (2021). Les travailleurs sociaux face à la demande d'asile. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (33). <https://doi.org/10.4000/temporalites.8444>
- Mescoli, E., Vandermeerschen, H., Santos, A. C. et Mascia, C. (2023). Explaining Variations in Forms of Service Delivery for Newcomers. Dans E. Mescoli, H. Vandermeerschen, J.-M. Lafleur et P. De Cuyper (dir.), *Newcomers Navigating the Welfare State* (p. 71-98). Leuven University Press. <https://doi.org/10.2307/jj.4953548.7>

- Ouali, N. (2004). Mondialisation et migrations féminines internationales. *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, (12), 101-113. <https://doi.org/10.4000/cedref.545>
- Panciera, S. et Ducoli, B. (1976). Immigration et marché du travail en Belgique : fonctions structurelles et fluctuations quantitatives de l'immigration en Belgique – période 1945-1975. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 709-710(3-4), 1-37. <https://doi.org/10.3917/cris.709.0001>
- Piguet, E. et Wimmer, A. (2000). Les nouveaux «Gastarbeiter»? Les réfugiés sur le marché du travail suisse. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 1(2), 233-257. <https://doi.org/10.1007/s12134-000-1003-7>
- Pittet, C. (2014). Les pratiques artistiques dans le champ de l'insertion professionnelle comme support de construction identitaire dans le passage à la vie adulte.
- Stengers, J. (1978). Emigration et immigration en Belgique au XIXe et au XXe siècles. *Académie Royale de Belgique*.
- Vandermeerschen, H., Mescoli, E., Lafleur, J.-M. et De Cuyper, P. (dir.). (2023). *Newcomers Navigating the Welfare State*. Leuven University Press. <https://doi.org/10.11116/9789461665249>
- Vandermeerschen, H., Santos, A. C. et Mescoli, E. (2023). Labour Market Activation and Newly Arrived Immigrants. Dans H. Vandermeerschen, E. Mescoli, J.-M. Lafleur et P. De Cuyper (dir.), *Newcomers Navigating the Welfare State* (p. 123-142). Leuven University Press. <https://doi.org/10.2307/jj.4953548.9>
- Vause, S (2017). Un bilan de deux décennies d'immigrations en Belgique. Myria. https://www.myria.be/files/19972017_un_bilan_de_deux_de%CC%81cennies_d%E2%80%99immigrations_en_Belgique.pdf
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences*
- Vrancken, D.(2002). *Le crépuscule du social*. Presses Universitaires de Liège.
- Vrancken, D. (2010). *Social barbare*. Charleroi, Belgium : Couleur livres.

Littérature grise :

- About the EMN*. (s.d.). Consulté le avril 2024, sur European Commission : https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/about-emn_en#main-content
- Dublin* . (s.d.). Consulté le avril 2024, sur Ibz: <https://dofi.ibz.be/en/themes/international-protection/application-international-protection/dublin>
- Législation*. (s.d.). Consulté le avril 2024, sur Ibz: <https://dofi.ibz.be/fr/documentation/legislation>
- Les types de décision* . (s.d.). Consulté le avril 2024, sur CGRA: <https://www.cgra.be/fr/asile/les-types-de-decision>
- Lexique*. (2021, Janvier 26). Consulté le mars 2024, sur Ciré: <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>
- Obtenir une équivalence de diplômes d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles*. (s.d.). Consulté le août 2024, sur Fédération Wallonie-Bruxelles: <https://www.federation-wallonie-bruxelles.be/sdgi/procedure/detail/fiche/141352/>
- Orientation socioprofessionnelle*. (s.d.). Consulté le Juillet 2024, sur Cap migrants: <https://capmigrants.be/services/accompagnement-a-lorientation-socio-professionnelle/>
- S.d. (s.d.). *La Belgique, un Etat fédéral*. Consulté le mai 2024, sur Belgium: https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/la_belgique_federale
- Statistiques d'Asile décembre 2023*. (s.d.). Consulté le Juillet 2024, sur CGRA: https://www.cgra.be/sites/default/files/statistiques_dasile_decembre_2023_0.pdf

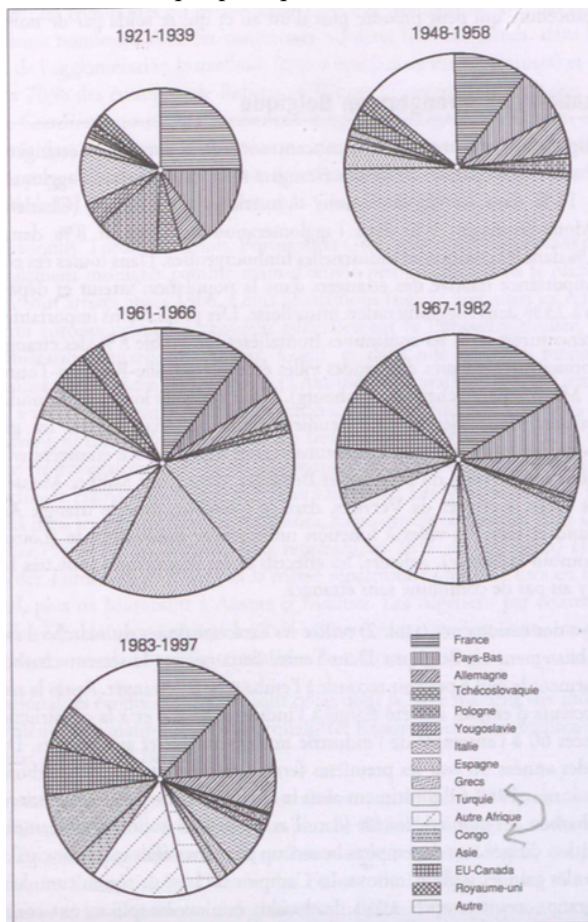
Annexes

Annexe 1 : Nombre de permis de travail par branches d'activités

année	total	mines 1	métal 2	bâtiment 3	services 4	1+2+3+4 5	total - 5	
							en chiffres	en %
1959	3.610	270	201	147	1.718	2.336	1.274	35,29
1960	3.526	74	274	149	1.726	2.223	1.303	36,95
1961	5.369	717	546	367	1.666	3.296	2.073	38,61
1962	15.414	7.439	1.249	1.402	1.766	11.856	3.558	23,08
1963	26.397	12.450	3.263	3.042	2.054	20.809	5.588	21,16
1964	33.158	13.957	5.523	3.146	2.213	24.839	8.319	25,08
1965	30.950	5.773	6.148	4.877	2.910	19.708	11.242	36,32
1966	19.254	1.024	3.881	3.154	2.600	10.659	8.595	44,64

Source : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1976-3-4-page-1.htm>

Annexe 2 : Graphique représentant les tendances d'immigration à travers les années



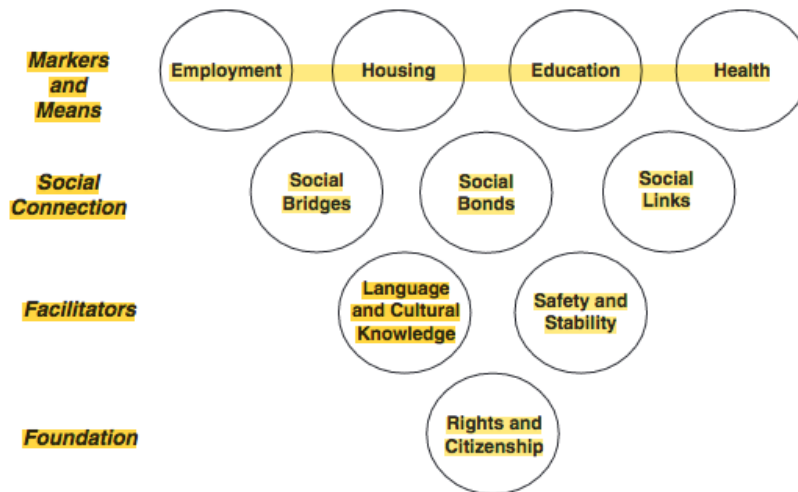
Source : (Grimmeau, 1992)

Annexe 3 : Cadre conceptuel définissant les principaux domaines d'intégration

170 *Alastair Ager and Alison Strang*

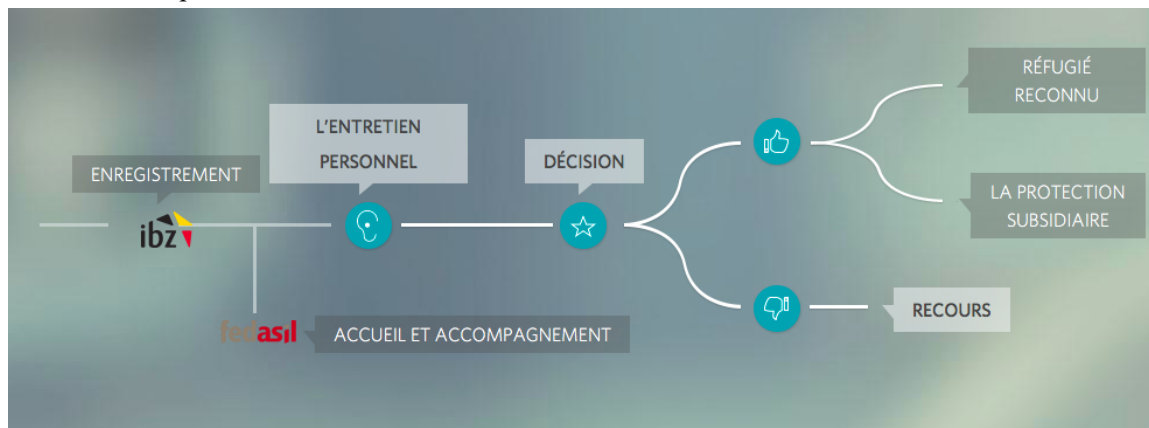
Figure 1

A Conceptual Framework Defining Core Domains of Integration



Source : <https://academic.oup.com/jrs/article/21/2/166/1621262>

Annexe 4 : La procédure d'asile



Source : <https://www.cgra.be/fr/asile/les-types-de-decision>

Annexe 5 : Annexe 26, Attestation délivrée en application de l'article 71/4, 73 ou 79 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers

Royaume de Belgique
En-tête de l'autorité

ANNEXE 26

Réf. :

Attestation délivrée en application de l'article 71/4, 73 ou 79 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Par devant soussigné,⁽¹⁾,

Monsieur / Madame⁽²⁾, qui déclare se nommer⁽²⁾ :

nom :

prénom :

date de naissance :

lieu de naissance :

nationalité :

titulaire du passeport⁽³⁾ }
porteur du document⁽³⁾ } (2)
dépourvu(e) de tout document d'identité }

arrivé(e) dans le Royaume le

résidant à

faisant, pour les besoins de la présente procédure, élection de domicile à

- a introduit une demande d'asile conformément à l'article 50-50bis/51 (2) de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.
- s'est présenté à l'intérieur du Royaume le conformément à l'article 51/6 / 51/7⁽²⁾ de la loi du 15 décembre 1980. } (2)

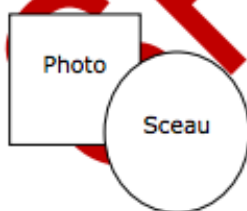
Le (la) prénommé(e)

- déclare requérir l'assistance d'un interprète qui maîtrise la langue lors de l'examen de sa demande d'asile et est informé(e) que la langue dans laquelle sa demande d'asile sera examinée par les instances compétentes est le français / néerlandais⁽²⁾.
- déclare ne pas requérir l'assistance d'un interprète et choisit le français / néerlandais⁽²⁾ comme langue de l'examen de sa demande d'asile. } (2)

A le

Signature de l'étranger(ère),

Signature de l'autorité qui a acté la demande d'asile⁽¹⁾,



Dans les huit jours ouvrables de sa demande / présentation⁽²⁾, le(la) prénommé(e) est tenu(e) de se présenter muni(e) du présent document et de ceux dont il (elle) était porteur(se) au moment de son entrée à l'administration communale du lieu où il (elle) réside.

Le présent document ne constitue en aucune façon un titre d'identité ou un titre de nationalité.

Le (la) prénommé(e) est informé(e) :

- que les convocations, demandes de renseignements et décisions lui seront valablement envoyées au domicile dont il (elle) a fait élection ci-dessus ;
- qu'à défaut d'élection de domicile, les convocations, demandes de renseignements et décisions lui seront valablement envoyées au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides :⁽⁴⁾.

(1) Indiquer le nom et la qualité de l'autorité.

(2) Biffer la mention non applicable.

(3) Caractéristiques du passeport et éventuellement du visa / Nature et caractéristiques du document prouvant l'identité.

(4) Indiquer l'adresse du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides.

SPECIMEN

Annexe 6 : Annexe 26 quinquies

*Annexe 26 quinquies de l'arrêté royal du 8 octobre 1981
sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers*

ANNEXE 26 QUINQUIES

ROYAUME DE BELGIQUE
ENTÊTE DE L'AUTORITÉ
REF. :

ATTESTATION

développée en application de l'article 71/4, 73 ou 79, de l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Par devant soussigné(e), (1)

Monsieur / Madame, qui déclare se nommer :⁽²⁾

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Nationalité :

Titulaire du passeport⁽³⁾⁽²⁾

Porteur du document⁽³⁾⁽²⁾

Dépourvu(e) de tout document d'identité⁽²⁾

Arrivé(e) dans le Royaume le :

Résidant à :

Faisant, pour les besoins de la présente procédure, élection de domicile à :

a introduit une demande d'asile subséquente conformément à l'article 51/8, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Le (la) prénommé(e) :⁽²⁾

- déclare requérir l'assistance d'un interprète qui maîtrise la langue _____ lors de l'examen de sa demande d'asile et est informé(e) que la langue dans laquelle sa demande d'asile sera examinée par les instances compétentes est le français / néerlandais.⁽²⁾

- déclare ne pas requérir l'assistance d'un interprète et choisir le français / néerlandais⁽²⁾ comme langue de l'examen de sa demande d'asile.

Marché du travail : non.

LE PRÉSENT DOCUMENT NE CONSTITUE EN AUCUNE FAÇON UN TITRE D'IDENTITÉ OU UN TITRE DE NATIONALITÉ.

Fait à _____, le _____

Signature de l'étranger(ère)

Signature de l'autorité qui a acté la demande d'asile⁽¹⁾

Photo + Sceau



L'intéressé(e) peut demeurer sur le territoire du Royaume dans l'attente d'une décision du Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides sur la base de l'article 57/62 de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Cette attestation couvre son séjour jusqu'au.....

Le présent document ne constitue en aucune façon un titre d'identité ou un titre de nationalité.

Le (la) prénommé(e) est informé(e) :

- que les convocations, demandes de renseignements et décisions lui seront valablement envoyées au domicile dont il (elle) a fait élection ci-dessus
- qu'à défaut d'élection de domicile, les convocations, demandes de renseignements et décisions lui seront valablement envoyées au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides :
.....⁽⁴⁾

La durée de validité du présent document de séjour est prorogée :

Jusqu'au : Jusqu'au :

A le A le

Sceau

Sceau

Jusqu'au : Jusqu'au :

A le A le

Sceau

Sceau

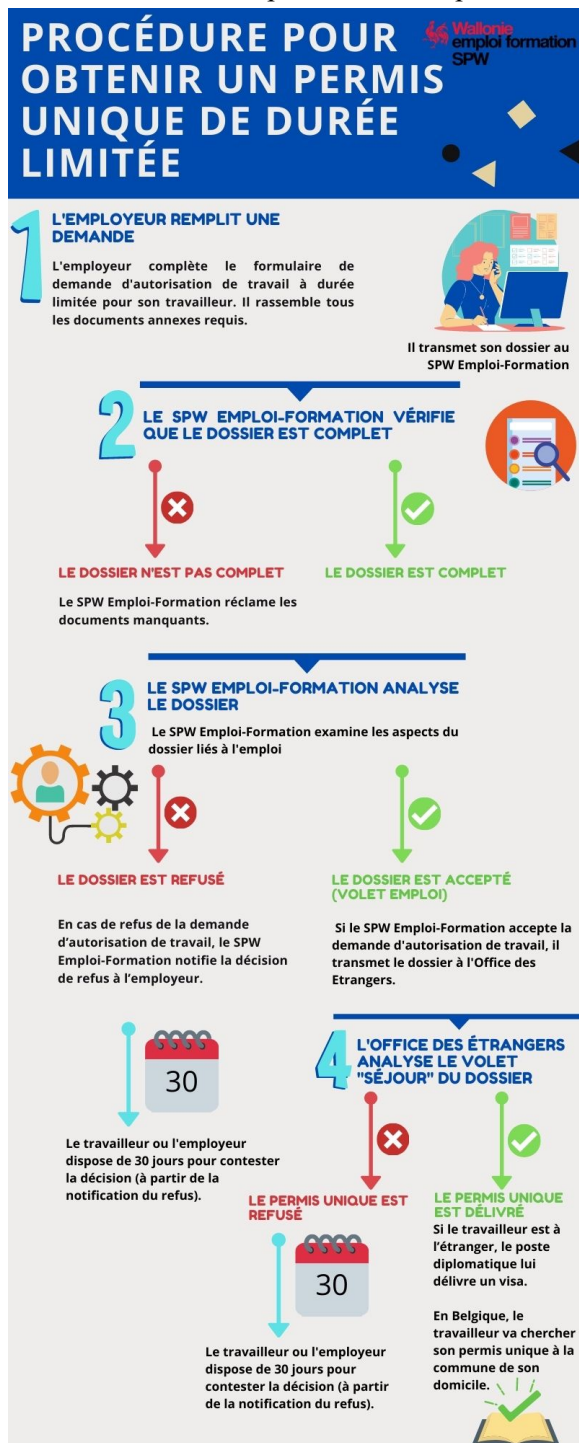
⁽¹⁾ Indiquer le nom et la qualité de l'autorité.

⁽²⁾ Biffer la mention non applicable.

⁽³⁾ Caractéristiques du passeport et éventuellement du visa/Nature et caractéristiques du document prouvant l'identité.

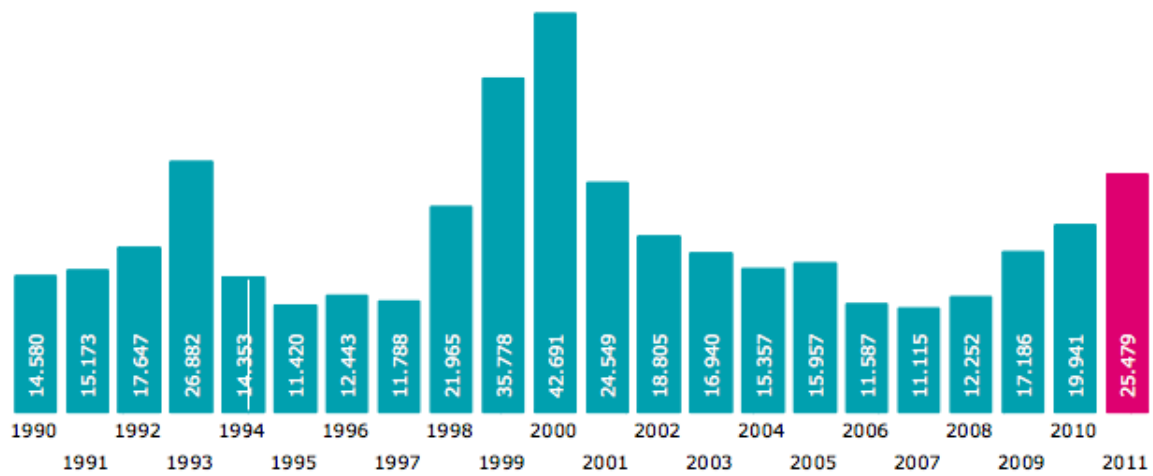
⁽⁴⁾ Indiquer l'adresse du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides.

Annexe 7 : Procédure pour obtenir un permis unique de durée limitée



Source : <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangeers/permis-de-travail/permis-unique-de-duree-limitee.html#>

Annexe 8 : évolution des demandes d'asile entre 1991 et 2011



Source : rapport du commissariat général aux réfugiés, Statistiques d'asile, 2011 :

https://www.cgra.be/sites/default/files/statistiques_asile_decembre_2011_externe_0.pdf

Annexe 9 : Taux d'activité par sexe, âge et nationalité

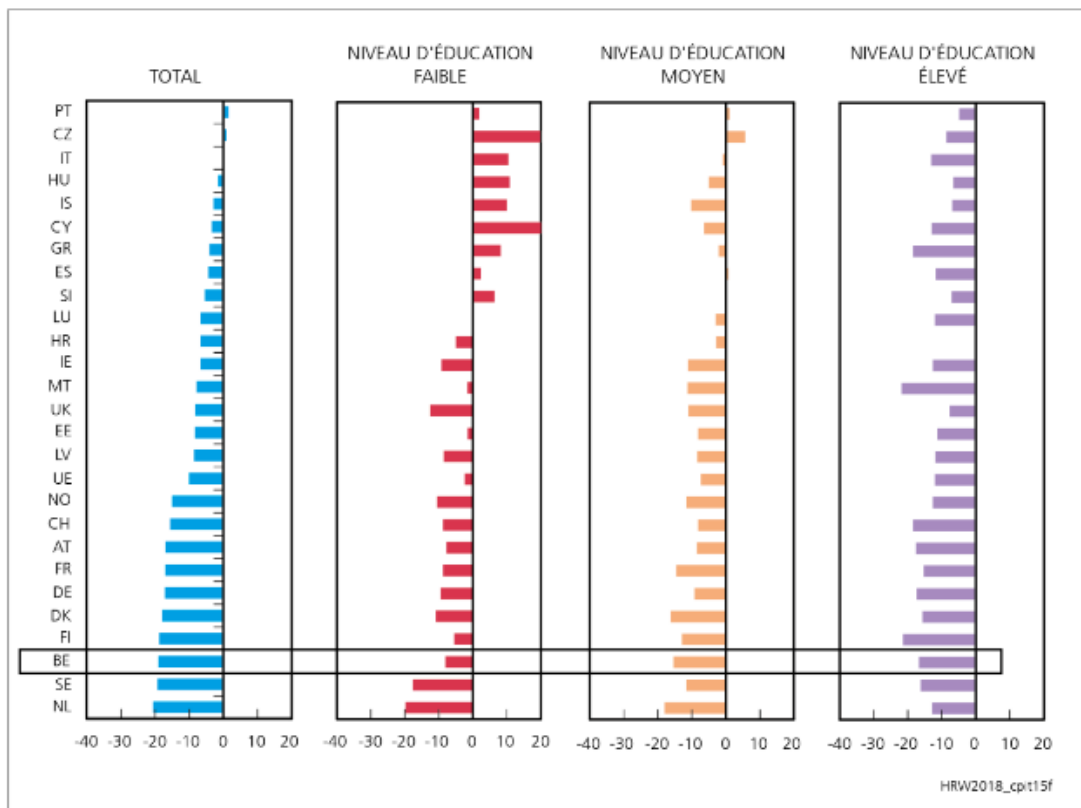
Données extraites le 01/06/2024 14:40:46 depuis [ESTAT]
 Dataset: Taux d'activité par sexe, âge et nationalité (%) [lfsa_argan\$defaultview]
 Dernière mise à jour: 24/04/2024 23:00

Fréquence (relative au temps)
 Unité de mesure
 Sexe
 Classe d'âge
 Pays de nationalité

TIME	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
GEO (Libellés)										
Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)	71,6	71,9	72,3	72,7	73,1	73,4	72,8	73,6	74,5	75,0
Zone euro - 20 pays (à partir de 2023)	72,2	72,4	72,7	73,0	73,3	73,5	72,6	73,6	74,5	75,0
Belgique	67,7	67,6	67,6	68,0	68,6	69,0	68,6	69,7	70,5	70,5
Bulgarie	69,0	69,3	68,7	71,3	71,5	73,2	72,2	72,0	73,7	73,9
Tchéquie	73,5	74,0	75,0	75,9	76,6	76,7	76,4	76,6	77,2	77,1
Danemark	76,6	76,9	77,5	77,9	78,2	79,1	79,0	79,6	80,4	80,8
Allemagne	77,7	77,6	77,9	78,2	78,6	79,2	78,5	78,5	79,4	79,7
Estonie	75,2	76,3	77,2	78,4	78,7	78,4	78,8	79,1	81,2	81,6
Irlande	71,8	72,1	72,7	72,7	72,9	73,3	71,9	74,6	76,8	77,5
Grèce	67,4	67,8	68,2	68,3	68,2	68,4	67,4	67,3	69,4	69,5
Espagne	74,2	74,3	74,2	73,9	73,7	73,8	72,2	73,7	74,0	74,5
France	71,0	71,3	71,4	71,5	71,9	71,7	71,0	73,0	73,6	73,9
Croatie	66,1	66,9	65,6	66,4	66,3	66,5	67,1	68,7	69,9	70,1
Italie	63,9	64,0	64,9	65,4	65,6	65,7	64,1	64,5	65,5	66,7
Chypre	74,3	73,9	73,4	73,9	75,0	76,0	75,8	76,7	78,2	79,0
Lettonie	74,6	75,7	76,3	77,0	77,7	77,3	78,2	75,8	76,8	76,6
Lituanie	73,7	74,1	75,5	75,9	77,3	78,0	78,5	78,2	78,6	78,8
Luxembourg	70,8	70,9	70,0	70,2	71,1	72,0	72,2	73,2	73,5	74,1
Hongrie	67,0	68,6	70,1	71,2	71,9	72,6	72,8	76,2	77,2	78,0
Malte	67,8	68,8	70,6	72,2	74,1	74,8	76,0	77,1	79,3	80,7
Pays-Bas	79,0	79,6	79,7	79,7	80,3	80,9	80,9	83,7	84,7	85,5
Autriche	75,4	75,5	76,2	76,4	76,8	77,1	76,6	77,2	77,8	78,2
Pologne	67,9	68,1	68,8	69,6	70,1	70,8	71,1	72,9	73,6	74,5
Portugal	73,2	73,4	73,7	74,7	75,1	75,5	74,1	74,9	76,2	77,6
Roumanie	65,7	66,1	65,6	67,3	67,8	68,6	69,2	65,6	66,8	66,8
Slovénie	70,9	71,8	71,6	74,2	75,0	75,2	74,6	75,0	76,2	75,2
Slovaquie	70,3	70,9	71,9	72,1	72,4	72,7	72,4	74,6	76,1	76,5
Finlande	75,4	75,8	75,9	76,7	77,9	78,3	78,3	78,8	79,8	79,9
Suède	81,5	81,7	82,1	82,5	82,7	82,9	82,5	82,6	83,3	84,0
Islande	87,4	88,4	89,3	88,7	87,5	87,3	85,1	85,1	86,7	86,9
Norvège	78,0	78,2	78,0	77,3	77,9	78,3	78,2	79,9	80,4	80,4
Suisse	82,9	83,3	83,9	84,0	84,2	84,3	84,1	83,7	83,1	84,0
United Kingdom	76,7	76,9	77,3	77,6	77,9	78,1	:	:	:	:
Bosnie-Herzégovine	:	:	:	:	:	:	:	59,1	59,1	59,8
Monténégro	61,6	62,6	63,4	63,5	64,7	66,2	61,5	:	:	:
Macédoine du Nord	65,3	64,9	64,5	65,3	65,4	66,3	65,5	:	:	:
Serbie	63,4	63,7	65,6	66,7	67,8	68,1	67,7	70,3	71,4	71,7
Turquie	55,1	56,0	56,9	57,9	58,5	58,4	54,9	57,3	59,2	59,5

Source : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argaedn_custom_11641141/default/bar?lang=fr

Annexe 10 : Écart de taux d'emploi entre natifs et immigrés non-UE par niveau d'éducation en comparaison internationale



Source: Eurostat (EFT).

- ¹ Les niveaux d'éducation se font sur la base de la Classification internationale de l'éducation (ISCED). Un niveau d'éducation faible correspond à un niveau ISCED de 0 à 2, un niveau moyen correspond à un niveau ISCED de 3 à 4 et un niveau élevé à un niveau ISCED supérieur ou égale à 5.
- ² La Bulgarie, la Lituanie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie ne font pas partie de l'analyse en raison de données manquantes concernant le niveau d'éducation des immigrés.

Annexe 11 : Les guides d'entretien
À destination des DPI

Thèmes	Sous-thèmes
Introduction	<ul style="list-style-type: none"> - Règles de confidentialité - Demander l'autorisation de l'enregistrement - Guide d'entretien-prise de note - Présentation de moi et du sujet de mon mémoire
Identification de l'acteur	<ul style="list-style-type: none"> - Identification (Présentation, Statut) - Parcours de vie et professionnel (parcours d'exil, nb d'années dans les centres, formations / études, poste exercés, professions) - Leur « statut »/ « position » actuellement
Question d'ouverture	Pouvez-vous m'expliquer comment les actions menées/ mesures proposés par le centre et ses partenaires ont participés d'une manière ou d'une autre à votre insertion socioprofessionnelle ?
Organisation des actions	<ul style="list-style-type: none"> - Comment ils ont été pris en charge à leur arrivée et quand l'idée de participer à la vie socio professionnelle en Belgique est née ? - Chronologie des faits, le début de leur participation - La raison/le pourquoi le DPI s'est orienté vers cette aide - Les acteurs qui l'ont orienté /accompagné dans leur démarches (recherche, d'emploi, équivalence diplômes, trouver une association / cercle de parole pour exprimer leur différences / difficulté (homosexualité, violence, excision)) - La fréquence de ces activités - Les dispositifs organisés qui fonctionnent le mieux / plus d'impact (Dpi les + réceptifs ?) - Les difficultés rencontrés (Femmes) - Retour des DPI / fréquence des suivis ?
Réseau	<ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires (qu'ils ont fréquentés) - L'efficacité du réseau par rapport à leurs demandes / attentes - Les retours / le suivi effectués par ces différents organismes - Le réseau (social) externe du DPI en dehors du centre
Impacts	<ul style="list-style-type: none"> - Les résultats suite à leurs consultations à ces services - Ce que l'expérience leur a apporté (relation sociales, compétences acquises) - La satisfaction - Les projets pour le futur / ce qu'ils veulent devenir / créer en termes de projet/ rentre dans ce qui est proposé ? - Les points forts et faibles (ce qui leur a manqué/ les secteurs où il y avait moins d'aides / de services) - Les choses à améliorer (ce qu'ils auraient aimé trouver) - Ressentis face à leur situation perso - (Toujours orienté vers les mêmes jobs par les professionnels ?)
Remarques	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles demandes, remarques, griefs vous avez vis-à-vis des structures publics / privés agissant dans l'insertion socio-prof des DPI ? - Les trouvez-vous efficaces et suffisantes ? Expliquez.

	<ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous qu'il y a un accompagnement suffisant par rapport à l'insertion socioprofessionnelle dans les centres ? quoi faire pour améliorer ?
Documentation	<ul style="list-style-type: none"> - Support qui présente les initiatives dans le domaine
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> - Remarques supplémentaires / Contact important à avoir dans ce domaine - Conseils/ Recommandations pour le futurs - Avis / Ressentis personnels sur la situation - Remerciements - Rappel des règles de confidentialités

À destination des professionnels

Thèmes	Sous-thèmes
Introduction	<ul style="list-style-type: none"> - Règles de confidentialité - Demander l'autorisation de l'enregistrement - Guide d'entretien-prise de note - Présentation de moi et du sujet de mon mémoire
Identification de l'acteur	<ul style="list-style-type: none"> - Identification (Présentation, Statut) - Parcours professionnel (compétences acquises, études, formation, poste occupé) - Nombres d'années d'exercices
Question d'ouverture	<p>Pouvez-vous m'expliquer quelles sont les actions menées/ mesures prises qui contribuent à l'insertion socioprofessionnelle des DPI dans les centres / institutions ?</p> <p>Quel sont les projets collectifs (AI) ? activation sociale a faire avant l'activation sur le marché du travail ? (dimension genre dans le mémoire)</p>
Organisation des actions	<ul style="list-style-type: none"> - Chronologie des faits, le début des actions menées - La raison/le pourquoi l s'est orientée vers cette voie ? (suite à un constat de manque dans ce secteur ?) - Les acteurs - Qui mènent ces actions et selon quelle compétence et expérience (sur base de quelle formation ?) - La fréquence de ces activités / quand ? comment ? et qui ? - Les dispositifs organisés qui fonctionnent le mieux / plus d'impact (Dpi les + réceptifs ?) - Quand il est prévu que ces DPI ont accès à ce genre d'activités ? quand on estime que ces personnes sont prêtes à participer à ce genre d'activités, - Quels sont les critères que les acteurs sociaux estiment juste pour commencer à intégrer les DPI dans ce genre de démarches.
Réseau	<ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires - Les raisons de s'associer avec ces partenaires - Depuis quand ils collaborent ensemble et comment leur collaboration a débuté - La fréquence de leur partenariat

	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs de prédominance - Quels sont les difficultés/ tensions rencontrés ? (Priorités différentes) - Les retours qu'ils en ont
Impacts	<ul style="list-style-type: none"> - Les résultats dans le domaine de l'insertion (arrivent-ils à le mesurer / apprécier de manière qualitative) - La satisfaction - Les projets pour le futur - Les choses à améliorer - Les points forts et faibles - Leurs avis - Dimension de genre (femmes,)
Institutions (ex : Forem, CPAS - pas encore accès - mais projets – institution où il y a des stages- la ville)	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles demandes, remarques, griefs vous avez vis-à-vis des structures publics / privés ou financés par l'État dans le domaine de l'insertion socio-prof des DPI ? (institutions) - Les trouvez-vous efficaces et suffisantes ? Expliquez. - Pensez-vous qu'il y a un accompagnement assez suffisant/ existants par rapport à l'insertion socioprofessionnelle dans les centres ? - Comment-vous positionnez-vous par rapport à la situation actuelle ?
Documentation	<ul style="list-style-type: none"> - Supports qui présente les initiatives dans le domaine
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> - Remarques supplémentaires / Contact important à avoir dans ce domaine - Conseils/ Recommandations pour le futurs - Avis / Ressentis personnels sur la situations - Remerciements - Rappel des règles de confidentialités

Annexe 12 : tableau récapitulatif des personnes interviewées

Professionnels	Genre	Fonction	Durée	Centre
N°1	F	Coordinatrice Mena	2 ans CRB	Montegnée
N°2	F	Accompagnatrice sociale référente formation	1, 5 ans	Montegnée
N°3	F	Accompagnatrice sociale RPPI	2 ans	Bierset
N°4	H	Accompagnatrice sociale référente formation	/	Bierset
N°5	F	Accompagnatrice sociale référente formation	2,5 ans	Rocourt
N°6	F	Accompagnatrice sociale référente formation	10 ans	Rocourt
N°7	H	Adjoint au Service « Hello Belgium »	/	Namur
N°8	F	Directrice du centre	10 ans	Fraipont

DPI	Genre	Fonction	Durée dans le centre
N°1	H	DPI	4 ans
N°2	H	DPI	5 ans
N°3	F	DPI	2 ans
N°4	H	DPI	3 ans
N°5	F	DPI	5 ans
N°6	H	DPI	2 ans

Annexe 13 : Secteurs d'activité avant l'obtention du statut de réfugié et quatre ans après

Figure 7 : Secteurs d'activité avant l'obtention du statut de réfugié et quatre ans après (carrière active et carrière progressivement active) (N = 642) (en %)

