

**TASK FORCE FEB
CRISE DES RÉFUGIÉS**



FEB
Fédération des
Entreprises de
Belgique



Guide pour les employeurs

Former et employer des réfugiés et des demandeurs d'asile

En collaboration avec :

**vo
ka** **Vlaams
netwerk van
ondernemingen**

uWe
union wallonne
des entreprises

Beci
BRUSSELS ENTERPRISES
COMMERCE AND INDUSTRY

aved Arbeitgeberverband in der
Deutschsprachigen Gemeinschaft
Belgiens VoG

Cher entrepreneur,

La crise des réfugiés à laquelle notre pays s'est trouvé confronté en 2015 ne vous a certainement pas échappé. Plusieurs milliers de demandeurs d'asile ont sollicité le statut de réfugiés ou de protégés subsidiaires auprès de l'Office des Étrangers depuis lors. Le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides examine chaque demande individuelle et accorde ou non cette reconnaissance sur la base de dispositions légales et d'accords internationaux.

Depuis le début de 2015, nous assistons à une forte augmentation du nombre de réfugiés reconnus et de protégés subsidiaires. Il est clair aujourd'hui que quelques dizaines de milliers de demandeurs seront reconnus et resteront, habiteront et travailleront dans notre pays, avec leurs familles. Une fois cette reconnaissance accordée, les primo-arrivants suivent un parcours d'intégration obligatoire, au cours duquel ils apprennent le français ou le néerlandais (selon leur lieu de résidence), suivent des cours d'orientation sociale et bénéficient bien sûr d'une orientation professionnelle destinée à leur trouver un emploi.

Ce parcours d'intégration est tout sauf simple. Pour le réfugié d'abord, mais aussi pour les innombrables accompagnateurs, assistants sociaux et autres acteurs chargés d'assurer leur intégration adaptée et réussie. L'orientation adéquate vers la formation et l'emploi constitue un élément fondamental de tout parcours d'intégration. Bien que les réfugiés ne soient pas tous des travailleurs qualifiés, et que les différences culturelles puissent sembler difficiles à surmonter, il vaut la peine d'envisager des pistes de formation et d'emploi, et de les concrétiser. L'emploi est essentiel à l'intégration des réfugiés, et les aide à se construire une nouvelle vie.

Les obstacles au travail rencontrés par les primo-arrivants sont de taille : modalités légales, barrières linguistiques, reconnaissance des qualifications, compréhension de notre marché de l'emploi... Pour les entreprises et leur personnel, ces défis constituent cependant une opportunité unique de les enrichir de nouvelles idées, d'un nouveau potentiel. Nous pouvons tous en sortir gagnants.

Ce guide pratique a pour but de vous encourager à saisir cette occasion et à offrir une chance à des demandeurs d'asile ou réfugiés au sein de votre entreprise. Nous y présentons les diverses possibilités et conditions requises. Certaines entreprises ont déjà choisi de suivre cette voie. Nous leur cédon la parole et espérons qu'elles vous inspireront à faire de même.

Nous vous invitons à parcourir ce guide, dans l'espoir que vous répondrez à notre appel. Impatients de découvrir vos initiatives, nous restons à votre disposition pour toute demande d'aide ou d'information. Bonne chance !

Cordialement,



Michel Vermaerke
CEO de Febelfin et président
de la Task force FEB



Pieter Timmermans
Administrateur
délégué de la FEB

COLOPHON

- Publication



FEB asbl
Rue Ravenstein 4 B - 1000 Bruxelles.
Tel + 32 2 515 08 11
Fax + 32 2 515 09 99
E-mail: info@vbo-feb.be

- Texte et composition

Anton Sabbe, manager du programme de la Task force Réfugiés de la FEB

- Conseil de rédaction

Sophie Sine
Bart Croes
Daniel Mareels
Jan Herremans
Tom Van den Berghe

- Donneur d'ordre

Michel Vermaerke, CEO de Febelfin et président de la Task force Réfugiés de la FEB
Pieter Timmermans, CEO de la FEB et vice-président de la Task force Réfugiés de la FEB
© 2017 FEB asbl

Bien que ce guide ait été rédigé avec le plus grand soin, ni les éditeurs ni l'auteur ne peuvent garantir l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qu'il contient. Ils n'assument donc aucune responsabilité pour les dommages qui en résulteraient. L'information contenue dans ce guide peut être modifiée à tout moment sans annonce préalable. Aucun droit ne peut se fonder sur cette publication. La mention d'entreprises, de produits, de sites internet ou d'autres sources d'information de tiers dans cette publication n'est faite qu'à titre d'information et ne signifie pas que les éditeurs ou l'auteur soutiennent ou recommandent ces entreprises, leurs produits, sites internet ou autres sources d'information ou acceptent la moindre responsabilité en la matière. Tous les noms de marque, noms de produit ou logos mentionnés dans cette publication sont des noms commerciaux ou des marques enregistrées des entreprises correspondantes et sont la propriété de leurs propriétaires.

Tous nos remerciements aux personnes, entreprises et instances qui nous ont fourni des idées, des informations et/ou des illustrations. Nous remercions en particulier les membres du groupe de coordination pour leurs critiques constructives.

Nous tenons également à remercier le CGRA (Commissariat général aux Réfugiés et aux Apatrides), Fedasil, l'Agentschap voor Integratie en Inburgering, Vluchtelingenwerk Vlaanderen et Myria pour leurs remarques de fond et leurs recommandations.

Sommaire

| | |
|---|----|
| COLOPHON | 3 |
| • Publication | 3 |
| • Texte et composition | 3 |
| • Conseil de rédaction | 3 |
| • Donneur d'ordre | 3 |
| AVANT-PROPOS DES AUTEURS | 9 |
| 1. GENÈSE DE LA TASK FORCE FEB..... | 10 |
| • Fonctionnement | 10 |
| • Plan d'action | 10 |
| • Guide pour les employeurs | 11 |
| 2. CONTEXTE DE LA CRISE DES RÉFUGIÉS EN EUROPE..... | 12 |
| • Comment la crise des réfugiés a-t-elle vu le jour ? | 12 |
| • Pourquoi la crise des réfugiés survient-elle maintenant ? | 12 |
| • L'accord turco-européen sur les réfugiés fonctionne-t-il ? | 13 |
| 3. PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT ET D'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE..... | 14 |
| • Que se passe-t-il lorsqu'un réfugié arrive en Belgique ? | 14 |
| • La demande d'asile a été enregistrée – et maintenant ? | 15 |
| Que se passe-t-il lorsque la demande d'asile a été approuvée et que le réfugié a été reconnu ?..... | 15 |
| Que se passe-t-il si le statut de réfugié est refusé ?..... | 15 |
| • Où trouver plus d'information ? | 16 |
| Juridisch advies (Nederlandstalig)..... | 16 |
| Service juridique (francophone)..... | 17 |
| 4. LA SITUATION EN BELGIQUE : QUI SONT LES DEMANDEURS D'ASILE ? 18 | |
| • Accueil des demandeurs d'asile | 18 |
| • 23 000 personnes accueillies | 18 |
| • Profil | 18 |
| • Intégration au marché du travail | 18 |

| | | |
|-----|---|-----------|
| 5. | INTÉGRATION ET INTÉGRATION CIVIQUE EN FLANDRE | 20 |
| 6. | PARCOURS D'INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS EN WALLONIE | 21 |
| | • Qu'est-ce que le Parcours d'intégration des primo-arrivants ? | 21 |
| | • Un dispositif structuré en 4 axes | 21 |
| | • Qui est concerné par le parcours d'accueil des primo-arrivants ? | 21 |
| | • Les primo-arrivants qui doivent suivre le Parcours d'intégration | 22 |
| | • Ne sont pas visés par l'obligation de suivre le Parcours d'intégration..... | 22 |
| | Pour en savoir plus | 22 |
| 7. | PARCOURS D'INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS À BRUXELLES . | 23 |
| | • Les primo-arrivants à Bruxelles doivent choisir entre deux parcours d'intégration | 23 |
| | • Le parcours d'intégration civique néerlandophone | 23 |
| | • Le parcours d'intégration civique francophone..... | 23 |
| 8. | L'EMPLOI, UN MOTEUR D'INTÉGRATION | 25 |
| | • Careers / The Long and Winding Road to Employment | 25 |
| | • Les clés de l'intégration : les migrants humanitaires | 25 |
| | • Les conséquences économiques de l'afflux de réfugiés en Belgique | 25 |
| | • Conseil économique et social de Flandres (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, SERV) | |
| | Avis Réfugiés | 26 |
| 9. | POSSIBILITÉS ET AVANTAGES DE L'EMBAUCHE DE PRIMO-ARRIVANTS | 27 |
| | • Le recrutement de personnel qualifié..... | 27 |
| | • L'embauche de nouveaux arrivants motivés sur le marché de l'emploi | 27 |
| | • Une intégration active | 27 |
| | • Attractivité et compétitivité | 28 |
| | • Renforcer les communautés locales | 28 |
| 10. | EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX | |
| | RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT ?..... | 29 |
| | • Les demandeurs d'asile..... | 29 |
| | Puis-je engager un demandeur d'asile ? | 29 |
| | • Les réfugiés | 29 |

| | |
|---|-----------|
| Puis-je engager un réfugié ? | 29 |
| • Les bénéficiaires de la protection subsidiaire | 30 |
| Puis-je engager un bénéficiaire de la protection subsidiaire ?..... | 30 |
| • Refus de reconnaissance (retrait) du statut | 30 |
| Puis-je engager le ressortissant étranger en recours d’une décision de refus ou de retrait du statut de réfugié, de retrait de la protection subsidiaire ? | 30 |
| • Validité des documents | 31 |
| • Conseil juridique | 31 |
| 11. TRAVAIL ÉTUDIANT POUR LES JEUNES DEMANDEURS D’ASILE ET RÉFUGIÉS | 32 |
| 12. EXEMPLES DE LA VIE RÉELLE | 33 |
| • Konvert et Katoen Natie | 33 |
| • VOKA | 34 |
| • Laborex | 34 |
| 13. FACTEURS DE RÉUSSITE | 36 |
| • Connaissance de la langue | 36 |
| • Sélection des candidats | 36 |
| • Préparation du personnel et culture du dialogue ouvert | 36 |
| • Formation interculturelle | 36 |
| • Collaboration avec les partenaires | 36 |
| 14. WAT MOET JE ALS WERKGEVER WETEN EN DOEN ALS JE EEN NIEUWKOMER WIL AANWERVEN IN VLAANDEREN? | 38 |
| • VDAB | 39 |
| • Wat moet je als werkgever weten? | 40 |
| Asielzoekers..... | 40 |
| Erkende vluchtelingen..... | 40 |
| Subsidiar beschermden | 40 |
| Asielzoekers in beroep | 40 |
| • Wat moet je als werkgever doen? | 40 |
| Verblijft hij legaal in België of niet? | 41 |
| Mag hij hier werken of niet? | 41 |
| • Hoe kom je als werkgever in contact met vluchtelingen? | 41 |
| • Leren op de werkplek | 41 |

| | |
|----------------------------------|----|
| Nederlands op de werkvloer | 41 |
| Jobcoaching | 43 |
| Werkpleklerin | 44 |

15. EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT EN WALLONIE ? 49

- Le Forem 51
- Inscription comme demandeur d'emploi..... 51
- Accompagnement de personnes étrangères hors Union européenne..... 51
- Les outils d'évaluation..... 52
 - a) Évaluation des métiers 52
 - b) Évaluation de la connaissance des langues 54
- La formation linguistique 55
 - Modules de langues organisés dans un centre de formation..... 55
 - Formation à distance..... 56
 - Stages et immersions linguistiques..... 56
- La formation qualifiante 57
- Les services aux entreprises..... 57
 - De manière générale, quels services le Forem offre-t-il aux entreprises ? 57
 - La Direction unique employeurs..... 58
- Les aides à l'emploi et à la formation gérées par le Forem 59
 - Le Plan Formation Insertion (PFI)..... 59
 - Les Chèques-Formation..... 60
 - L'APE (Aide à la Promotion de l'Emploi)..... 61
 - SESAM (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands) 62
 - Le PTP (Programme de Transition Professionnelle)..... 63
 - Le plan Airbag..... 63
 - Le Crédit adaptation..... 64
 - Pour toute information complémentaire..... 64

16. EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT À BRUXELLES ? 65

- Actiris..... 67
- Information sur les différentes mesures et actions 'spécifiques' pour les primo-arrivants/réfugiés.. 67
 - Offre de service interne (Actiris) et externe (partenaires)..... 67
- La séance d'information pour les primo-arrivants 68
 - Création de leur dossier = inscription 68
- Bureaux d'accueil pour primo-arrivants..... 68
- Bonus de stage..... 69

| | | |
|-----|--|----|
| • | Stage de transition en entreprise..... | 69 |
| 17. | ALLGEMEINE INFORMATION ÜBER DAS DIENSTLEISTUNGSANGEBOT FÜR ARBEITSUCHENDE DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT..... | 70 |
| • | Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft..... | 70 |
| • | Spezielle Dienstleistungen für ankommende Zuwanderern?..... | 70 |
| 18. | LES AIDES FÉDÉRALES..... | 72 |
| • | Le Plan ACTIVA..... | 72 |
| | Les aides à l'emploi sont-elles accessibles à tous ? | 72 |
| 19. | NUTTIGE ADRESSEN, LITERATUUR EN BRONVERMELDING – ADRESSES ET LITTÉRATURE UTILES ET MENTION DES SOURCES..... | 74 |
| 20. | BIJLAGE : NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN ALLE DEELNEMERS TASKFORCE – ANNEXE : LISTE NON LIMITATIVE DES PARTICIPANTS À LA TASKFORCE FEB | 76 |
| • | Sectorfederaties / Fédérations..... | 76 |
| • | Werkgevers / Employeurs..... | 76 |
| • | Overheidsinstanties / Organismes publics | 76 |
| • | Services de placement / Arbeidsbemiddelingsdiensten..... | 77 |
| • | Bedrijven / Entreprises | 77 |
| • | Hulporganisaties / ONG..... | 77 |

AVANT-PROPOS DES AUTEURS

Cette publication a été élaborée en septembre 2016 dans le cadre de la problématique de l'asile et des réfugiés en Belgique, suite au grand afflux de demandeurs d'asile que l'Europe a connu en 2015. Elle a pour but d'expliquer cette problématique et de formuler des réponses aux questions que les employeurs se posent. Elle portera donc essentiellement sur la formation et l'emploi des demandeurs d'asile et des réfugiés en tant que fondement d'une intégration structurelle et durable, avec des avantages pour tous les acteurs concernés.

Ce guide a été rédigé par la FEB, en concertation avec Voka (le réseau d'entreprises flamand) et avec le soutien de l'UWE (Union Wallonne des Entreprises), Beci (Brussels Enterprises Commerce & Industry) et l'AVED (Fédération des Employeurs en Communauté germanophone de Belgique).



Tous les offices de l'emploi en Belgique (VDAB, Actiris, Le Forem, Arbeitsamt) ont par ailleurs apporté leur concours aussi bienveillant qu'apprécié à la description des mesures d'accompagnement des primo-arrivants sur le marché de l'emploi.



1. GENÈSE DE LA TASK FORCE FEB

En septembre 2015, la FEB et ses secteurs ont réuni une task force afin de travailler sur les défis de l'afflux en forte croissance de réfugiés dans notre pays. La contribution du monde des entreprises, comme acteur sociétal, se veut réaliste, faisable et légale. Cette task force est composée de fédérations sectorielles affiliées, d'organisations patronales, d'experts issus du monde associatif et des institutions publiques, ainsi que d'organisations de la société civile et d'ONG actives sur le terrain. Vous trouverez en annexe la liste non exhaustive de tous les participants.

Depuis plusieurs mois, réunions et rencontres s'enchaînent avec des ONG, des organisations publiques, des services de placement et des organes politiques. En mai 2016, Pieter Timmermans et Michel Vermaerke (président de la task force) ont rencontré le cabinet du Premier ministre afin d'exposer les diverses initiatives prises par le monde des entreprises et de dresser l'état des lieux des différentes avancées réalisées.

- **Fonctionnement**

Lors de la réunion du 20 octobre 2015, la structure mise en place au sein de la FEB a formellement été présentée :

- Michel Vermaerke, membre du conseil d'administration de la FEB, endosse la présidence de la task force.
- Agoria, Comeos, Confédération Construction, Febelfin, Fevia, Federgon et la FEB, pour le banc patronal, forment ensemble le « steering group ». Ces fédérations collaboreront, en fonction de leur expertise, avec les membres de la task force et dans le cadre de la mission et l'organisation de celle-ci.
- Un groupe de coordination réunissant Daniel Mareels, Jan Herremans, Bart Croes, Sophie Sine, Anton Sabbe (temporairement mis à disposition par son employeur KBC) et Tom Van den Berghe, se chargera de coordonner le travail de la task force et d'assurer le suivi des accords et des actions.

- **Plan d'action**

Ayant examiné les besoins des différentes organisations et institutions présentes autour de la table et ayant inventorié de leur côté ce qu'il était possible de proposer, 5 clusters, ou sous-groupes, ont été créés.

Ces clusters sont les suivants :

- Enseignement et formation
- Mise à l'emploi
- Soutien financier et matériel
- Service, conseil et accompagnement

Et le dernier, ayant des ramifications dans les 4 précédents : vision, concertation et coordination.

Ces clusters ont été créés dans une vision et une perspective à long terme. Les organisations membres de la task force ont été associées à l'un des clusters. Après une enquête plus approfondie, les clusters «Enseignement et formation» et «Emploi» ont été fusionnés en raison de leur complémentarité. Le cluster «Service, conseil et accompagnement» est applicable aux autres groupes, ce qui veut dire que ce cluster n'existe plus séparément ; les composants ont été redessinés sur les autres groupes.

- **Guide pour les employeurs**

Lors de la réunion du groupe de travail du cluster «Enseignement, formation et emploi» a germé l'idée d'un guide concis et clair à l'intention des employeurs. Ce guide fournit des réponses aux questions que se posent les employeurs désireux d'engager des demandeurs d'asile et réfugiés à la recherche d'un emploi.

2. CONTEXTE DE LA CRISE DES RÉFUGIÉS EN EUROPE

- **Comment la crise des réfugiés a-t-elle vu le jour ?**

Les hommes ont de tout temps cherché un lieu d'habitation sûr et fui la violence et les poursuites. La crise des réfugiés de 2015 est apparue parce que des centaines de milliers de personnes en provenance de pays extérieurs à l'Europe – la Turquie et la Lybie faisant office de plaque tournante – tentent de rejoindre l'Europe souvent de façon désorganisée. Après avoir traversé la Méditerranée à bord de petites embarcations, ils sont arrivés dans des pays qui n'avaient strictement rien prévu pour gérer un tel afflux de personnes, et ont ensuite tenté par tous les moyens de pousser le voyage jusque dans des pays de l'UE situés plus au nord. Ces problèmes ont dégénéré en crise parce que les pays européens n'étaient pas préparés à une telle augmentation de leur population. De par le monde, 6% seulement des réfugiés arrivent en Europe. Les pays voisins des régions en conflit accueillent la majorité des réfugiés.

- **Pourquoi la crise des réfugiés survient-elle maintenant ?**

Les réfugiés aux origines très diverses affluent chez nous depuis le milieu des années nonante. Les conflits dans les Balkans (Albanie, Yougoslavie, Kosovo,...) et dans la région des Grands Lacs (RDC, Rwanda) et l'instabilité en Europe de l'Est (Russie, Bulgarie, Ukraine, Roumanie,...) sont à la base de quelques milliers de demandes d'asile¹. Mais cet afflux a pris des proportions très importantes en 2015. Une progression qui s'explique par divers facteurs. Le premier est le caractère désespéré de la guerre en Syrie. S'y ajoute l'aggravation de la situation des réfugiés de nombreux pays voisins de la Syrie, notamment parce que les organisations humanitaires ne reçoivent pas assez de fonds des pays donateurs pour offrir abri, aliments, soins de santé et enseignement décents aux réfugiés. Ajoutons qu'en Turquie par exemple, ils ne bénéficient pas de l'asile permanent, au contraire de nombreux pays d'Europe. En 2015, les migrants ont en outre découvert la route des Balkans occidentaux via la Grèce et la Hongrie, un itinéraire plus sûr qu'un long voyage vers l'Italie par la Méditerranée. Depuis que la route des Balkans occidentaux et la frontière gréco-turque sont fermées aux réfugiés, reste à savoir quelles voies d'accès à l'Europe occidentale subsistent encore pour les migrants.

Outre le traitement des demandes d'asile, le pourcentage de reconnaissance a aussi fortement augmenté entre 2000 et 2015.

En 2016, le CGRA a pris au total 22 207 décisions concernant 27 678 personnes. En comparaison avec le nombre de décisions prises en 2015 -16 929 -, cela représente une augmentation de plus de 30%. C'est la première fois que le CGRA prenait autant de décisions en un an.

En 2016, le CGRA a jugé, dans 57,7% des décisions sur le fond, que le demandeur d'asile avait effectivement besoin de protection. Cela concerne au total 12 089 décisions pour 15 478 personnes (y compris les enfants mineurs accompagnant leurs parents).

¹ Source : "AFFLUX DE DEMANDEURS D'ASILE ET POLITIQUE D'ACCUEIL EN BELGIQUE : COMPARAISON DES ANNÉES 2000 ET 2015" (© Myria – Centre fédéral migration).

- 45,8% des décisions concernaient l'octroi du statut de réfugié. Ce statut est octroyé à des personnes ayant quitté leur pays d'origine parce qu'elles craignent des persécutions en raison de leur nationalité, leur race, leur religion, leur conviction politique ou leur appartenance à un certain groupe social.
- 11,9% des décisions concernaient l'octroi du statut de protégé subsidiaire à des personnes qui, en cas de retour dans leur pays, encourent un risque réel d'atteintes graves.²

- **L'accord turco-européen sur les réfugiés fonctionne-t-il ?**

L'accord conclu entre la Turquie et l'UE est entré en vigueur le 20 mars 2016. Il prévoit le renvoi de tous les réfugiés arrivés en Grèce – et donc dans l'Union européenne – par la Turquie. Pour chaque réfugié que la Turquie reprend, l'Europe accueille un réfugié syrien.

En échange, la Turquie recevra les 3 milliards d'euros qui lui avaient été précédemment promis pour l'accueil des réfugiés. Non seulement leur paiement sera accéléré, mais la Turquie touchera encore 3 milliards d'euros supplémentaires. En outre, les Turcs pourront bientôt entrer dans l'UE sans visa. Ajoutons enfin la reprise des négociations sur l'adhésion de la Turquie à l'UE.

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur les réfugiés le 20 mars, les réfugiés sont de toute façon nettement moins nombreux à entreprendre la dangereuse traversée de la mer jusqu'en Grèce. Cette baisse de l'afflux s'explique également par la fermeture de la route des Balkans – accès vers l'Autriche par la Macédoine et les pays baltes occidentaux – peu avant l'accord sur les réfugiés. Cette mesure a eu un impact important sur l'afflux de réfugiés voyageant de la Grèce vers d'autres parties de l'Europe.

Depuis que la route des Balkans occidentaux et la frontière gréco-turque sont fermées aux réfugiés, reste à savoir quelles voies d'accès à l'Europe occidentale subsistent encore pour les migrants. Les réfugiés finissent toujours par découvrir de nouvelles routes. Depuis le début de 2016, plus de 360 000 réfugiés et migrants sont arrivés en Europe³, essentiellement en Grèce et en Italie.

² Source : Statistiques d'asile - aperçu 2016 (© Commissariat général aux Réfugiés et Apatrides).

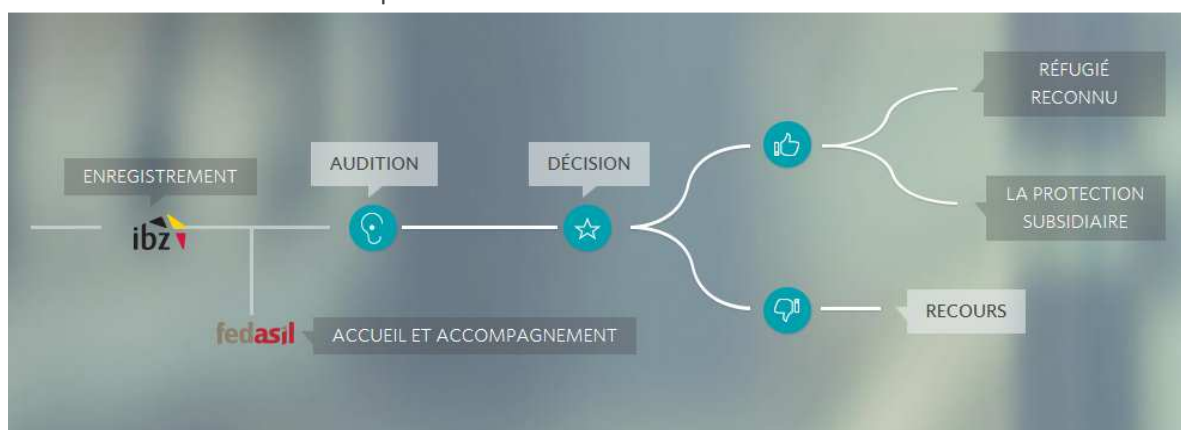
³ Source : UNHCR, situation fin 2016

3. PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT ET D'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE

Les personnes qui craignent des persécutions ou qui démontrent que leur vie est en danger peuvent solliciter notre protection. En Belgique, c'est l'Office des Étrangers (OE) qui enregistre les demandes d'asile, et le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) qui prend la décision. Celle-ci peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil du Contentieux des Étrangers (CCE).

- **Que se passe-t-il lorsqu'un réfugié arrive en Belgique ?**

1. Le réfugié demande l'asile auprès de l'Office des Étrangers (OE), qui fait partie du Service public fédéral Intérieur (IBZ), ou à la police des frontières.
2. L'OE enregistre la demande d'asile.
3. L'OE mène l'enquête Dublin⁴ aussitôt après l'enregistrement de la demande d'asile.
4. À l'issue de l'étape initiale auprès de l'OE, le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) vérifie si la personne en question est bien un réfugié au sens de la Convention de Genève de 1951. Dans le cas contraire, le CGRA vérifie si le réfugié peut bénéficier d'une protection subsidiaire.
5. L'asile est accordé aux personnes qui craignent des persécutions en raison de leur race, leur religion, leur nationalité, leur conviction politique ou leur appartenance à un certain groupe social, et qui ne peuvent compter sur aucune protection dans leur pays d'origine. Les critères précis sont fixés dans la Convention de Genève. Si la demande introduite répond aux conditions de la Convention, le CGRA (ou le CCE) reconnaît le statut de réfugié à la personne concernée. On utilise dans ce cas le terme de réfugié reconnu.
6. Si la demande ne répond pas aux critères de la Convention, mais que le demandeur court un risque réel d'atteintes graves (peine de mort, traitements inhumains ou dégradants, menaces graves en raison d'une violence aveugle, conflit armé interne ou international) en cas de retour dans son pays, le CGRA octroie le statut de protection subsidiaire.



⁴ Le Règlement Dublin III détermine quel État membre est responsable de l'examen d'une demande de protection internationale. Le Règlement Dublin s'applique à tous les États membres de l'UE, ainsi qu'à la Norvège et à la Suisse. Si c'est un autre État que la Belgique qui est responsable, le demandeur d'asile peut être transféré vers cet État et la Belgique n'est plus concernée par cette demande d'asile.

- **La demande d'asile a été enregistrée – et maintenant ?**

Les demandeurs d'asile ont droit à une aide matérielle (l'accueil) tout au long de la procédure d'asile. Le trajet d'accueil commence au service Dispatching de Fedasil. Les personnes ayant demandé l'asile auprès de l'Office des Étrangers (OE) se rendent au Dispatching de Fedasil, qui attribue une place d'accueil au demandeur d'asile.

Le réseau d'accueil se compose de structures d'accueil collectives et individuelles. Les structures collectives sont des centres gérés par Fedasil, la Croix-Rouge de Belgique ou d'autres partenaires. Les structures individuelles sont des logements gérés par les CPAS (les 'initiatives locales d'accueil' ou ILA) ou par des ONG. Le modèle d'accueil en deux étapes signifie que le demandeur d'asile séjourne d'abord dans une structure d'accueil collective (sauf certains groupes vulnérables et les personnes bénéficiant d'un degré de protection élevé) avant de se voir désigner un logement individuel.

Les demandeurs d'asile n'utilisent pas tous le droit à l'accueil. Il arrive aussi qu'ils vivent de manière indépendante en dehors d'une structure d'accueil.

Que se passe-t-il lorsque la demande d'asile a été approuvée et que le réfugié a été reconnu ?

Le droit à l'accueil prend fin lorsque la procédure d'asile est terminée et que les éventuelles procédures de recours sont épuisées. Après une décision positive, le réfugié (ou le bénéficiaire de la protection subsidiaire) reçoit un permis de séjour temporaire pendant les 5 premières années suivant sa demande d'asile et peut partir à la recherche de son propre logement. Il peut encore rester deux mois en structure d'accueil afin de se trouver un lieu de résidence adéquat. Il peut demander une aide auprès d'un CPAS.

C'est au cours de cette étape que le besoin d'aide et de soutien est le plus criant : la recherche d'un logement est loin d'être évidente, tout comme l'apprentissage d'une langue et la participation à des formations, l'intégration et l'intégration civique, la mise en ordre administrative de tous les documents requis, la recherche d'une école pour les enfants, la prospection destinée à décrocher du travail, le lancement de sa propre activité...

Que se passe-t-il si le statut de réfugié est refusé ?

Suite à une décision négative, le demandeur d'asile « débouté » reçoit un ordre de quitter le territoire. Depuis 2012 et l'instauration d'un trajet de retour, les personnes dont la décision négative a été confirmée par le Conseil du Contentieux des Étrangers sont invitées à se rendre dans un des quatre centres Fedasil qui organisent des « places ouvertes de retour ». La priorité est d'y convaincre les résidents de l'avantage du retour volontaire par rapport à un retour forcé. Le caractère 'ouvert' des centres d'accueil est garanti puisqu'il n'y aura aucun éloignement de résidents durant le délai d'exécution de l'ordre de quitter le territoire (généralement 30 jours), et qu'un résident peut toujours quitter le centre quand il le souhaite.

S'il n'est pas d'accord avec la décision du CGRA, le demandeur d'asile peut introduire un recours auprès du Conseil du contentieux des étrangers (CCE). Cette juridiction peut confirmer la décision du CGRA (la

décision reste inchangée), la réformer (la décision est modifiée) ou l'annuler (le CGRA doit mener une nouvelle enquête).⁵

- **Où trouver plus d'information ?**

Compte tenu de la variabilité et de la complexité de la matière (séjour, travail et droits sociaux des étrangers), nous vous renvoyons au site internet spécifique www.vreemdelingenrecht.be de l'Agentschap Integratie en Inburgering. Ce site regroupe en permanence toutes les informations juridiques sur les statuts de séjour et les droits spécifiques des étrangers, comme les demandeurs d'asile, les réfugiés, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les membres de leur famille, ainsi que des informations sur les autres statuts de séjour.

Voir aussi la [brochure](#) "Welk traject legt een asielzoeker af. Welke rechten heeft een vluchteling of subsidiair beschermd?" de l'Agentschap Integratie en Inburgering. Certains textes de ce guide proviennent de cette brochure.

Juridisch advies (Nederlandstalig)

Het Agentschap Integratie en Inburgering geeft advies via een telefonische helpdesks over vreemdelingenrecht:

Hoofdzetel

T 02 205 00 55

Openingsuren: maandag 9.00 - 12.30 uur / woensdag 13.30 - 17.00 uur / vrijdag 9.00 - 12.30 uur

» Meer info: www.kruispuntmi.be/juridische-helpdesk

Regio Brussel, Brusselse rand tot Mechelen en Leuven

T 02 414 04 53

Openingsuren: elke werkdag 9.00 - 12.00 uur en 14.00 - 17.00 uur

Regio Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen

T 09 267 66 45, 09 267 66 46 en 09 267 66 47

Openingsuren: elke werkdag tijdens de kantooruren

Regio Limburg, Hageland en Kempen

T 011 23 77 99

Openingsuren: elke werkdag 9:00 - 12:00 uur en 13:30 - 16:00 uur

In de stad Antwerpen kan je terecht bij:

Atlas, Integratie & Inburgering Antwerpen

Infopunt verblijf en rechtspositie

⁵ Source : <http://fedasil.be/fr/content/procedure-dasile>

T 03 270 33 03

Service juridique (francophone)

L'Association pour le droit des étrangers (ADDE asbl) est un centre de recherche située à Bruxelles qui étudie les enjeux liés à la migration et à la diversité culturelle et promeut les droits des personnes étrangères. L'association pour le droit des étrangers a pour mission la promotion des droits au service de la justice sociale. Elle s'inscrit dans la perspective de la liberté de circulation pour tous dans l'égalité des droits.

Informations juridiques

Un des juristes répond à vos questions précises par téléphone durant des permanences.

Par téléphone

Questions générales (séjour, regroupement familial, asile, travail, aide sociale) :

Horaires : Lundi 9h - 12h et mercredi 14h - 17h

Téléphone : 02 227 42 41

Obtenir un rendez-vous

Les rendez-vous sont fixés par les juristes uniquement lors des permanences téléphoniques (02 227 42 41).

Après un premier examen de la situation par téléphone, un rendez-vous peut être proposé si nécessaire.

4. LA SITUATION EN BELGIQUE : QUI SONT LES DEMANDEURS D'ASILE ?

Fedasil⁶ et ses partenaires accueillent actuellement près de 23 000 demandeurs d'asile en Belgique⁷. Principalement des personnes ayant fui les conflits en Irak, Syrie et Afghanistan.

- **Accueil des demandeurs d'asile**

Au cours de la seconde moitié de l'année 2015, la Belgique a connu une hausse importante des demandes d'asile, au même titre que d'autres pays européens. Les demandeurs d'asile viennent de pays en guerre, principalement d'Irak, de Syrie et d'Afghanistan. Depuis janvier 2016, on enregistre toutefois une diminution des arrivées et l'occupation dans le réseau de Fedasil est, en conséquence, également en baisse.

- **23 000 personnes accueillies**

Les demandeurs d'asile ont droit à une aide matérielle ("lit, bain, pain") pendant l'examen de leur demande. Cette aide se traduit par un accueil et un accompagnement dans une structure d'accueil gérée par Fedasil ou confiée à un partenaire (Croix-Rouge, CPAS, etc.). Ils ne reçoivent pas d'aide financière, si ce n'est un peu d'argent de poche.

Actuellement, près de 23 000 demandeurs d'asile sont accueillis dans les centres collectifs et les logements individuels du réseau Fedasil. Au total, plus de 26 000 places sont disponibles.

- **Profil**

Fedasil accueille des familles et des personnes isolées. 48% des résidents sont des personnes en famille (parents et enfants), 41% sont des hommes isolés, 5% des femmes isolées et 6% des mineurs non accompagnés (Mena). Les Mena bénéficient d'un accueil et d'un accompagnement spécifiques.

La majorité des personnes accueillies sont en attente d'une décision des instances d'asile (85% des résidents). Les autres résidents sont notamment ceux qui ont obtenu un titre de séjour et qui se trouvent dans le délai de 2 mois pour trouver un logement (8% des résidents) ou ceux qui sont déboutés de leur demande et qui attendent l'ordre de quitter le territoire (3%).

- **Intégration au marché du travail**

Une analyse de l'Université d'Anvers⁸ montre que les demandeurs d'asile, à l'inverse d'autres groupes d'immigrants, démarrent moins vite sur le marché du travail, mais qu'après quelque temps, ils atteignent des niveaux d'emploi comparables à celui des personnes en regroupement familial, soit environ 50% après 5 ans de séjour.

⁶ Fedasil octroie une aide matérielle aux demandeurs d'asile et à d'autres catégories d'étrangers ayant également droit à l'accueil (« loi accueil » du 12 janvier 2007). L'agence organise, directement ou avec ses partenaires, un accueil et un accompagnement de qualité. Elle veille aussi à l'observation et l'orientation des mineurs étrangers non accompagnés (les « Mena »).

⁷ Source : Fedasil, état 10/01/2017.

⁸ © Dries Lens et Ive Marx de l'Universiteit Antwerpen, Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS)

Juste après leur arrivée en Belgique, très peu de demandeurs d'asile sont actifs sur le marché du travail formel. Ils sont également très peu nombreux à faire appel aux allocations sociales. Mais après cette première phase, suit une augmentation très rapide et forte de la dépendance vis-à-vis de la sécurité sociale, le seul programme de protection sociale auquel les demandeurs d'asile peuvent avoir accès relativement vite.

L'entrée dans la vie professionnelle reste très faible pendant les premières années du séjour. Une autre enquête nous indique que les demandeurs d'asile utilisent cette première phase pour s'établir dans la société, chercher un logement, apprendre la langue et d'autres aptitudes, participer à des cours d'intégration civique, etc.

Après ce que nous pourrions appeler une phase transitoire d'environ 4 ans, la dépendance à l'égard de l'assistance sociale diminue et la participation au travail formel augmente. Ces personnes présentent toutefois un profil relativement plus faible en termes d'aptitudes et de qualifications reconnues formellement ici.

5. INTÉGRATION ET INTÉGRATION CIVIQUE EN FLANDRE

L'Agence pour l'intégration et l'intégration civique applique la politique flamande en matière d'intégration et d'intégration civique. L'Agence chapeaute l'ensemble des services d'intégration, d'intégration civique, de traduction et d'interprétation sociale, ainsi que les Maisons du Néerlandais (à l'exception des services des villes de Gand et Anvers, et de la Maison du Néerlandais à Bruxelles). L'Agence est une fondation privée créée en 2015 par l'Autorité flamande en qualité d'agence externe indépendante. Plus d'information sur www.integratie-inburgering.be

Les demandeurs d'asile peuvent bénéficier du parcours d'intégration civique si leur procédure de demande d'asile dure depuis quatre mois. Les réfugiés reconnus et les bénéficiaires de la protection subsidiaire sont le groupe cible obligatoire de l'intégration civique en Flandre. À Bruxelles, ils sont ayant droit.

Plus d'informations : [Wie mag of moet inburgeren ?](#)

Le parcours d'intégration civique comprend :

- un cours d'orientation sociale. C'est une première rencontre avec la société flamande et belge ;
- un cours de base de néerlandais comme deuxième langue ;
- une orientation de carrière. Il s'agit de l'accompagnement dans la recherche d'emploi ou d'études, ainsi que dans l'offre culturelle et de loisirs ;
- un accompagnement de parcours. C'est un accompagnement individuel de l'intégrant.

Lors de la mise en place du parcours d'intégration, l'Agence tient compte au maximum de la situation professionnelle et familiale, des besoins d'apprentissage et des questions des intégrants. L'Agence prend l'avis du VDAB en cas de nécessité.

6. PARCOURS D'INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS EN WALLONIE

- **Qu'est-ce que le Parcours d'intégration des primo-arrivants ?**

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.

Lors de la commande de son titre de séjour de plus de trois mois par l'administration communale, l'étranger primo-arrivant reçoit un document d'information et est orienté vers le bureau d'accueil le plus proche de son domicile.

Depuis peu, le Parcours d'intégration est devenu entièrement obligatoire pour les non-citoyens de l'UE. En effet, auparavant, l'obligation portait uniquement sur le suivi du module d'accueil. La volonté de la Wallonie étant de permettre à chacun de bénéficier du soutien et de l'aide adéquate afin de favoriser son intégration dans son nouveau cadre de vie, le parcours d'intégration wallon reste accessible à toute personne étrangère ou d'origine étrangère, primo-arrivante ou non.

L'ensemble du parcours d'intégration est gratuit et est mis en œuvre par les Centres régionaux d'intégration⁹.

Pour que la langue ne soit pas un obstacle, il peut être fait appel à un interprète, notamment un interprète provenant d'un service d'interprétariat en milieu social agréé par la Wallonie.

- **Un dispositif structuré en 4 axes**

- Un module d'accueil qui se compose d'une information sur les droits et devoirs de toute personne résidant en Belgique et d'un bilan social individuel qui permet un premier accompagnement en fonction des besoins exprimés (logement, santé, emploi, famille, loisirs...).
- 120 h min de formation en langue française (si nécessaire).
- 20 h min de formation en citoyenneté.
- Une orientation vers le dispositif d'insertion socio-professionnelle en fonction des besoins.

Le primo-arrivant est tenu de suivre le Parcours d'intégration dans un délai de 18 mois (qui peut être prorogé) à dater de la signature de sa convention d'accueil.

- **Qui est concerné par le parcours d'accueil des primo-arrivants ?**

Le primo-arrivant est défini comme : toute personne étrangère qui séjourne en Belgique depuis moins de trois ans et qui dispose d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens de l'un des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse et des membres de leur famille.

⁹ Afin de soutenir sa politique d'accueil et d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère, la Wallonie a agréé huit Centres régionaux d'intégration (CRI) qui sont répartis sur l'ensemble du territoire wallon. Les Centres régionaux d'intégration sont essentiellement des acteurs de deuxième ligne. Ils travaillent donc en synergie avec les pouvoirs publics et le réseau associatif.

Le Code wallon de l'action sociale et de la santé définit les personnes visées par l'obligation et celles qui en sont dispensées.

- **Les primo-arrivants qui doivent suivre le Parcours d'intégration**

L'étranger ressortissant d'un pays tiers (hors UE, EEE, Schengen)

- qui est inscrit dans les registres depuis au moins le 28 avril 2014 ;
- qui dispose d'un titre de séjour de plus de trois mois et de moins de trois ans, qu'il soit temporaire ou illimité (carte A, carte B)

- **Ne sont pas visés par l'obligation de suivre le Parcours d'intégration**

- Les étrangers inscrits dans les registres communaux avant le 28 avril 2014 (date de l'entrée en vigueur du Décret).
- Les étrangers ressortissants d'un pays de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et de la Suisse, ainsi que les membres de leur famille.

Pour en savoir plus

Si vous éprouvez des difficultés avec le public cible ou pour toute autre question concernant le Parcours d'intégration, prenez contact avec le Centre Régional d'Intégration de votre région ou avec la Direction wallonne de l'Intégration des Personnes d'origine étrangère de la DGO5¹⁰.

¹⁰ Direction générale opérationnelle Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé

7. PARCOURS D'INTÉGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS À BRUXELLES

- **Les primo-arrivants à Bruxelles doivent choisir entre deux parcours d'intégration**

Si un primo-arrivant (ou plus largement : un migrant appartenant à une catégorie du groupe cible) veut suivre le parcours néerlandophone, il s'adresse à Bruxelles à l'Agentschap Integratie & Inburgering BON.

Si la personne veut s'inscrire dans le système francophone, elle relève du décret du 18 juillet 2013 relatif au parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale. La Commission communautaire française a désigné deux opérateurs comme bureaux d'accueil : l'asbl BAPA BXL et l'asbl VIA. Ils sont opérationnels depuis 2016.

Plus d'informations :

- [Parcours d'accueil et d'intégration : Où en est-on ?](#)
- [L'intégration des nouveaux arrivants à Bruxelles : un puzzle institutionnel et politique](#)

- **Le parcours d'intégration civique néerlandophone**

BON est le Onthaalbureau Inburgering Brussel. BON offre aux personnes d'origine étrangère un programme d'intégration civique. Ce programme aide les participants à s'y retrouver dans la société belge.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, BON fait partie de l'Agentschap Integratie en Inburgering. Cette Agence soutient la politique d'intégration flamande. L'Agence regroupe tous les services d'intégration, intégration civique, interprètes et traducteurs sociaux (sauf les services des villes de Gand et Anvers).

Le programme d'intégration civique à Bruxelles correspond au programme de Flandre, voir chapitre 5. INTÉGRATION ET INTÉGRATION CIVIQUE EN FLANDRE.

Plus d'information : www.bon.be

- **Le parcours d'intégration civique francophone**

Du côté francophone, les bureaux d'accueil pour les primo-arrivants (BAPA BXL) et le bureau d'accueil VIA sont les opérateurs du parcours d'accueil.

Le BAPA est chargé d'organiser le parcours d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles. Il fournit l'information et l'aide nécessaires pour pouvoir mener une vie indépendante. Il contribue à l'émancipation sociale au moyen d'une formation à la citoyenneté et à l'hospitalité dans un contexte urbain et très multiculturel. Il motive les primo-arrivants à suivre des cours de français et des formations.

Les primo-arrivants suivent l'ensemble du parcours gratuitement sur base volontaire. Concrètement, celui-ci comprend deux parties :

- La première partie comprend l'accueil (information sur le parcours d'accueil, droits et obligations), un bilan social et une évaluation de la connaissance linguistique.

- La deuxième partie est définie dans une convention d'accueil et d'accompagnement. Elle fixe un programme d'accompagnement individualisé et la possibilité de suivre des formations : cours de langue (apprentissage du français ou alphabétisation), ainsi qu'une formation à la citoyenneté avec des informations élémentaires sur le fonctionnement des institutions publiques, les relations sociales en Belgique et la société d'accueil.

Les bénéficiaires reçoivent une attestation de fréquentation de la première partie du parcours d'accueil et éventuellement de la deuxième partie. Les Bureaux d'Accueil pour Primo-Arrivants sont chargés de mettre le parcours au point et délivrent les attestations pour les parties accomplies.

Plus d'information : [Accueil des nouveaux arrivants](#)

8. L'EMPLOI, UN MOTEUR D'INTÉGRATION

De nombreuses études internationales publiées ces derniers mois soulignent le rôle essentiel de l'emploi dans l'accueil et l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés. En outre, un accès rapide au marché de l'emploi constitue un atout certain pour la suite de leur parcours professionnel.

- **Careers / The Long and Winding Road to Employment**

Janvier 2016, Centre fédéral Migration et SPP Politique scientifique

Le projet Careers dévoile sans équivoque les obstacles auxquels sont confrontés les demandeurs d'asile et les réfugiés reconnus tout au long de leur parcours, long et difficile mais bien réel, sur la voie de l'insertion socio-économique.

C'est le résultat d'une étude du Centre fédéral Migration et du SPP Politique scientifique, menée sur plusieurs années par des chercheurs de l'Université libre de Bruxelles et de la KU Leuven.

Trouver rapidement un travail et être présent sur le marché de l'emploi à un stade précoce est clairement un atout pour la participation ultérieure au marché du travail.

Pour plus d'information : <http://unia.be/fr/articles/insertion-socio-economique-des-refugies-the-long-and-winding-road-to-employment>

- **Les clés de l'intégration : les migrants humanitaires**

28 janvier 2016, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – Division des Migrations Internationales

Cette brochure dresse l'inventaire des expériences des pays membres de l'OCDE en matière d'intégration des réfugiés et des autres personnes bénéficiant de mesures de protection, également appelées migrants humanitaires. Le document s'appuie sur le travail de l'OCDE en matière de politique d'intégration, notamment l'emploi des immigrants. L'objectif est de synthétiser d'une manière non technique les principaux défis et recommandations politiques, afin de soutenir l'intégration durable des migrants humanitaires et de leurs enfants.

D'après l'OCDE, les nations doivent aider les réfugiés à accéder au marché de l'emploi et à l'enseignement mais aussi à trouver leur chemin dans la société en général. Cela ne doit cependant pas se faire au détriment du soutien des autres groupes défavorisés. Un tel exercice d'équilibre requiert un accroissement d'échelle dans l'offre de services existante, telle que l'hébergement, le soutien psychologique, des cours de langues et l'évaluation des compétences, sans oublier l'accès à l'enseignement et aux soins de santé.

Pour plus d'information : <http://www.oecd.org/fr/migrations/les-cles-de-l-integration-9789264258365-fr.htm>

- **Les conséquences économiques de l'afflux de réfugiés en Belgique**

24 février 2016, Banque Nationale de Belgique

Cet article est une contribution au débat sur les réfugiés sous la forme d'une analyse spécifique de la situation en Belgique et des éventuelles conséquences économiques pour notre pays.

La Banque Nationale est d'avis, d'une part, que la vague actuelle de réfugiés reste pour l'instant comparable à certains flux du passé et, d'autre part, que cette vague ne représente qu'une petite partie du flux migratoire que la Belgique reçoit chaque année. Afin de bénéficier de tous les avantages que ces demandeurs d'asile peuvent offrir d'un point de vue économique, leur intégration sur le marché du travail est primordiale, d'après la Banque Nationale. Différentes pistes peuvent être envisagées pour l'améliorer : validation des compétences liées au diplôme obtenu dans le pays d'origine, formations linguistiques et professionnelles poussées et adaptées aux qualifications, répartition sur le territoire en fonction des compétences recherchées par les marchés du travail locaux, embauche de personnes de nationalité extra-européenne dans les fonctions publiques et lutte contre le dumping social et contre toute forme de discrimination.

Pour plus d'information :

https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2016/revecoi2016_h4.pdf

- Conseil économique et social de Flandres (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, SERV) Avis Réfugiés

25 mai 2016, Commission Diversité du SERV avec des représentants des partenaires sociaux et du *Minderhedenforum* (Forum des Minorités)

Cet avis trouve son origine dans l'afflux accru de réfugiés : passé l'accueil de crise à court terme vient l'important défi de l'intégration durable des nouveaux arrivants dans la société. L'emploi joue ici un rôle prépondérant.

Les partenaires sociaux et le *Minderhedenforum* ont rassemblé leurs recommandations dans cet avis afin de parvenir à des parcours rapides et durables vers l'emploi pour les réfugiés, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile. Ils plaident en premier lieu pour une approche coordonnée et intégrale dépassant les domaines et niveaux politiques. La commission demande également un élargissement et une généralisation de l'offre d'informations au cours de la phase d'accueil, un engagement à une orientation professionnelle précoce, la mise en place de partenariats solides pour l'accès à l'emploi; la mise en œuvre de projets linguistiques mieux intégrés et la facilitation de la prise en main par les réfugiés de leur propre parcours. La politique de reconnaissance des compétences doit être développée au-delà même de l'identification de ces connaissances. En outre, la commission émet des recommandations quant à l'aspect linguistique, au soutien des employeurs, à l'implication des partenaires sociaux et des organisations de groupes défavorisés, à une politique anti-discrimination forte, à la stimulation de l'entrepreneuriat durable et à l'investissement à la base. La commission attire en particulier l'attention sur les jeunes (faiblement qualifié) et les mineurs non accompagnés.

Pour plus d'information : <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-vluchtelingen>

9. POSSIBILITÉS ET AVANTAGES DE L'EMBAUCHE DE PRIMO-ARRIVANTS

- **Le recrutement de personnel qualifié**

L'impact de la désindustrialisation et les progrès technologiques continus nous amènent à évoluer toujours davantage vers une économie de la connaissance.

Avec l'évolution démographique, la population en âge de travailler est appelée à encore diminuer. Cela signifie que la population active occupée ne peut être maintenue à niveau que par une augmentation de l'activité. Il faudra donc, sur notre marché de l'emploi, faire appel aux nouveaux arrivants pour continuer à pourvoir aux postes vacants.

De nombreuses professions en pénurie, déjà à l'heure actuelle, ne trouvent plus suffisamment de candidats pour pourvoir aux postes vacants¹¹ :

- Métiers de la construction : entrepreneurs, mais aussi menuisiers, installateurs de chauffage central...
- Métiers industriels : dessinateurs, dirigeants techniques, techniciens Process et production, techniciens en électromécanique, mécaniciens de maintenance, imprimeurs, soudeurs, tuyauteurs...
- Logistique et transport : dispatcheur, expéditeur, chauffeur poids lourds...
- Soins : infirmiers, aides-soignants...
- Prestation de services : personnel de nettoyage, coiffeurs, personnel horeca...
- Profils de (hauts) fonctionnaires : comptables, collaborateurs call-center, assistants de direction, collaborateurs commerciaux, collaborateurs technico-administratifs, représentants, collaborateurs TIC, managers...

- **L'embauche de nouveaux arrivants motivés sur le marché de l'emploi**

Les demandeurs d'asile et les réfugiés sont motivés et déterminés à se construire un nouvel avenir. Ils désirent se créer, pour eux-mêmes, des perspectives réelles et souhaitent dès lors travailler le plus rapidement possible. Le programme d'intégration obligatoire les y prépare. Ils bénéficient ainsi d'une formation linguistique en néerlandais ou en français et de cours d'orientation civique.

- **Une intégration active**

Trouver du travail et recevoir un salaire constituent des conditions indispensables à une intégration réussie. Un réseau se met en place via le travail, ce qui permet aux demandeurs d'asile et aux réfugiés d'établir de façon active des contacts sociaux et professionnels.

Il est donc judicieux, en tant qu'employeur, d'offrir des possibilités de formation et d'emploi. Vous pouvez établir des contacts avec des candidats qualifiés via les services publics pour l'emploi (VDAB, Forem, Actiris), les agences d'intérim, les ONG responsables de l'aide aux réfugiés, les CPAS et les centres pour demandeurs d'asile.

¹¹ Source : VDAB

- **Attractivité et compétitivité**

En optant pour la diversité, les entreprises peuvent se positionner en employeurs attractifs envers leurs clients et leurs postulants. Les équipes mixtes font preuve de davantage de créativité et d'innovation et contribuent à une culture d'entreprise ouverte. Outre leur savoir-faire spécifique, les travailleurs étrangers disposent souvent de compétences linguistiques et culturelles particulières. Et ce sont précisément ces compétences interculturelles qui sont primordiales dans un univers économique de plus en plus mondialisé.

- **Renforcer les communautés locales**

Les réfugiés intégrés avec succès sur le marché du travail contribuent à la croissance et à la prospérité de leur pays d'accueil. Les employeurs n'améliorent pas uniquement les chances et possibilités offertes aux nouveaux arrivants compétents sur le marché du travail, ils soutiennent également ceux qui ont besoin de protection pour s'intégrer dans notre société et favorisent la mise en place d'une existence décente et honnête. De plus, cela contribue au renforcement de la communauté locale puisqu'un taux d'emploi élevé assure la paix sociale et la stabilité économique dans la région.

10. EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT ?

Le présent document a pour vocation d'informer et d'aider les employeurs dans leur processus de recrutement de personnes répondant à certaines caractéristiques (cf. infra).

Voici un aperçu, non exhaustif, de différents statuts de personnes qui pourraient être concernées par un engagement.

- **Les demandeurs d'asile**

Un demandeur d'asile en Belgique est un étranger dont la demande d'asile est à l'examen auprès des autorités belges compétentes.

Puis-je engager un demandeur d'asile ?

Oui, s'il possède son attestation d'immatriculation modèle A en cours de validité et son permis de travail de type C valide :

- Une « attestation d'immatriculation modèle A » est le document délivré par la commune du lieu de résidence du demandeur d'asile, l'autorisant à résider en Belgique pendant l'examen de sa demande d'asile. Ce document est valable 3 mois, renouvelable trois fois 3 mois, puis de mois en mois, jusqu'à ce que l'autorité belge chargée de l'asile se prononce sur cette demande.
- Un « permis de travail C ». Le permis C est un permis de travail délivré au nom du travailleur étranger, valable pour l'exercice de toutes professions salariées en Belgique et auprès de tout employeur. Le permis de travail C ne peut être délivré aux demandeurs d'asile qu'après 4 mois de procédure de demande d'asile (s'il n'y a pas encore de décision du CGRA). Il a une durée de validité de 12 mois et est renouvelable. Il est lié au motif du séjour, ici la demande d'asile. Ce permis perd toute validité si son titulaire perd son droit de séjour.

- **Les réfugiés**

Un réfugié reconnu en Belgique est un demandeur d'asile dont la demande est approuvée par le CGRA. Suite à cette reconnaissance, le réfugié a le droit de séjourner en Belgique.

Puis-je engager un réfugié ?

Oui, s'il possède son « certificat d'inscription dans le registre des étrangers, carte d'étranger électronique, modèle A ou B » en cours de validité.

- La carte d'étranger électronique modèle A ou B est délivrée par l'administration communale du lieu de résidence du réfugié et atteste de son droit au séjour. Sa validité est de 5 ans, renouvelables.
 - Depuis le 08/07/2016, les réfugiés reconnus reçoivent une carte d'étranger électronique modèle A de 5 ans. Ils sont dispensés du permis de travail pour pouvoir travailler. Ce n'est qu'après 5 ans de demande d'asile que la carte d'étranger électronique modèle A est convertie en une carte d'étranger électronique modèle B. Ils restent dispensés de permis de travail.

- Les réfugiés reconnus avant le 08/07/2016 reçoivent directement une carte d'étranger électronique modèle B.
- Le réfugié en possession d'une carte d'étranger électronique modèle A ou B en cours de validité est dispensé de permis de travail.

- **Les bénéficiaires de la protection subsidiaire**

Certains demandeurs d'asile qui ne répondent pas à la définition de réfugiés peuvent néanmoins avoir droit, sous certaines conditions, à une protection, appelée « protection subsidiaire ». Le bénéficiaire de la protection subsidiaire se voit reconnaître un droit à un séjour d'une durée limitée en Belgique. Il reçoit une carte d'étranger électronique modèle A valable 1 an et renouvelable deux fois de 2 ans. Pendant ces 5 premières années, il peut travailler à condition de détenir un permis de travail modèle C. À l'expiration d'une période de 5 ans, son droit de séjour devient illimité et il est mis en possession d'une carte d'étranger électronique modèle B avec dispense de permis de travail (voir ci-dessus). Après 5 ans, lorsqu'il détient une carte d'étranger électronique modèle B, il est donc dispensé de permis de travail pour travailler.

Puis-je engager un bénéficiaire de la protection subsidiaire ?

Oui, s'il possède sa 'carte d'étranger électronique modèle A' en cours de validité et son permis de travail type C en cours de validité. Si le bénéficiaire de la protection subsidiaire possède une carte d'étranger électronique modèle B, il est dispensé de permis de travail.

- Une 'carte d'étranger électronique modèle A' est délivrée par l'administration communale du lieu de résidence du bénéficiaire de la protection subsidiaire et atteste de son droit au séjour limité. Sa validité est de 1 an, renouvelable.
- Un permis de travail modèle C (voir ci-dessus) est lié au motif du séjour, ici le bénéfice de la protection subsidiaire. Ce permis perd toute validité si son titulaire perd son droit ou son autorisation de séjour.
- Après 5 ans, le bénéficiaire de la protection subsidiaire reçoit une carte d'étranger modèle B et est dispensé de permis de travail.

- **Refus de reconnaissance (retrait) du statut**

Un ressortissant étranger peut introduire un recours judiciaire contre une décision défavorable quant à son séjour. Bien que consécutivement à cette décision, le ressortissant étranger se soit vu délivrer un ordre de quitter le territoire, il pourra rester sur le territoire national jusqu'à ce que l'autorité judiciaire ait statué sur son recours.

Puis-je engager le ressortissant étranger en recours d'une décision de refus ou de retrait du statut de réfugié, de retrait de la protection subsidiaire ?

Uniquement en cas de refus de la demande d'asile et pour autant que cette décision négative soit intervenue plus de 4 mois après l'introduction de la demande d'asile.

Ce ressortissant étranger doit être en possession :

- de son « annexe 35 » en cours de validité liée à un tel recours ;

Une « annexe 35 » est le document délivré par l'administration communale compétente autorisant le ressortissant étranger à rester sur le territoire belge jusqu'à ce qu'il soit statué sur le recours judiciaire introduit contre une décision défavorable de séjour. Ce document est valable 3 mois à partir de la date de sa délivrance et est ensuite prolongé mensuellement tant que dure la procédure de recours.

https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Documents/Annexe_35.pdf

- de son permis de travail de type C en cours de validité.

NB : Entre le refus de la demande d'asile, l'introduction du recours et la délivrance de l'annexe 35, le ressortissant étranger n'est en principe pas autorisé à travailler.

- **Validité des documents**

Le document de séjour et le permis de travail modèle C doivent être en cours de validité. Les dates d'échéance de ces deux documents peuvent être différentes. Il est conseillé à l'employeur de vérifier les dates d'échéance des documents, non seulement au moment de l'entrée en service, mais aussi régulièrement pendant la durée du contrat. 4 à 6 semaines avant l'expiration de l'échéance, la personne en question doit être avertie de la nécessité de faire les démarches nécessaires et d'obtenir une prolongation des documents.

- **Conseil juridique**

L'Agentschap Integratie en Inburgering donne des conseils via un helpdesk téléphonique consacré au droit des étrangers, voir chapitre 3.

L'Association pour le droit des étrangers (ADDE asbl) répond à vos questions précises par téléphone durant des permanences, comme indiqué au chapitre 3.

11. TRAVAIL ÉTUDIANT POUR LES JEUNES DEMANDEURS D'ASILE ET RÉFUGIÉS

Un employeur peut offrir un travail à un étudiant, cf. la législation belge.

Les demandeurs d'asile, les réfugiés reconnus et les bénéficiaires de la protection subsidiaire qui veulent prester un travail étudiant sont soumis aux règles générales décrites plus haut au chapitre 10 :

- Après 4 mois de procédure de demande d'asile (s'il n'y a pas encore de décision du CGRA), un demandeur d'asile peut demander un permis de travail de type C ;
- Un réfugié reconnu est dispensé de permis de travail, tant avec la carte d'étranger électronique modèle A qu'avec la carte d'étranger électronique modèle B ;
- Pendant les 5 premières années, le bénéficiaire de la protection subsidiaire aura besoin d'une carte d'étranger électronique modèle A et d'un permis de travail de type C pour pouvoir prester un travail étudiant. Après 5 ans, il reçoit une carte d'étranger électronique modèle B et est dispensé de permis de travail.

Il existe deux exceptions :

1. Stages obligatoires en Belgique : si un étudiant doit effectuer un stage obligatoire en Belgique, il ne doit pas prouver qu'il y est en séjour légal. Il doit toutefois s'agir d'un stage pour des études en Belgique. L'étudiant peut effectuer le stage sans permis de travail et quel que soit son droit de séjour. Voir à ce sujet l'article 2, 19° de l'arrêté royal du 9 juin 1999 sur l'occupation des travailleurs étrangers.
2. Travail dans le cadre d'une formation en alternance.

Une personne qui n'est pas en séjour légal ne peut en principe pas travailler. Il existe toutefois une exception pour le travail dans le cadre de la formation en alternance, voir à ce sujet l'article 2, 22° a) et b) de l'arrêté royal du 9 juin 1999 sur l'occupation des travailleurs étrangers :

- Dans certains cas, le jeune en séjour illégal peut travailler dans le cadre de la formation en alternance
- Pour un mineur qui veut entamer un parcours de formation en alternance, le droit de séjour n'a pas d'importance. Il peut être en séjour illégal au moment de l'inscription. Il peut travailler dans le cadre de la formation et est dispensé de permis de travail jusqu'à la fin de la formation, quel que soit son droit de séjour, même s'il devient majeur entretemps.
- Un majeur qui veut entamer un parcours de formation en alternance doit être en séjour légal au moment de l'inscription. Il peut alors travailler dans le cadre de la formation et est dispensé de permis de travail jusqu'à la fin de la formation. Si un majeur qui a entamé un parcours perd son droit de séjour, il ne peut plus continuer à travailler jusqu'à la fin de la formation sans permis de travail. À ce moment-là, il ne peut pas non plus demander de permis de travail. Il ne peut donc pas poursuivre son emploi dans le cadre de la formation en alternance.

12. EXEMPLES DE LA VIE RÉELLE

De nombreuses entreprises en Belgique sont intéressées et motivées par l'embauche de travailleurs expulsés et réfugiés. Elles souhaitent endosser leur responsabilité sociale et, dans le même temps, recruter ou former des collaborateurs talentueux. Dans notre pays, tous les acteurs concernés se préparent à un afflux accru de demandeurs d'asile et de réfugiés sur le marché du travail, mais les structures et canaux adéquats ne sont pas encore disponibles partout pour proposer du travail à ces demandeurs d'emploi.

À l'heure actuelle, quelques organisations et entreprises réalisent un véritable travail de pionnier. Elles démontrent que si les intérêts sociaux et économiques sont combinés, il est possible de parvenir à de nombreuses réalisations.

- **Konvert et Katoen Natie**

Au vu de l'actuelle pénurie sur le marché du travail dans divers secteurs et auprès de plusieurs clients, une agence d'intérim a dû rechercher des solutions pour pourvoir aux postes vacants. Étant donné que Konvert mise fortement sur la diversité (au cours de 2015, Konvert a donné du travail à des personnes de 149 nationalités différentes) et que des projets pilotes sont lancés dans d'autres provinces, l'idée a émergé de mettre sur pied un projet similaire dans la région Anvers/Port du pays de Waas. Il est bien entendu essentiel que le client donne son consentement. Comme Katoen Natie mise pleinement sur les personnes compétentes indépendamment de leur nationalité, sexe, origine ou autre, l'entreprise s'est naturellement également lancée dans l'aventure.

L'objectif du projet « Travail et diversité » à Anvers était de former des « nouveaux arrivants non néerlandophones » dans des fonctions logistiques et ensuite de leur proposer un emploi sur le terrain, entre autres chez Katoen Natie. Pour ce qui est des langues, une connaissance (de base) du néerlandais, de l'anglais ou du français était une nécessité ; en ce qui concerne l'attitude primaient la motivation, la mentalité et la flexibilité.

Parce que toute formation engendre également un coût, Konvert a contacté le Fonds de formation pour les intérimaires (FFI). Le Fonds prévoit des subsides pour les initiatives individuelles (1 agence d'intérim) et collectives (au moins 2 agences d'intérim) impliquant une valeur ajoutée. Le Fonds était dès lors prêt à prendre les frais de formation à sa charge pour autant que le projet soit introduit de façon collective. Konvert a pris contact avec Ago et Synergie et ces deux firmes se sont également engagées dans le projet (sélection & recrutement de candidats – prise en charge des entrevues initiales – lancement comme employé intérimaire ensuite).

La formation logistique était orientée vers deux fonctions : transpalette électrique (4 formations de 2,5 jours, à chaque fois pour 8 personnes (soit 32 élèves au total)) et conducteur de reachtruck (1 formation de 5 jours, également pour 8 élèves au total). Tous les élèves formés devaient également apprendre le système Power Scan de Katoen Natie. Le nombre total de candidats pouvant suivre une formation s'élevait donc à 40. La formation logistique a été assurée par SIOS, un organisme de formation privé spécialisé dans la mise en place et la réalisation de formations de ce type. S'agissant d'un projet à valeur

ajoutée, la firme Jungheinrich a mis l'équipement professionnel gratuitement à disposition, livrant gratuitement des appareils transpalettes et des reachtrucks afin que les candidats puissent s'exercer.

Des 38 candidats ayant effectivement suivi une formation, 31 ont réussi le test ; un emploi a été proposé à 30 candidats, dont 27 ont effectivement été engagés.

- **VOKA**

VOKA - Chambre de commerce de Flandre occidentale, Vluchtelingenwerk Vlaanderen et Adecco ont organisé de mai à septembre 2016 un projet-pilote destiné à former des réfugiés et à leur offrir un tremplin vers l'emploi. Les réfugiés ont pu suivre l'Atelier numérique de Google, un cours intensif et spécialisé de 18 heures destiné à accroître leurs compétences dans le domaine, avec ensuite possibilité de stage de deux à quatre semaines au sein d'une entreprise de Flandre occidentale.

Le lundi 23 mai a eu lieu une première prise de connaissance dans les locaux de VOKA Flandre occidentale, avec speed dating et screening. La session a été suivie par 15 réfugiés, parmi lesquels Adecco a ensuite sélectionné 9 personnes motivées, dotées de connaissances en langues et de compétences en communication et dans l'utilisation des outils informatiques et des smartphones, afin de suivre l'Atelier numérique de Google. Les candidats possédant des connaissances en HTML, en informatique ou en développement web ont été favorisés.

Les séances de formation (3 fois 6 heures) se sont déroulées en juin à Coxyde, non loin du centre où de nombreux réfugiés séjournent alors. Les candidats sélectionnés ont pu tout découvrir à propos des sites web, de l'hébergement, des médias sociaux, des analytics, du web marketing... et des possibilités offertes par ces outils numériques dans le cadre de la stratégie marketing d'une entreprise ou organisation. Ceux qui participaient à l'ensemble des séances ont ensuite reçu un certificat.

VOKA - Chambre de commerce de Flandre occidentale a également organisé un certain nombre de stages auprès d'entreprises de la région afin de permettre aux réfugiés de mettre en pratique les connaissances acquises à cette occasion. Deux réfugiés ont mené à bonne fin un stage en entreprise.

VOKA - Chambre de commerce est satisfait du projet mené. La possibilité de reproduire l'expérience de cet 'Atelier digital' à travers la Flandre entière sera prochainement mise à l'étude. VOKA Flandre occidentale transpose d'ores et déjà les enseignements tirés du projet-pilote à d'autres projets, notamment le projet en chantier @level2work mené de concert par le VDAB et Randstad en vue d'aider des allochtones hautement qualifiés à trouver un emploi adapté¹². Compte tenu de la situation difficile d'un marché de l'emploi particulièrement étroit en Flandre occidentale, VOKA entend exploiter pleinement les opportunités offertes par l'immigration de nouveaux venus.

- **Laborex**

L'entreprise Laborex emploie un réfugié syrien depuis quelques années. « Pour une entreprise du travail des métaux, il n'est pas toujours évident de trouver des travailleurs compétents dans la région »,

¹² Le projet FSE @level2work s'adresse à des personnes hautement qualifiées issues de pays extra-européens et se propose d'aider tous les participants à trouver dans les 12 mois un emploi dans le secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes ou de l'informatique.

explique le responsable RH Hugo Geuens. « Nous travaillons en étroite collaboration avec le VDAB qui nous propose régulièrement des stagiaires que nous pourrions engager comme soudeurs. L'un de ces candidats était un réfugié syrien, Khajik. Il travaille chez nous depuis 2014 et avait déjà exercé un emploi similaire en Syrie. »

« Le plus grand défi fut la barrière linguistique. Nous avons donc engagé un formateur en langues. Khajik est arrivé en Belgique en 2011 et parlait donc déjà un peu néerlandais, mais pas le dialecte. Les cadres également ont suivi une formation : comment interagir avec des allophones ? Poser des questions ouvertes et directes, répéter certains mots. Ce qui prime pour nous est la mentalité des collaborateurs, leur motivation, les compétences sociales.

Et Khajik présentait toutes ces dispositions. Ses compétences techniques ont été actualisées chez nous et auprès du VDAB. »

13. FACTEURS DE RÉUSSITE

- **Connaissance de la langue**

Une maîtrise suffisante du néerlandais ou du français est d'un intérêt primordial pour une collaboration fructueuse. Chaque secteur dispose de procédures et de règles que tous les collaborateurs doivent connaître. Une entreprise peut organiser elle-même des cours de langue professionnels, spécifiques à l'emploi ou mettre en place un coaching linguistique et des programmes combinés en complément à l'offre subventionnée. Le niveau linguistique souhaité est défini par l'entreprise et peut varier d'une fonction à l'autre.

- **Sélection des candidats**

Pour que le stage, le parcours d'apprentissage ou la relation de travail constitue une expérience positive pour tous, les exigences doivent être communiquées à l'avance et avec précision. Les intérêts professionnels et les connaissances préalables du candidat coïncident-ils avec l'emploi proposé ? L'embauche peut-elle être organisée d'un point de vue pratique (distance du domicile, possibilités de déplacement, etc.) ? Quelles possibilités de formation l'entreprise peut-elle offrir ?

- **Préparation du personnel et culture du dialogue ouvert**

Pour instaurer avec succès un environnement de travail interculturel au sein de l'entreprise, il est primordial d'impliquer l'ensemble du personnel. Embaucher des réfugiés exige de consentir des efforts du fait d'une connaissance insuffisante de la langue véhiculaire et des accords usuels internes à l'entreprise.

La disposition du personnel en place à participer sur une base volontaire et à contribuer à l'intégration des réfugiés sur le lieu de travail doit assurément avoir été discutée au préalable. Les programmes de parrainage et la désignation de collaborateurs comme interlocuteurs uniques peuvent alors s'avérer très précieux. Une culture de dialogue ouvert est un avantage indéniable pour tous les collaborateurs de l'entreprise.

- **Formation interculturelle**

La mise en œuvre en temps opportun d'une politique de diversité s'avère très utile pour éviter que des préjugés dissimulés à l'encontre des réfugiés n'entravent leur intégration dans la vie professionnelle. Lors de formations interculturelles, les collaborateurs se penchent activement sur les éventuels préjugés et adoptent de nouveaux points de vue. Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cette étape vers une collaboration entre égaux. Dans le même temps, il est essentiel d'informer ces nouveaux collaborateurs quant à notre culture du travail et à nos règles, mais aussi de les en convaincre car elles sont souvent différentes de celles en usage dans les pays dont ils sont originaires.

- **Collaboration avec les partenaires**

Pour ce qui est de l'aspect administratif et des questions relatives à la mise en œuvre pratique, il peut être utile de nouer des contacts avec des réseaux et organisations impliqués dans l'aide aux réfugiés. Les services pour l'emploi fournissent, de plus, des informations sur le droit du travail, les possibilités

d'accompagnement et de subsides. Enfin, le soutien des volontaires, par exemple pour l'organisation des cours de langues, est également d'une grande valeur.

Des partenaires fiables peuvent vous aider à réussir l'embauche et l'intégration des réfugiés sur le terrain.

14. WAT MOET JE ALS WERKGEVER WETEN EN DOEN ALS JE EEN NIEUWKOMER WIL AANWERVEN IN VLAANDEREN?

SAMENVATTING

Het onderscheid tussen een asielzoeker, erkend vluchteling en subsidiair beschermde

- De **asielzoeker** dient bij zijn aankomst in België een asielaanvraag in bij de Dienst Vreemdelingenzaken. Vanaf dat moment start de asielprocedure.
- Een **erkenning als vluchteling** is een internationale bescherming voor personen die hun land van herkomst hebben verlaten omdat ze er vervolgd werden of vrezende te worden vervolgd omwille van een van de redenen opgesomd in artikel 1 A van de Conventie van Genève.
- **Subsidiaire bescherming** is een internationale bescherming voor personen die bij een eventuele terugkeer naar hun land van herkomst een reëel risico lopen op ernstige schade.

De verschillende soorten identificatiedocumenten

- Een asielzoeker beschikt over een Attest van immatriculatie model A (of 'bijlage 35' voor een asielzoeker waarvan de asielaanvraag niet werd goedgekeurd en die beroep heeft aangetekend).
- Een erkend vluchteling beschikt over een Elektronische vreemdelingenkaart A of B.
- Een subsidiair beschermde beschikt over een Elektronische vreemdelingenkaart A of B.

De sociale rechten

- Voor een asielzoeker zijn de sociale rechten beperkt tot opvang, materiële steun, en mogelijkheid tot tewerkstelling (vanaf vier maanden na de asielaanvraag).
- Erkende vluchtelingen hebben dezelfde sociale rechten als Belgen: bv. recht op maatschappelijke integratie (leefloon en tewerkstelling), gewaarborgde gezinsbijslag, uitkering wegens handicap, inkomensgarantie voor ouderen,...
- Subsidiair beschermden hebben socialezekerheidsrechten, maar ze hebben niet helemaal dezelfde socialebijstandsrechten. Ze hebben recht op financiële steun (recht op leefloon en maatschappelijke integratie), op gewaarborgde gezinsbijslag en op de inkomensgarantie voor ouderen.

Arbeidsmogelijkheden

- Asielzoekers mogen vanaf vier maanden na hun asielaanvraag werken (indien ze nog geen antwoord hebben gekregen op hun asielaanvraag van het CGVS): zij kunnen een arbeidskaart C krijgen, en kunnen daarmee werken zolang de asielprocedure loopt.
- Erkende vluchtelingen mogen werken als werknemer of als zelfstandige. Zij hebben geen arbeidskaart of beroepskaart nodig.
- Subsidiair beschermden mogen werken als werknemer. Zij kunnen een arbeidskaart C krijgen en kunnen daarmee werken zolang hun tijdelijk verblijf verlengd wordt. Ze kunnen ook werken als

zelfstandige, op voorwaarde dat ze een beroepskaart krijgen. Subsidiar beschermden die een elektronische vreemdelingenkaart B hebben kunnen werken zonder arbeidskaart of beroepskaart.

Ondersteuning en begeleiding door de VDAB

Als je asielzoekers, vluchtelingen en subsidiar beschermden wil tewerkstellen, kan je op dezelfde dienstverlening van de VDAB rekenen als voor andere nieuwkomers op de arbeidsmarkt:

- Nederlands op de werkvloer: geen theoretische lessen, maar Nederlands oefenen in concrete werksituaties;
- jobcoaching: een jobcoach begeleidt een werknemer uit een kansengroep gratis gedurende de eerste zes maanden van zijn tewerkstelling;
- werkplekieren:
 - o opleidingsstage: een werkzoekende die een opleiding volgt bij de VDAB, loopt gratis stage bij een werkgever;
 - o instapstage: een laaggeschoolde jongere doet een stage bij een werkgever tegen voordelige voorwaarden;
 - o BIO of beroepsinlevingsovereenkomst: een werkgever biedt een kandidaat een betaalde stage aan in het bedrijf met een BIO;
 - o IBO of individuele beroepsopleiding: de werkgever vormt zelf zijn ideale medewerker door hem op te leiden op de werkvloer.

- **VDAB**

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding zorgt ervoor dat werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden op de arbeidsmarkt.

De VDAB bestaat sinds 1989 en staat onder toezicht van Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport.

De VDAB heeft een sociale en economische opdracht.

- Als sociale taak is het zijn eerste bekommernis werkgever en werkzoekende met elkaar in contact te brengen. De VDAB engageert zich om elke werkzoekende optimaal bij te staan bij het vinden van een passende job. Van inschrijving tot de eerste werkdag. Voor de werkzoekenden die het wat moeilijker hebben, ontwikkelde de VDAB aangepaste hulpmiddelen die hen vooruithelpen bij hun zoektocht naar een job.
- Op economisch vlak wil de VDAB een betrouwbare partner zijn voor eenieder die iets met personeelsbeleid te maken heeft.

Om die opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren, biedt de VDAB een uitgebreid en doeltreffend dienstenpakket aan:

- arbeidsbemiddeling;
- training & opleiding;

- loopbaanbegeleiding.

- **Wat moet je als werkgever weten?**

Asielzoekers

- Dit zijn vreemdelingen die een asielaanvraag indienden bij de Dienst Vreemdelingenzaken en van wie de asielprocedure nog loopt.
- Ze hebben een 'attest van immatriculatie Model A' en mogen in België verblijven zolang hun asielprocedure loopt.
- Ze mogen werken op voorwaarde dat ze een arbeidskaart C hebben. Deze arbeidskaart C kan pas bekomen worden als het CGVS 4 maanden na de asielaanvraag nog geen beslissing heeft genomen.

Erkende vluchtelingen

- Dit zijn vreemdelingen van wie de asielaanvraag definitief werd goedgekeurd door het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen..
- Sinds 08/07/2016 krijgen erkende vluchtelingen een verblijfskaart A van 5 jaar (te rekenen vanaf de datum van de asielaanvraag). Pas 5 jaar na de asielaanvraag zal de verblijfskaart A in een verblijfskaart B worden omgezet. Vluchtelingen die erkend zijn vóór 08/07/2016 krijgen nog wel meteen een verblijfskaart B.
- Ze mogen werken zonder arbeidskaart.

Subsidiair beschermden

- Dit zijn vreemdelingen die van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen de subsidiaire beschermingsstatus hebben gekregen. De eerste 5 jaar is deze status tijdelijk. Als de situatie in het herkomstland na vijf jaar nog niet voldoende veilig is, kan de verblijfsvergunning opnieuw voor onbepaalde duur verlengd worden.
- Ze hebben een 'elektronische vreemdelingenkaart A' die één of twee jaar geldig is. In eerste instantie krijgen zij een vreemdelingenkaart die één jaar geldig is. Deze kaart kan tweemaal verlengd worden met twee jaar.
- Na vijf jaar krijgt een subsidiair beschermd een 'elektronische vreemdelingenkaart B' die vijf jaar geldig is. Is de geldigheidstermijn van vijf jaar verstreken, dan krijgen ze een nieuwe vreemdelingenkaart B. Ze mogen werken op voorwaarde dat ze een arbeidskaart C hebben. Na 5 jaar, wanneer ze in het bezit zijn van een elektronische vreemdelingenkaart B, zijn ze vrijgesteld van een arbeidskaart om te werken.

Asielzoekers in beroep

- Dit zijn asielzoekers van wie de asielaanvraag niet werd goedgekeurd door het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen en die hiertegen in beroep gingen.
- Ze hebben een 'bijlage 35' en mogen in België verblijven zolang hun beroep in behandeling is.
- Ze mogen werken op voorwaarde dat ze een arbeidskaart C hebben.

- **Wat moet je als werkgever doen?**

Werf je een vluchteling aan, dan is het belangrijk dat je vooraf twee zaken checkt.

Verblijft hij legaal in België of niet?

Hoe check je dit? Vraag naar zijn verblijfsvergunning en bekijk of de vervaldatum die er op staat nog niet verstreken is.

Mag hij hier werken of niet?

Hoe check je dit?

- Vraag naar zijn arbeidskaart C en bekijk of de vervaldatum die er op staat nog niet verstreken is. Heeft de persoon nog geen arbeidskaart C, dan dient hij deze zelf aan te vragen.
- Let wel: gaat het om een erkende vluchteling met een elektronische vreemdelingenkaart A of B, of gaat het om een subsidiair beschermde met een elektronische vreemdelingenkaart B van 5 jaar? Dan hoeft hij geen arbeidskaart voor te leggen. Hij is een 'erkend vluchteling' of subsidiair beschermde met onbeperkt verblijfsrecht en mag vrij werken in België.

Tip: neem een kopie van de verblijfsvergunning en arbeidskaart. Zo kan je deze documenten laten zien aan de sociale inspectie als die langskomt.

- **Hoe kom je als werkgever in contact met vluchtelingen?**

Wil je een of meerdere vluchtelingen de kans geven om in je bedrijf aan de slag te gaan? De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding VDAB zorgt ervoor dat werkzoekenden en werkgevers elkaar vinden op de arbeidsmarkt. De VDAB kan je in contact brengen met geschikte kandidaten. Ook werkgeversorganisaties zoals VOKA en Unizo nemen initiatieven zoals jobbeurzen om contacten te leggen tussen werkzoekenden en werkgevers.

De VDAB organiseert samen met werkgevers een jobdag of infosessie voor vluchtelingen die op zoek zijn naar werk. Op die manier kan een werkgever:

- zijn bedrijf voorstellen;
- zijn vacatures toelichten;
- Met hen kennismaken.

Interesse?

- Lees de webpagina van de VDAB '[Vluchtelingen aanwerven](#)'.
- Contacteer een [VDAB-accountmanager](#) in je provincie.
- Wil je graag een jobdag of infosessie organiseren in meerdere provincies? Mail naar jan.wilmots@vdab.be

- **Leren op de werkplek**

Heeft de vluchteling die je wil aanwerven nog niet de nodige vaardigheden? Dan kan je gebruikmaken van de volgende leermogelijkheden.

Nederlands op de werkvloer

Heb je werknemers die niet voldoende Nederlands kennen? Dan is de opleiding Nederlands op de werkvloer iets voor jou.

Wat

Je anderstalige medewerkers krijgen geen theoretische lessen, maar oefenen hun Nederlands in concrete werksituaties. Hebben ze bijvoorbeeld problemen om vragen van klanten te begrijpen, dan doen ze eerst een rollenspel. Vervolgens helpen ze – samen met de instructeur – echte klanten. Op die manier leren ze het Nederlands dat ze nodig hebben om hun job goed uit te voeren. Efficiënt en resultaatgericht!

En er is meer. Ook de Nederlandstalige collega's en directe leidinggevendenden worden erbij betrokken. Zij leren hoe ze helder kunnen communiceren met de anderstalige medewerkers. Voorts ontdekken ze ook op een ludieke manier de taboes en misverstanden die ze hebben.

Wil je een beter beeld krijgen van de VDAB-aanpak? Bekijk het [filmpje](#).

Praktisch

De opleiding wordt op maat gemaakt.

- De instructeur van de VDAB observeert je anderstalige medewerkers en gaat na in welke situaties er problemen zijn. Bijvoorbeeld: ze begrijpen de veiligheidsinstructies niet, zijn niet in staat om verslagen te maken, kunnen geen telefoongesprekken voeren met klanten, hebben communicatieproblemen met andere werknemers...
- Hij praat met de anderstalige medewerkers en met hun leidinggevendenden en collega's.
- Hij bepaalt op basis van zijn bevindingen met jou de doelstellingen en de cursusinhoud.

De lessen vinden plaats in je bedrijf.

- Voor de anderstalige medewerkers:
 - o bij voorkeur twee keer per week en tijdens de werkuren. Op die manier is er een grotere betrokkenheid en kunnen de medewerkers regelmatig oefenen;
 - o de duur van de opleiding hangt af van de cursusinhoud en het niveau van de werknemers. Meestal wordt er gestart met 20 uur;
 - o de opleiding kan aan één anderstalige medewerker gegeven worden of aan kleine groepen van maximaal 8 anderstalige personen.
- Voor de Nederlandstalige collega's en directe leidinggevendenden:
 - o zij krijgen les in groepjes van 4 tot 12;
 - o bij voorkeur twee à drie uur.

De prijs bedraagt 100 euro per lesuur, ongeacht hoeveel personen er deelnemen.

- In deze prijs is alles inbegrepen: het ontwikkelen van cursusmateriaal, de verplaatsingen van de instructeur, de evaluatie...
- Ben je een kmo, dan krijg je een korting.
 - o Heb je minder dan 10 werknemers, dan betaal je 50% minder.
 - o Heb je tussen 10 en 25 werknemers, dan betaal je 25% minder.

- Werf je anderstalige werknemers aan via een IBO¹³? Dan krijgen je werknemers gratis een opleiding Nederlands. [Meer info over IBO voor anderstaligen](#).

Geïnteresseerd? [Meer info](#) over deze opleiding vind je in de opleidingendatabank van de VDAB.

- Klik op 'Praktisch + Inschrijven' om de locaties te bekijken.
- Als je bij de locatie van je keuze op 'Bekijk detail' klikt, kan je je inschrijven.

Heb je nog bijkomende vragen? Bel naar het gratis nummer van de VDAB 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur).

Jobcoaching

Heb je een werknemer uit een kansengroep aangeworven en wil je graag dat hij zich goed voelt in je bedrijf? Doe een beroep op jobcoaching. Een jobcoach begeleidt hem gratis gedurende de eerste zes maanden van zijn tewerkstelling.

Wat

De jobcoach begeleidt je nieuwe werknemer tijdens de eerste zes maanden van zijn tewerkstelling in jouw bedrijf. Hij richt zich hierbij niet op technische vaardigheden, maar op z'n motivatie, werkattitude, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden.

Bovendien:

- ondersteunt hij je bij het onthaal en de opvang van deze werknemer;
- bevordert hij het diversiteitsdenken in jouw bedrijf;
- is hij een neutraal aanspreekpunt en een vertrouwenspersoon, en
- informeert hij je over tewerkstellingsmaatregelen zodat je kan besparen op de loonkosten.

Wil je nog een beter beeld krijgen? Bekijk het [filmpje](#).

Wie

Een werknemer komt in aanmerking voor jobcoaching als hij aan een van de volgende voorwaarden beantwoordt. Hij:

- is van allochtone afkomst;
- is 50 jaar of ouder;
- heeft een arbeidshandicap;
- is kortgeschoold (geen diploma hoger secundair onderwijs);
- is een ex-gedetineerde; of
- woont in het Brussels of Waals gewest.

Hoe?

Na een eerste verkennend gesprek maakt de jobcoach een overeenkomst op met een actieplan. Hierin worden de belangrijkste werkpunten op een rijtje gezet.

¹³ IBO of individuele beroepsopleiding.

De volgende maanden vinden er opvolgingsgesprekken plaats om de motivatie, werkhoudingen, communicatie en omgangsvormen van de nieuwe werknemer te verbeteren. Hierbij is er overleg met jou, de werknemer in kwestie en zijn collega's.

Meer info?

Naast de VDAB zijn er ook nog heel wat andere organisaties die jobcoaching aanbieden. Op www.jobtaalcoaching.be kan je een jobcoach zoeken in jouw buurt.

Lees de brochure: [jobcoaching](#).

Werkplekieren

Opleidingsstage

Wil je graag een van de VDAB-cursisten stage laten lopen in je bedrijf? Dat kan. Je hoeft de stagiair geen loon te betalen en wie weet houd je er een nieuwe werknemer aan over.

Wat houdt het in?

Je biedt een werkzoekende die een opleiding volgt bij de VDAB of een onderwijspartner een stageplaats aan zodat hij ervaring kan opdoen in een echte werkomgeving.

Je hoeft geen loon te betalen voor de stagiair. Hij behoudt het statuut van werkzoekende. Bovendien betalen wij zijn verplaatsingskosten en verzekeren hem tegen arbeidsongevallen.

Wil je nog een beter beeld krijgen? Bekijk het filmpje.

Voor welke opleidingen zoekt de VDAB stageplaatsen?

Voor opleidingen die de VDAB organiseert. Een greep uit het aanbod:

- carrossier en auto- en vrachtwagenmechanici;
- drukvoorbereider, drukker en drukafwerker;
- hulpkok, hulpkelner, kok en kelner;
- metselaar, dakdekker, schilder, vloerder, tegelzetter en stukadoor;
- informaticus;
- schoonmaker;
- wever, breier, patroontekenaar en stikster;
- vrachtwagenbestuurder, autobus- en autocarbestuurder en heftruckbestuurder;
- magazijnier en taxibestuurder;
- secretariaatsmedewerker en boekhouder;
- verkoper.

Voor opleidingen die de VDAB samen met het onderwijs organiseert.

- Dit zijn opleidingen van het niveau professionele bachelor (PBA), hoger beroepsonderwijs (HBO), secundair na secundair (Se-n-Se), tweedekansonderwijs (TKO) en het 7de jaar beroepssecundair onderwijs (BSO).
- [Bekijk de opleidingen](#).

Interesse?

Wil je graag dat de VDAB een stagiair voor je zoekt?

- Meld de VDAB welke stagiair je precies zoekt. Je kan dit op twee manieren doen:
 - o ben je geregistreerd voor Mijn VDAB? [Log in](#) en klik op 'Meld een leerplek'. Daarna kan je het takenpakket van de stagiair, de plaats van de tewerkstelling en de sollicitatieprocedure beschrijven;
 - o ben je niet geregistreerd voor Mijn VDAB? Bel naar 0800 30 700 (elke werkdag van 8u tot 19u).
- Wanneer de VDAB jouw aanvraag ontvangen heeft, bekijkt de VDAB welke kandidaten in aanmerking komen en stuurt ze naar jou door.
- Heb je beslist wie je wil aannemen? Dan maakt de VDAB een afspraak met jou om de administratie en voorwaarden te bespreken.

In stapstage

Wil je een jonge schoolverlater zonder diploma secundair onderwijs een eerste werkervaring bezorgen? Dan is een instapstage het middel. De jongere loopt gedurende drie maanden stage in jouw bedrijf aan voordelige voorwaarden.

Wat is een instapstage?

Een instapstage is een betaalde stage van drie maanden voor jongeren die:

- jonger zijn dan 25 jaar;
- geen diploma middelbaar onderwijs hebben; en
- al zes maanden van hun beroepsinschakelingstijd achter de rug hebben.

Je betaalt de stagiair per maand een stagevergoeding van 200 euro (bij een voltijdse stage). Je moet hier geen sociale bijdragen op betalen. De RVA op zijn beurt geeft de jongere per gewerkte dag een stage-uitkering van 26,82 euro.

Wat doet de VDAB of een van zijn partners?

- De ideale kandidaat zoeken.
- Helpen met het organiseren van de stage.
- Gedurende de stage de evolutie van de stagiair samen met jou opvolgen.

Wat doe jij?

- Je maakt een opleidingsplan. Hierin lijst je op wat de taken zijn die je stagiair gaat doen en leg je uit hoe je hem gaat begeleiden.
- Je houdt de aanwezigheden van de stagiair bij.
- Op het einde van de stageperiode van drie maanden geef je een overzicht van de competenties die de stagiair verworven heeft.

Ben je geïnteresseerd?

Meld de VDAB welke stagiair je precies zoekt. Je kan dit op twee manieren doen:

- ben je geregistreerd voor Mijn VDAB? [Log in](#), klik op 'Plaats een job' en kies bij 'Hoe wil je je vacature ingeven?' voor de optie 'Ik wil een federale instapstage melden'. Daarna kan je het takenpakket van de stagiair, de plaats van de tewerkstelling en de sollicitatieprocedure beschrijven;
- ben je niet geregistreerd voor Mijn VDAB? Vul dan een [online formulier](#) in en beschrijf hierin het takenpakket van de stagiair, de plaats van de tewerkstelling en de sollicitatieprocedure.

Wanneer de VDAB jouw aanvraag ontvangen heeft, bekijkt hij welke kandidaten in aanmerking komen en stuurt ze naar jou door.

Heb je beslist wie je wil aannemen? Dan maakt de VDAB een afspraak met jou om het contract te ondertekenen. Daarnaast bekijkt de VDAB samen met jou het opleidingsplan dat je hebt opgesteld. Om je te helpen bij het opstellen van je opleidingsplan, bundelde de VDAB een aantal [opleidingsplannen per sector](#). Je kan deze als basis gebruiken.

BIO of beroepsinlevingsovereenkomst

Via een BIO of beroepsinlevingsovereenkomst kan je een kandidaat een betaalde stage aanbieden in je bedrijf. Zo oefent hij extra vaardigheden en competenties in op de werkvloer.

Wat is een BIO?

De beroepsinlevingsovereenkomst verschaft een wettelijk kader om een kandidaat op vrijwillige basis stage te laten lopen in je onderneming. Een beroepsinlevingsovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingscontract waarbij er vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer.

Een beroepsinlevingsovereenkomst is pas geldig als je:

- een opleidingsplan opstelt dat goedgekeurd wordt door de VDAB;
- een schriftelijke overeenkomst sluit met de stagiair waarin je de doelstellingen en praktische modaliteiten van de stage beschrijft. [Meer info](#) over de vereisten van de overeenkomst.

Wie?

Elke werkgever uit de profit- en non-profitsector kan een BIO sluiten met een kandidaat die via een vrijwillige stage extra vaardigheden en competenties wil verwerven op de werkvloer. Deze kandidaat kan een werkzoekende, werknemer, zelfstandige, student of buitenlander zijn die in België mag werken.

Let wel:

- je kan geen BIO sluiten met werknemers voor opleidingen die plaatsvinden in het kader van een lopende arbeidsovereenkomst;
- je kan geen BIO sluiten voor arbeidsprestaties van leerlingen, studenten en cursisten in het kader van hun opleiding;
- je kan geen BIO sluiten voor stages die voorbereiden op de uitoefening van een vrij beroep;
- je kan geen BIO sluiten voor verplichte stages die leiden tot het behalen van een diploma of getuigschrift.

[Meer info](#) over het toepassingsgebied.

Hoe?

Je kan zelf een kandidaat zoeken of aan de VDAB vragen om een kandidaat voor jou te zoeken.

1. Heb je zelf een kandidaat gezocht? Vul het [opleidingsplan](#) in en mail het ten laatste de week vóór de start van de BIO naar de VDAB-medewerker van jouw provincie. De medewerker neemt vervolgens contact met je op.
 - West-Vlaanderen: wim.seynaeve@vdab.be
 - Antwerpen: kim.vandepuut@vdab.be
 - Oost-Vlaanderen: sofie.devos@vdab.be
 - Limburg: ruddi.swinnen@vdab.be
 - Vlaams-Brabant: els.blondeel@vdab.be
 - Brussel: maria.vleminckx@vdab.be

Gebruik je liever een bestaand opleidingsplan als basis? Neem een kijkje in de [databank van VDAB met opleidingsplannen](#).

2. Wil je graag dat de VDAB een kandidaat voor je zoekt? Meld aan de VDAB welke kandidaat je precies zoekt. Je kan dit op twee manieren doen:
 - ben je geregistreerd voor Mijn VDAB? [Log in](#) en klik op 'Meld een leerplek'. Daarna kan je het takenpakket van de kandidaat, de plaats van de tewerkstelling en de sollicitatieprocedure beschrijven;
 - ben je niet geregistreerd voor Mijn VDAB? Bel naar 0800 30 700 (elke werkdag van 8u tot 19u).

Wanneer de VDAB jouw aanvraag ontvangen heeft, bekijkt de VDAB welke kandidaten in aanmerking komen en stuurt hij ze naar jou door.

Heb je beslist wie je wil aannemen? Dan maakt de VDAB een afspraak met jou om de administratie en voorwaarden te bespreken.

IBO of individuele beroepsopleiding

Vind je geen geschikte kandidaat voor een vacature? Dan maak je hem gewoon zelf! Via een individuele beroepsopleiding (IBO) vorm je zelf je ideale werknemer door hem gericht en op maat op te leiden.

Wat is IBO?

- Je leidt met de hulp van de VDAB een werkzoekende op in je bedrijf gedurende 1 à 6 maanden.
- Je stelt een opleidingsplan op en leert hem de competenties die nodig zijn om de job goed uit te oefenen.
- Tijdens de IBO [betaal je](#) geen loon of RSZ, enkel een productiviteitspremie.
- Na de IBO werf je de werkzoekende aan met een contract van onbepaalde duur. Onder bepaalde voorwaarden is ook een contract van bepaalde duur mogelijk. Namelijk als je kan aantonen dat je in je aanwervingsbeleid regelmatig met contracten van bepaalde duur werkt.

Troeven

IBO bevat heel wat [voordelen](#). Bekijk de VDAB-film waarin [werkgevers getuigen](#) of lees de [online infosessie](#) van de VDAB.

Ben je een werkgever uit de audiovisuele sector? [Enkele getuigen vertellen](#) over het nut van IBO.

Wie?

Je kan zelf een kandidaat zoeken voor een IBO of aan de VDAB vragen om je hierbij te helpen. Een kandidaat moet aan drie voorwaarden beantwoorden om in aanmerking te komen:

- hij is ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB;
- hij heeft zijn vorige job niet opgezegd om met een IBO te starten;
- hij heeft nog niet eerder in jouw bedrijf gewerkt. Let wel:
 - o hij mag wel een korte periode bij jou gewerkt hebben als uitzendkracht, namelijk 10 werkdagen in een 5-dagenstelsel of 12 werkdagen in een 6-dagenstelsel;
 - o hij mag wel als jobstudent in je bedrijf gewerkt hebben. Voorwaarde is wel dat hij tijdens de IBO nog competenties moet aanleren of bijschaven.

Kies je voor een kandidaat die tot een kansengroep behoort? Dan kom je in aanmerking voor een [gespecialiseerde IBO](#) die nóg voordeliger is.

Hoe?

Je kan zelf een kandidaat zoeken of aan de VDAB vragen om een kandidaat voor jou te zoeken.

1. Heb je zelf een kandidaat gevonden? Dien een aanvraag in bij de VDAB. Je kan dit op drie manieren doen:
 - via een [online aanvraagformulier](#);
 - telefonisch op het gratis nummer 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur);
 - in een [VDAB-kantoor](#).
2. Wil je graag dat de VDAB een kandidaat voor je zoekt?
 - Meld de VDAB welke kandidaat je precies zoekt. Je kan dit op twee manieren doen:
 - o ben je geregistreerd voor Mijn VDAB? [Log in](#), klik op 'Meld een vacature' en vink aan dat je ook openstaat voor IBO. Daarna kan je het takenpakket van de kandidaat, de plaats van de tewerkstelling en de sollicitatieprocedure beschrijven;
 - o ben je niet geregistreerd voor Mijn VDAB? Bel naar 0800 30 700 (elke werkdag van 8u tot 19u).
 - Wanneer de VDAB je aanvraag ontvangen heeft, bekijkt de VDAB welke kandidaten in aanmerking komen en stuurt ze naar jou door.

Nadien neemt een van de IBO-consulenten contact met je op om de administratie en voorwaarden te bespreken. Daarnaast bekijkt hij samen met jou het opleidingsplan dat je hebt opgesteld. Om je te helpen bij het opstellen van je opleidingsplan, bundelde de VDAB een aantal [opleidingsplannen per sector](#). Je kan deze als basis gebruiken.

Opgelet: ligt je bedrijf in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest? Mail dan naar ibo.brussel@vdab.be of bel 02 235 18 82.

15. EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT EN WALLONIE ?

RÉSUMÉ

La distinction entre un demandeur d'asile, un réfugié reconnu et un bénéficiaire de la protection subsidiaire :

- Un demandeur d'asile est un étranger dont la demande d'asile est à l'examen auprès des autorités belges compétentes.
- Un réfugié reconnu est un demandeur d'asile dont la demande est approuvée par les autorités belges. Suite à cette reconnaissance, le réfugié a droit à un séjour d'une durée illimitée en Belgique.
- Le bénéficiaire de la protection subsidiaire se voit reconnaître un droit à un séjour d'une durée limitée en Belgique. À l'expiration d'une période de 5 ans, son droit de séjour devient illimité.

Les différents types de documents d'identification :

- Un demandeur d'asile possède une attestation d'immatriculation modèle A en cours de validité (ou 'annexe 35' autorisant le ressortissant étranger à rester sur le territoire belge jusqu'à ce qu'il soit statué sur le recours judiciaire introduit contre une décision défavorable de séjour).
- Depuis le 07/08/2016 les réfugiés reconnus reçoivent une carte électronique pour étrangers A à 5 ans (à compter de la date de la demande d'asile). C'est seulement 5 ans après la demande d'asile que la carte électronique pour étrangers A sera convertie en une carte électronique pour étrangers B. Les réfugiés qui ont été reconnus avant le 07/08/2016 obtiennent une carte électronique pour étrangers B.
- Le bénéficiaire de la protection subsidiaire est mis en possession d'un certificat d'inscription dans les registres de la population, modèle A ou B.

Les droits sociaux :

- Pour un demandeur d'asile, les droits sociaux se limitent à l'accueil, l'aide financière et matérielle et la possibilité d'emploi (à partir de quatre mois après la demande d'asile).
- Les réfugiés reconnus ont les mêmes droits sociaux que les Belges : par ex. droit à l'intégration sociale (revenu d'intégration et emploi), allocations familiales garanties, allocations pour personne handicapée, garantie de revenu pour les travailleurs âgés ...
- Les bénéficiaires de la protection subsidiaire ont des droits de sécurité sociale, mais ils n'ont pas tout à fait les mêmes droits d'assistance sociale. Ils ont droit à l'aide financière (services sociaux), aux allocations familiales garanties et à la garantie de revenu pour les travailleurs âgés.

Possibilités de travail :

- Les demandeurs d'asile peuvent travailler à partir de quatre mois après leur demande d'asile : ils peuvent recevoir un permis de travail de type C et peuvent travailler aussi longtemps que la procédure de demande d'asile est en cours.
- Le réfugié en possession de sa carte électronique pour étrangers A ou B en cours de validité est dispensé de permis de travail.
- Un bénéficiaire de la protection subsidiaire peut recevoir un permis de travail modèle C lié au motif du séjour, ici le bénéfice de la protection subsidiaire. Après 5 ans, si le bénéficiaire de la protection subsidiaire est en possession d'une carte électronique pour étrangers B, il est dispensé d'un permis de travail.

Soutien et accompagnement du Forem

Si vous voulez employer des demandeurs d'asile, des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire, vous pouvez compter sur le même service de la part du Forem que les autres nouveaux arrivants sur le marché du travail :

- Le **Plan Formation Insertion** (PFI) permet à l'employeur de proposer à une personne inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé une formation sur mesure en fonction de ses besoins spécifiques pour pourvoir un poste vacant, tout en bénéficiant d'un coût salarial réduit durant la période de formation.
- Les **Chèques-Formation** permettent à une entreprise de former ses travailleurs en faisant appel, via une intervention financière de la Wallonie, à certains opérateurs de formation agréés. Par ce biais, seuls les domaines de formation liés au poste de travail sont autorisés.
- Les APE (**Aide à la Promotion de l'Emploi**) ont pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inoccupés depuis minimum un jour et de les maintenir en emploi (les contrats APE sont souvent des contrats à durée indéterminée).
- **SESAM** est une aide à l'emploi pour le secteur d'activités marchand et qui vient combler le vide qui existe depuis la suppression du régime d'aides à la promotion de l'emploi (APE) spécifique au secteur marchand.
- Le PTP (**Programme de Transition Professionnelle**) permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience, assortie d'une formation obligatoire pendant le temps de travail. Ainsi la personne développe ou actualise des compétences techniques et acquiert une expérience professionnelle transférable dans un autre emploi.
- Le **plan Airbag** est une source de financement pour une activité d'indépendant dans sa phase de démarrage.
- Le **Crédit adaptation**, qui s'adresse à toutes les entreprises de toute taille et de tout secteur (à l'exception des ASBL) ayant au moins un siège en Wallonie de langue française, vise à soutenir ces dernières dans l'organisation interne de formations spécifiques de leurs travailleurs.
- Le **Plan ACTIVA** : dans le cadre de ce plan, l'employeur bénéficie par trimestre d'une réduction ONSS de 400, 1.000 ou 1.500 EUR selon l'âge et la durée d'inscription du demandeur d'emploi.

- **Le Forem**

Le Forem est le service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie. Son cœur de métier : l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, dans une perspective d'emploi durable et de qualité, ainsi que la satisfaction des besoins des employeurs et de leurs offres d'emploi.

Le Forem met tout en œuvre afin de faciliter le parcours d'insertion professionnelle des personnes étrangères hors Union européenne, dont les réfugiés.

Concrètement, que propose le Forem aux étrangers hors Union européenne ?

- **Inscription comme demandeur d'emploi.**

Les personnes étrangères hors Union européenne sont invitées à s'inscrire comme demandeur d'emploi afin de pouvoir bénéficier de l'intégralité de l'offre de services du Forem. Cette inscription requiert l'enregistrement d'une série d'informations dans la base de données de l'Office, telles que : nom, prénom, date de naissance, expériences professionnelles, compétences acquises, etc. Si nécessaire, c'est aussi lors de cette prestation que les documents de demande de permis de travail sont remis à l'intéressé (condition : que la personne séjourne depuis 4 mois dans le pays).

Le Forem introduira le document de demande de permis de travail, dûment complété par l'intéressé, auprès du Service des permis de travail de la Région wallonne.

L'inscription des personnes étrangères hors Union européenne comme demandeurs d'emploi peut s'effectuer de deux manières : en service individuel ou en service collectif.

- Service individuel. Si une personne étrangère hors Union européenne arrive dans un bureau du Forem pour s'inscrire comme demandeur d'emploi, elle sera inscrite comme tout autre demandeur d'emploi. Si cette personne ne parle pas le français, elle sera dirigée vers un conseiller qui maîtrise l'anglais où, si elle le préfère, elle aura la possibilité de transmettre ces informations ultérieurement via un formulaire « Inscription comme demandeur d'emploi » (en français ou en anglais), lui laissant ainsi le temps de se faire aider pour le compléter : famille, ami, travailleur social du centre dans lequel il séjourne, association qui l'accompagne, etc. Il est alors demandé à ces personnes de retourner ce formulaire dûment complété dans les 8 jours.
- Service collectif. Des agents du Forem se rendent proactivement chez les partenaires (Centres Régionaux d'Intégration, CPAS, etc.) pour présenter les activités de l'Office et donner aux personnes étrangères hors Union européenne la possibilité de s'inscrire comme demandeurs d'emploi (via le formulaire).

- **Accompagnement de personnes étrangères hors Union européenne**

Dès qu'une personne étrangère est inscrite comme demandeuse d'emploi, son dossier est analysé par une équipe spécialement affectée à cette tâche : Quelles sont les compétences qu'elle possède déjà ; Quelles sont ses expériences professionnelles ? ; A-t-elle fait des études et/ou suivi des formations ? ; Si oui, lesquelles ?, etc. Si le dossier est incomplet, cette équipe prend contact avec la personne concernée et/ou les partenaires qui l'accompagnent pour, le cas échéant, compléter son dossier.

Sur la base des informations recueillies, différentes offres de services peuvent être proposées :

- Si les compétences acquises par la personne étrangère hors Union européenne sont exploitables sur notre marché du travail, elle pourrait se voir proposer des offres d'emploi ;
- Si la personne étrangère hors Union européenne détient peu de compétences et/ou détient des compétences qui ne sont pas en lien avec notre réalité économique, des prestations lui permettant de s'immerger dans notre réalité économique seront proposées : un stage d'observation en entreprise ou des essais-métiers (modules qui permettent à des demandeurs d'emploi de tester 3 métiers différents en 3 semaines). Elle pourra également suivre des formations en langue ou une formation qualifiante au besoin.
- Si la personne n'a aucune compétence acquise et/ou que ses compétences ne sont pas 'détectables' car les expériences professionnelles passées ne font pas partie de notre réalité économique, un accompagnement avec un conseiller sera proposé (avec un interprète au besoin). La personne sera alors rencontrée plusieurs fois et, ensemble, conseiller et demandeur d'emploi construiront un projet professionnel visant une insertion rapide sur le marché du travail.

- **Les outils d'évaluation**

Les outils d'évaluation disponibles au Forem permettent de confirmer ou valider les compétences identifiées chez les migrants lors de l'analyse de leur dossier et/ou l'entretien de bilan.

- a) **Évaluation des métiers**

L'auto-positionnement

L'auto-positionnement est un outil propre au Forem. Il consiste en une auto-évaluation du niveau de maîtrise des activités-cœur d'un métier.

Le QPM

Le QPM est un outil utilisé par les conseillers du Forem pour leur permettre d'estimer la présence, chez le demandeur d'emploi, de compétences/atouts nécessaires pour réaliser l'activité professionnelle visée. Il s'utilise en entretien.

Le screening

Participer à un screening, c'est prendre la mesure de ses compétences.

Le screening permet de faire le point sur les compétences dans un domaine particulier. Il permet également de savoir si une formation complémentaire pour le métier visé est nécessaire.

Le screening est un outil d'identification des compétences. Il a pour but de donner une meilleure vision des compétences pour un métier.

Le screening peut aider, entre autres, dans la recherche d'un emploi, à construire un parcours de formation personnalisé, à préparer une validation des compétences, etc.

À ne pas confondre !

Le screening n'est ni un examen, ni un diplôme, ni une validation des compétences !

Comment se déroule un screening ?

Au moment de l'accueil, le demandeur d'emploi est reçu par un formateur du domaine ou métier concerné. Celui-ci fera le point avec lui sur son parcours d'études, de formations, d'expériences professionnelles.

L'utilisateur répondra ensuite à un questionnaire technique portant sur le métier. Ce questionnaire est informatisé. Le formateur sera présent pour accompagner les personnes en difficulté face à cet outil.

Un entretien individuel clôture le dispositif : les résultats sont communiqués directement et différentes pistes d'actions sont proposées afin d'optimiser les chances d'insertion.

Des séances de screening sont programmées tous les mois par le service clientèle de la formation. Vous les trouvez actuellement via le sharepoint et prochainement via FORMAPASS.

Le CECAF

Le Certificat de compétences acquises en formation (CeCAF)

Pour plusieurs formations "métier", il est possible d'obtenir un certificat de compétences acquises en formation, c'est-à-dire une reconnaissance officielle de vos compétences au terme de la formation.

Qu'est-ce que le certificat de compétences acquises en formation (CeCAF) ?

Un document qui :

- atteste de la réussite d'épreuves pratiques, représentatives de situations de travail correspondant aux standards actuels du métier et définis par les secteurs professionnels ;
- reconnaît officiellement les compétences acquises au terme de la formation ;
- précise et détaille les compétences associées à un métier ;
- est reconnu et délivré par les opérateurs publics de formation wallons et bruxellois : le Forem, IFAPME, SFPME et Bruxelles Formation ;
- répond aux recommandations européennes pour l'enseignement et la formation professionnelle. Il est utilisable au-delà de nos frontières.

Ce certificat permet au demandeur d'emploi de valoriser ses compétences professionnelles :

- auprès d'un employeur en lui fournissant la garantie de ses compétences ;
- auprès d'un établissement d'enseignement ou d'un organisme de formation pour bénéficier de certaines dispenses ;
- dans le cadre d'une mobilité à l'étranger. Dans ce cas, il faut y joindre le supplément au certificat Europass ;
- auprès du service public de l'emploi de sa région pour enrichir son dossier ;
- auprès de l'organisme de paiement afin de bénéficier des allocations d'insertion avant l'âge de 21 ans.

La validation des compétences

Le demandeur d'emploi peut faire reconnaître ses compétences de façon officielle via un Titre de compétences.

Pour obtenir un tel Titre, il doit faire la démonstration de sa maîtrise des gestes du métier en passant un test pratique en situation professionnelle dans l'un des centres agréés. C'est simple, gratuit et gratifiant !

Un Titre de compétences permettra de :

- trouver un travail plus rapidement et plus facilement ;
- disposer d'un document officiel prouvant sa capacité à exercer un métier ;
- alléger son parcours de formation en obtenant des dispenses.

Pour faire valider ses compétences, le demandeur d'emploi bénéficie d'une démarche simple :

- Il détermine le métier et le(s) Titres(s) de compétence qui correspondent à son expérience et prend contact avec le centre de validation qui lui convient.
- Après une phase d'information et de guidance, il passe un test pratique. Ici pas de théorie : l'épreuve est une mise en situation professionnelle et est évaluée par des gens de terrain qui comprennent le métier.
- Si le test est réussi, un Titre de compétence est délivré.

Les Titres de compétence sont déjà disponibles pour de nombreux métiers.

Valider ses compétences, c'est une démarche toujours volontaire, gratuite et strictement confidentielle.

b) Évaluation de la connaissance des langues

Questionnaire de positionnement linguistique (QPL)

Il s'agit d'un outil d'auto-positionnement rapide en ligne pour évaluer les connaissances linguistiques du demandeur d'emploi.

Cet outil fournit une donnée à valeur déclarative (à ne pas confondre avec une donnée de niveau linguistique à valeur certificative de type 'visa langues') selon une expression de niveau en conformité avec l'échelle européenne. Il permettra uniquement au demandeur d'emploi d'estimer son niveau.

Comment ça marche ?

Le demandeur d'emploi répond à quelques questions telles que « Pouvez-vous utiliser la langue de façon efficace et souple dans la vie sociale, professionnelle ou académique ? ».

Une fois le questionnaire rempli, il obtient un niveau (A0, A1, A2, B1, B2, C1 ou C2) dans la langue choisie, selon l'échelle européenne de compétence.

Les avantages :

- Situer ses compétences sur une base solide : l'échelle européenne de référence

- Obtenir une description des compétences caractérisant son niveau
- Affiner son regard sur ses capacités
- Disposer d'une estimation de son niveau à indiquer sur un CV et sur une lettre de motivation

<https://www.leforem.be/particuliers/formations-langues-evaluer-niveau.html>

Test ELAO

Le Forem propose également de tester le niveau en langues du demandeur d'emploi sur la base d'un test écrit informatisé, suivi d'une interview dans un centre de formation. Le niveau obtenu sera directement communiqué.

Sur la base de ce niveau et des besoins professionnels, le Forem propose un parcours de formation approprié ou un conseil d'apprentissage en vue d'améliorer les compétences linguistiques.

Le Forem soutient le demandeur dans son parcours de formation :

- Après chaque module suivi, il identifie les progrès réalisés.
- Il conseille tout au long du parcours de formation. Au terme, il remet un visa Langues, attestant du niveau sur l'échelle européenne de référence pour les langues.

- **La formation linguistique**

Modules de langues organisés dans un centre de formation

Le Forem organise des modules de langues intensifs en anglais, néerlandais ou allemand à partir d'un niveau débutant.

Des tables de conversation sont également organisées dans les différentes langues enseignées.

L'offre de formation en français langue étrangère :

Actuellement, l'offre de formation du Forem en français langue étrangère (FLE) commence au niveau A2 et se poursuit par des perfectionnements. Les niveaux 'débutant' sont quant à eux pris en charge par différents opérateurs de formation FLE, mais l'Office peut néanmoins déployer une réponse en cas de besoin.

- Français langue étrangère : accompagnement et diagnostic (test de positionnement ELAO, notamment dans le cadre de la demande de nationalité belge).
- Communication en français pour niveau A2
Objectifs : comprendre les points essentiels d'une discussion, réagir dans la plupart des situations et s'exprimer oralement et par écrit, de manière simple et cohérente.
- Grammaire et enrichissement de son vocabulaire pour niveau A2
Objectifs : s'exprimer à l'oral et à l'écrit, en utilisant des structures simples et correctes et un vocabulaire suffisant pour interagir dans des échanges courants.
- Communication en français pour niveau B1
Objectifs : comprendre les points essentiels de messages complexes, réagir dans la plupart des situations et s'exprimer oralement et par écrit, de manière spontanée et aisée.

- Perfectionnement à l'écrit en français pour niveau B1
Objectifs : s'exprimer par écrit, de manière structurée et aisée, en contexte professionnel.
- Table de conversation pour niveau A2
Objectifs : comprendre les points essentiels d'une discussion, réagir dans la plupart des situations et s'exprimer oralement de manière simple et cohérente.
- Table d'écriture pour niveau B1
Objectifs : écrire des messages articulés simplement, sur une gamme de sujets variés.
- Français Wallangues (niveaux A2 et +) en blended ou formation à distance : module en développement, collaboration à renforcer avec Wallangues.
- TRÈFLE : Techniques de Recherche d'Emploi et Français Langue Etrangère
- Objectifs : chercher un emploi de manière autonome, en ayant une bonne connaissance du marché de l'emploi en Belgique. Le candidat aura élaboré les outils, CV et lettre de motivation, pour répondre à des offres d'emploi. De plus, il aura acquis une bonne maîtrise de la langue française qui lui permettra de participer à des entretiens d'embauche.

Formation à distance

Le Forem collabore activement au projet Wallangues. Il s'agit d'une initiative de la Wallonie permettant à tous ses résidents, de plus de 18 ans, de se former en néerlandais, anglais, français et allemand gratuitement et simplement.

Wallangues offre au demandeur d'emploi la possibilité d'apprendre une ou plusieurs langues ou d'en approfondir la connaissance, où il veut, quand il veut, depuis n'importe quel ordinateur connecté à Internet. Les cours sont accessibles depuis une plateforme d'auto-apprentissage (e-learning).

Wallangues propose une approche pédagogique unique, dynamique et interactive, permettant une progression efficace à tous les niveaux. Les cours proposés sont multimédias, interactifs et basés sur des situations authentiques de la vie quotidienne et professionnelle.

Le Forem propose aux demandeurs d'emploi un suivi, une aide personnalisée à l'apprentissage et des mises en situation pratique.

Stages et immersions linguistiques

Immersions linguistiques en école de langue et en entreprise en néerlandais, anglais, allemand :

- Immersions de 3 semaines en école de langues en Europe (pays ou régions dont la langue cible est la langue nationale)
- Immersions de 10 semaines en entreprise en Flandre, Congo, Malte, Irlande
- Immersions de 12 semaines en école (2 sem.) et entreprise (10 sem.) en Irlande et à Malte
- Immersions de 12 semaines en entreprise dans un pays émergent BRIC (Brésil-Russie-Inde-Chine)

Des formations préparatoires sont également organisées dans les centres Forem en Wallonie (modules 'langue', 'affaires', 'présentation à l'employeur', 'entreprise virtuelle', tables de conversation).

Pour plus d'informations sur la formation linguistique au Forem :

<https://www.leforem.be/particuliers/formations-langues.html>

- **La formation qualifiante**

Toute personne inscrite au Forem comme demandeur d'emploi et domiciliée en Wallonie peut suivre une formation au Forem. Cela concerne donc aussi les personnes étrangères répondant aux conditions.

L'accès aux formations est lié à certains prérequis, parmi lesquels une connaissance suffisante du français.

Une remédiation peut être organisée le cas échéant.

Le demandeur d'emploi reçoit, durant la formation, une indemnité horaire ainsi qu'une indemnité pour frais de déplacement et, éventuellement, pour frais de garde d'enfant.

Le catalogue des formations qualifiantes organisées par le Forem ou par ses partenaires est consultable, tout comme la liste des prestations d'aide à l'insertion, sur le site du Forem.

Le catalogue Formapass propose, partout en Wallonie, plus de 5.000 offres de formation et prestations d'insertion socioprofessionnelle :

<https://www.leforem.be/FORMAPass/catalogue-des-formations-insertions.html>

- **Les services aux entreprises**

De manière générale, quels services le Forem offre-t-il aux entreprises ?

Le Forem apporte son aide et son expertise aux entreprises pour :

- recruter un nouveau collaborateur ;
- développer et valider les compétences de leur personnel ;
- les faire bénéficier d'aides à l'emploi et à la formation ;
- repérer les talents.

En matière de recrutement de personnel, le rôle du conseiller 'entreprises' est d'épauler les entreprises dans l'analyse et la formulation de leurs offres d'emploi, en cohérence avec le marché. La gestion d'une offre d'emploi recouvre une série de prestations : l'analyse de la demande et du besoin, la formulation de l'offre, la stratégie de diffusion, les transmissions individuelles, le suivi de l'offre.

En 2015, 192.405 d'offres d'emploi ont été gérées avec un taux de satisfaction de 91%.

Au niveau des aides à l'emploi et à la formation, le Forem informe, conseille et accompagne les entreprises dans leurs démarches. Elles bénéficient ainsi de conseils et d'un suivi personnalisé avec un interlocuteur privilégié.

Quelques chiffres :

- En 2015, 656 titres de validation de compétences ont été délivrés
- 33.193 travailleurs ont été formés en 2015 dans les centres du Forem
- 89% des employeurs recommandent volontiers le Forem
- 40.000 entreprises collaborent avec le Forem

La Direction unique employeurs

Conformément aux engagements pris dans son Contrat de gestion 2011 – 2016, le Forem a mis en place un guichet unique pour les entreprises. Soucieux de soutenir la compétitivité des entreprises wallonnes, la relance économique et dès lors l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi, le Forem organise ses missions à l'égard des entreprises dans un cadre recentré sur la satisfaction de leurs besoins de recrutement. L'ambition est en outre de simplifier le parcours des employeurs en rationalisant le nombre d'interlocuteurs avec lesquels ils peuvent être en relation pour l'ensemble de l'offre de services du Forem et de développer une relation personnalisée et durable avec chacun d'entre eux. Ainsi, pour gérer les contacts entrants et sortants avec les employeurs, le Forem déploie une première ligne, porte d'entrée privilégiée des entreprises, qui est constituée de conseillers 'entreprises'.

Chaque conseiller gère aujourd'hui un groupe d'entreprises qui constituent son 'portefeuille', organisé selon une logique d'affectation par domaines/secteurs d'activités. De par cette organisation, il connaît spécifiquement le secteur et les métiers de ses clients. Cela lui permet d'appréhender et d'analyser finement leurs besoins en vue de leur apporter une réponse complète et adaptée.

Ce conseiller généraliste en première ligne peut lui-même faire appel à des spécialistes en deuxième ligne pour des prestations plus spécifiques (par exemple, pour la mise en œuvre d'un dispositif public d'aide à la formation et la gestion des démarches afférentes).

L'enjeu dans cette nouvelle organisation est de clarifier ce que peuvent attendre les entreprises du Forem et de simplifier leur parcours. Aussi, les processus et les outils de travail sont adaptés en conséquence, de sorte que les clients 'entreprises' n'aient pas à réitérer leur demande à plusieurs endroits et que l'information sur la relation 'client' soit partagée entre ses interlocuteurs au sein du Forem. À cet égard, un investissement technologique conséquent a été consenti afin de soutenir ce partage d'information sur la relation 'client'. Une interface unique (Dossier unique employeurs) permet d'alimenter, d'agréger et de consulter l'historique 'clients', reflétant l'ensemble des interactions que chaque entreprise a avec le Forem, quel que soit le type de prestation dont elle a bénéficié.

L'offre de services proposés, en première ligne, aux entreprises est gratuite et consiste à :

- les soutenir dans le recrutement de nouveaux collaborateurs (gestion et diffusion des offres d'emploi sur un ensemble de canaux adaptés, mise en relation avec la réserve de main-d'œuvre disponible) ;
- les faire bénéficier d'aides à l'emploi et à la formation (conseil et guidance) ;
- développer et valider les compétences de leur personnel ;
- repérer des talents : proposer des stagiaires formés et des demandeurs d'emploi accompagnés, repérer des candidatures appropriées par des processus de présélection. Ce point concerne aussi l'accueil de stagiaires et de demandeurs d'emploi en entreprise (stages de mise en situation professionnelle, formation en alternance), permettant ainsi aux entreprises de devenir activement partenaires dans le développement de talents.

Concrètement, cette offre de services est portée par des équipes de conseillers 'entreprises' situées dans différents sites d'implantation du Forem répartis sur l'ensemble du territoire wallon.

Au vu des ambitions quantitatives et qualitatives associées à l'amélioration de l'offre de services aux entreprises, il importait de concilier leur atteinte aux potentialités offertes par les évolutions technologiques et aux contraintes budgétaires du Forem. Dès lors, afin de permettre aux conseillers de se consacrer davantage à des prestations à plus haute valeur ajoutée (conseils sur mesure, offre de services intégrée, stratégie de diffusion des offres d'emploi adaptée aux profils recherchés, présélections, promotion de stagiaires, etc.), une logique 'multicanal' est mise en place. Ainsi, certaines prestations plus génériques (primo-identification d'une nouvelle entreprise cliente dans le Dossier unique, information généraliste sur un dispositif d'aide, introduction d'une demande d'aide, etc.) sont aujourd'hui progressivement prises en charge par deux autres canaux complémentaires de distribution de l'offre de services : le site internet du Forem et son centre de contacts. Le conseiller reste bien sûr toujours joignable.

Ce projet a été déployé progressivement sur le territoire wallon. Au terme d'une expérience menée sur une région pilote en 2013 et évaluée positivement par les entreprises contactées, le processus de généralisation de ce guichet unique a démarré. Ainsi, l'offre de services est maintenant effective sur une bonne moitié de la Wallonie. Le déploiement sur le reste du territoire est en cours de finalisation et devrait être totalement abouti fin 2016.

L'accueil par les entreprises est très favorable. Les résultats de la dernière enquête de satisfaction menée fin 2014 indiquent un taux de satisfaction de 77%. Par ailleurs, 87% des entreprises utilisatrices recommanderaient les services du Forem à une autre entreprise.

Autant de raisons pour résolument continuer sur cette lancée, en améliorant toujours plus les services aux entreprises. Le prochain contrat de gestion du Forem y veillera tout particulièrement.

- **Les aides à l'emploi et à la formation gérées par le Forem**

Le Plan Formation Insertion (PFI)

Le PFI permet à l'employeur de proposer à une personne inscrite comme demandeur d'emploi inoccupé une formation sur mesure en fonction de ses besoins spécifiques pour pourvoir un poste vacant, tout en bénéficiant d'un coût salarial réduit durant la période de formation. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir le stagiaire sous contrat de travail pour une durée au moins égale à celle de la formation.

Toutes les entreprises privées ayant leur siège d'exploitation en Wallonie de langue française, y compris les professions libérales, les indépendants et les associations non commerciales de type ASBL, sont concernées par cette mesure.

Toutes les formations sont acceptées pourvu qu'elles visent à mettre en adéquation les capacités du stagiaire et les besoins de l'entreprise. Le Forem assure un suivi individualisé pendant la formation, dont la durée varie entre 4 et 26 semaines (52 semaines pour le 'PFI Jeunes').

Quels sont les avantages pour l'entreprise ?

- Un programme de formation sur mesure réalisé avec la collaboration du Forem ;
- Un coût allégé pour l'entreprise : pendant le PFI, l'entreprise verse au stagiaire une prime progressive qui correspond à la différence entre la rémunération imposable de la profession qu'il

apprend et ses revenus actuels (allocations de chômage ou autres). À la fin du PFI, lorsque le stagiaire est engagé sous contrat de travail, l'employeur peut éventuellement bénéficier d'aides publiques.

Quels sont les avantages pour le stagiaire ?

Une situation financière intéressante : maintien de l'allocation de chômage/d'insertion ou du revenu d'intégration sociale, ou versement d'une indemnité de compensation par le Forem. S'ajoutent à cela une prime d'encouragement versée par l'entreprise ainsi qu'une intervention à charge du Forem dans les frais de déplacement si ceux-ci excèdent 5 km.

Quels sont les résultats ?

En 2014, 7.264 demandeurs d'emploi ont été formés en entreprise.

Un suivi est-il prévu ?

Durant l'exécution du contrat PFI, le Forem mène trois évaluations du déroulement de la formation. Des mesures additionnelles ont également été mises en œuvre pour sécuriser le dispositif et éviter les risques de fraude dans le cadre de sa mise en œuvre.

Les Chèques-Formation

Les Chèques-Formation permettent à une entreprise de former ses travailleurs en faisant appel, via une intervention financière de la Wallonie, à certains opérateurs de formation agréés. Par ce biais, seuls les domaines de formation liés au poste de travail sont autorisés.

Un Chèque-Formation correspond à une heure de formation par travailleur. L'entreprise l'achète 15 EUR pour une valeur faciale de 30 EUR. Les chèques formation s'adressent :

- aux PME ayant un siège d'activités en Wallonie de langue française,
- aux indépendants à titre principal, à titre complémentaire ou aux conjoints aidants.

Quelles sont les conditions à remplir par l'entreprise pour bénéficier de ces chèques ?

Le Chèque-Formation est accessible à toute personne physique, toute personne morale sous forme de société commerciale et tout groupement d'intérêt économique. Sont exclues les associations sans but lucratif (ASBL) et les personnes morales de droit public.

Pour accéder au dispositif, l'entreprise doit remplir 4 conditions :

- posséder un siège principal d'activités situé en Wallonie de langue française ;
- compter au maximum 250 travailleurs ETP déclarés à l'ONSS OU être un indépendant ;
- son chiffre d'affaires doit s'élever à maximum 50 millions EUR OU son total du bilan financier, être inférieur à 43 millions EUR ;
- être autonome.

Quelles sont les conditions à remplir par le travailleur pour bénéficier de ces chèques ?

Les formations agréées sont accessibles aux travailleurs, aux intérimaires, aux indépendants et à leurs conjoints aidants.

À quelles conditions un opérateur peut-il être agréé ?

Pour être agréé, un opérateur de formation doit :

- compléter un dossier de demande d'enregistrement comprenant un volet administratif et un volet pédagogique. Ce volet décrit l'ensemble des modules pour lesquels le centre souhaite être agréé ;
- soit disposer d'une certification ISO ou QFOR, soit passer une certification propre au Chèque-Formation. Cette certification vérifie la qualité des formateurs, des formations et la gestion des moyens de formation ;
- être soumis à la Commission Chèque (en fonction de l'analyse réalisée par le Service public de Wallonie/SPW). La commission, comme le SPW, vérifie si les modules proposés à l'agrément sont : 'généraux, transférables, adéquats aux besoins du marché et qualifiants pour le travailleur' ;
- si les formations répondent à ces critères, elles sont soumises à la signature du ministre de l'Emploi et de la Formation pour agrément ;
- dans le dispositif, le Forem n'a aucun rôle direct, il n'intervient que dans la Commission Chèque. Celle-ci se compose du CESW, du SPW, du Forem, de la FGTB, de la CSC, de l'UWE, du Cabinet du ministre de l'Emploi et de la Formation et, dans certains cas, d'experts mandatés.

Quel rôle joue le Forem ?

- Le Forem rembourse à l'émetteur de chèques la somme équivalente à l'ensemble des chèques vendus ;
- Il participe à la Commission Chèque (cf. supra) ;
- Le Forem ne gère pas le dispositif.

Le recours aux Chèques-Formation est-il important ?

En 2014, 684.430 Chèques-Formation ont été émis et 641.125 Chèques-Formation ont été remboursés.

L'APE (Aide à la Promotion de l'Emploi)

L'APE a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inoccupés depuis minimum un jour et de les maintenir à l'emploi (les contrats APE sont souvent des contrats à durée indéterminée).

L'APE est une aide de la Wallonie, accordée sous forme de points d'une valeur de 2.988,77 EUR chacun (au 01/01/2015). Par engagement d'un travailleur et par année, l'entreprise peut bénéficier d'une aide allant de 3 à 12 points. Le nombre exact de points attribués dépend de la situation du demandeur d'emploi engagé. De plus, l'entreprise bénéficie d'une réduction des cotisations sociales liée à la mesure APE.

Toute personne inscrite au Forem depuis minimum un jour peut donc se procurer un passeport APE auprès du Forem. Ce passeport a une durée de validité de 90 jours, est gratuit et renouvelable indéfiniment tant que la personne reste dans les conditions. Il indique le nombre de points auquel l'employeur a droit en engageant la personne.

En 2014, 59.413 travailleurs pour 5.226 employeurs ont bénéficié du dispositif APE.

Quels sont les secteurs qui bénéficient le plus de l'APE ?

L'APE subventionne des emplois durables dans le secteur non marchand. Ces emplois sont réservés à des demandeurs d'emploi. L'aide dont bénéficie l'employeur est proportionnelle aux caractéristiques d'éloignement du marché de l'emploi du demandeur d'emploi qu'il compte engager (durée d'inoccupation, sous-qualification, etc.). Via ce dispositif, plusieurs centaines d'emplois sont ouverts chaque mois.

La partie du régime des aides à la promotion de l'emploi dédiée aux employeurs du secteur marchand a pris fin en date du 31 décembre 2012.

SESAM (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands)

SESAM est une aide à l'emploi pour le secteur d'activités marchand et qui vient combler le vide qui existe depuis la suppression du régime d'aides à la promotion de l'emploi (APE) spécifique au secteur marchand.

Cette mesure s'adresse à :

- une personne physique ayant la qualité de commerçant ou exerçant une profession indépendante ou une personne morale constituée sous la forme d'une société commerciale ou d'un groupement européen d'intérêt économique ;
- une entreprise qui occupe moins de 50 travailleurs et dispose d'une unité d'exploitation située en Wallonie de langue française, qui engage un demandeur d'emploi auprès du Forem.

L'employeur peut bénéficier d'une subvention s'élevant à maximum 37.500 EUR sur 3 ans et par travailleur. Cette subvention est :

- liée à l'engagement de demandeurs d'emploi ;
- dégressive et de 3 ans maximum ;
- variable en fonction des majorations dont peut bénéficier l'employeur.

La majoration peut aller jusqu'à 5.000 EUR par demandeur d'emploi engagé dans le cas où l'employeur recrute :

- un demandeur d'emploi de moins de 30 ans ou de 50 ans et plus ;
- un demandeur d'emploi qui bénéficie d'allocations de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AVIQ) ;
- un demandeur d'emploi n'ayant pas travaillé dans les 6 mois et qui suit la fin de son accompagnement individualisé ;
- un demandeur d'emploi ne possédant pas un certificat de l'enseignement secondaire du deuxième degré (CESI) ;
- un demandeur d'emploi qui est engagé dans le cadre des trois premiers engagements ;
- pour soutenir l'exportation par la participation à des foires et salons, pour développer les techniques de management, la recherche et les technologies innovantes ;
- dans une optique de développement durable ;

- en respectant l'obligation de créer et de maintenir l'emploi supplémentaire pendant le double de la durée du subventionnement.

Le PTP (Programme de Transition Professionnelle)

Le PTP permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir une expérience, assortie d'une formation obligatoire pendant le temps de travail. Ainsi la personne développe ou actualise des compétences techniques et acquiert une expérience professionnelle transférable dans un autre emploi. Les programmes de transition professionnelle sont des programmes d'emploi spécifiques destinés aux chômeurs de longue durée.

Les activités exercées dans le cadre des programmes de transition professionnelle doivent répondre à des besoins collectifs de société insuffisamment ou pas du tout rencontrés par les employeurs du circuit de travail régulier.

Les employeurs qui créent des programmes de transition professionnelle peuvent bénéficier de certains avantages : réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ainsi qu'intervention dans le salaire net des travailleurs.

Les conditions à remplir par le travailleur sont :

- être âgé de moins de 25 ans et posséder au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et être, depuis au moins 9 mois, soit bénéficiaire d'allocations d'insertion, de chômage ou du revenu d'intégration ou de l'aide sociale ; OU
- bénéficiaire d'allocations d'attente, sans interruption, depuis au moins 12 mois ; OU
- bénéficiaire d'allocations de chômage, sans interruption, depuis au moins 24 mois ; OU
- bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale, sans interruption, depuis au moins 12 mois.

En 2014, 4.637 travailleurs pour 512 employeurs ont bénéficié du dispositif PTP.

Le plan Airbag

Airbag est une source de financement pour une activité d'indépendant dans sa phase de démarrage.

Cette source de financement sert de coussin d'air pour amortir la transition vers le statut d'indépendant à titre principal.

Concrètement, ce dispositif permet d'obtenir un montant de maximum 12.500 EUR sur une période de deux ans, liquidé en quatre tranches.

Qui peut en bénéficier ?

Sous certaines conditions :

- les indépendants à titre complémentaire depuis au moins 3 ans ;
- les personnes qui souhaitent s'installer pour la première ou la deuxième fois en tant qu'indépendant à titre principal et qui ont suivi une formation spécifique à l'IFAPME ou qui sont accompagnées par une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE) pour devenir indépendant ;

- les personnes âgées de plus de 50 ans et en possession d'un certificat relatif aux connaissances de gestion de base ;
- les personnes qui disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur de gestion, de commerce et d'économie.

Les conditions à remplir :

- s'engager à se domicilier en tant qu'indépendant ou avoir son siège social en Wallonie de langue française ;
- s'engager à ne plus bénéficier de revenus professionnels, d'allocations de chômage ou d'insertion, de revenus d'intégration ou de remplacement ou encore de l'aide sociale financière.

D'autres conditions particulières doivent être remplies en fonction du profil. Retrouvez plus d'informations à ce sujet sur le site www.leforem.be

Le Crédit adaptation

Le Crédit adaptation, qui s'adresse à toutes les entreprises de toute taille et de tout secteur (à l'exception des ASBL) ayant au moins un siège en Wallonie de langue française, vise à soutenir ces dernières dans l'organisation interne de formations spécifiques de leurs travailleurs.

Ces formations spécifiques concernent : la remise à niveau, la polyvalence ou l'adaptation à un nouveau poste de travail ; un investissement ou une nouvelle méthode de travail ; la mise en place d'un système de management de qualité ; la mise en place d'un système de management de l'environnement; la mise en place d'un système de management de la sécurité ; la mise en place d'un système de réduction ou d'aménagement du temps de travail ; toute autre formation nécessaire pour adapter l'entreprise aux mutations industrielles, organisationnelles ou technologiques.

Cette formation peut prendre la forme d'un tutorat durant lequel les acquis professionnels de travailleurs expérimentés peuvent être transmis.

L'employeur bénéficie d'une intervention forfaitaire par travailleur :

- de 9 EUR pour une PME ;
- de 6 EUR s'il ne s'agit pas d'une PME ;
- avec une majoration de 1 EUR (aux critères ci-dessus) si l'entreprise se trouve en zone de développement.

Un Crédit adaptation - Volet Tutorat existe également. Il est destiné aux entreprises qui souhaitent utiliser les acquis d'un travailleur expérimenté pour former un autre travailleur. Plus d'informations sur le site du Forem !

Pour toute information complémentaire

Direction de l'Emploi et des Permis de travail du Service Public de Wallonie

- Courriel générique Permis de travail - mail : permisdetravail@spw.wallonie.be
- Permanence téléphonique permis de travail (de 9h30 à 12h00) - tél. : 081/33 43 92.

16. EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DOIS-JE SAVOIR SI JE VEUX RECRUTER UN PRIMO-ARRIVANT À BRUXELLES ?

RÉSUMÉ : en tant qu'employeur, que faut-il savoir ou faire à Bruxelles ?

La différence entre un demandeur d'asile, un réfugié reconnu et un protégé subsidiaire

- Un demandeur d'asile en Belgique est un étranger dont la demande d'asile est à l'examen auprès des autorités belges compétentes.
- Un réfugié reconnu en Belgique est un demandeur d'asile dont la demande est approuvée par les autorités belges. Suite à cette reconnaissance, le réfugié a droit à un séjour d'une durée limitée en Belgique. À l'expiration d'une période de 5 ans, son droit de séjour devient illimité.
- Le bénéficiaire de la protection subsidiaire se voit reconnaître un droit à un séjour d'une durée limitée en Belgique. À l'expiration d'une période de 5 ans, son droit de séjour devient illimité.

Les différents types de documents d'identification

- Un demandeur d'asile possède une 'Attestation d'immatriculation - modèle A', également appelée 'carte orange', en cours de validité (ou 'annexe 35' autorisant le ressortissant étranger à rester sur le territoire belge jusqu'à ce qu'il soit statué sur le recours judiciaire introduit contre une décision défavorable de séjour).
- Un réfugié possède une carte électronique pour étrangers A ou B. Depuis le 8 juillet 2016, les demandeurs d'asile reconnus comme réfugiés reçoivent une carte électronique pour étrangers A. Après 5 ans, ils reçoivent une carte électronique pour étrangers B. Les demandeurs d'asile reconnus avant le 8 juillet 2016 recevaient d'emblée une carte électronique pour étrangers B.
- Le bénéficiaire de la protection subsidiaire est mis en possession d'une carte électronique pour étrangers A. Après 5 ans, il reçoit également une carte électronique pour étrangers B.

Les droits sociaux

- Pour un demandeur d'asile, les droits sociaux se limitent à l'accueil, l'aide matérielle et la possibilité d'emploi (voir infra). Il ne bénéficie pas d'une aide financière, uniquement d'argent de poche.
- Les réfugiés reconnus ont les mêmes droits sociaux que les Belges : par ex. droit à l'intégration sociale (revenu d'intégration et emploi), allocations familiales garanties, allocations pour personne handicapée, garantie de revenu pour les travailleurs âgés, ...
- Les bénéficiaires de la protection subsidiaire ont des droits de sécurité sociale, mais ils n'ont pas tout à fait les mêmes droits d'assistance sociale. Ils ont droit à l'aide financière (services sociaux), aux allocations familiales garanties et à la garantie de revenu pour les travailleurs âgés.

Possibilités de travail

- Si le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides n'a pas encore pris de décision quatre mois après la demande d'asile, le demandeur d'asile peut demander un 'permis de travail modèle C'. Pour pouvoir travailler, il a besoin à la fois de ce permis et d'un document de séjour en cours de validité (Attestation d'immatriculation modèle A ou Annexe 35).
- Les personnes reconnues comme réfugiés n'ont pas besoin de permis de travail pour pouvoir travailler. Elles doivent toutefois être en possession d'un document de séjour en cours de validité (carte électronique pour étrangers A ou B).
- Durant les 5 premières années, les bénéficiaires de la protection subsidiaire doivent être en possession d'un permis de travail C et d'une carte électronique pour étrangers A pour pouvoir travailler. Un bénéficiaire de la protection subsidiaire en possession d'une carte électronique pour étrangers B est dispensé de permis de travail.

Soutien et accompagnement d'Actiris

Actiris n'a pas de mesures 'spécifiques' pour des primo-arrivants. Ceux-ci peuvent bénéficier du même type d'accompagnement par les partenaires d'Actiris que tout autre demandeur d'emploi :

- Orientation des primo-arrivants/réfugiés vers les services internes d'Actiris :
 - o Orientation vers une antenne
 - o Orientation vers les services spécifiques et transversaux
 - o Orientation vers l'Espace langues
- Orientation vers les partenaires d'Actiris :
 - o Séances d'information organisées par le CIRÉ et BON
 - o Cours de Français Langue étrangère et NT2 auprès de Bruxelles Formation et du VDAB
 - o Les primo-arrivants de moins de 30 ans seront informés sur le projet de mentorat 'Duo for a JOB'
 - o Les primo-arrivants détenteurs d'un diplôme d'études supérieures seront dirigés vers les mesures de partenariat définies dans le cadre du projet AMIF¹⁴
- Le bonus de stage est accordé, à certaines conditions, à l'employeur du secteur privé ou public qui engage un jeune pour au moins 4 mois dans le cadre d'un contrat de travail ou de formation. Cette prime est payée indépendamment de la réussite du jeune, pour autant que le stage dure au moins 3 mois. Le montant de ces primes est égal à 500 EUR pour les deux premières années et 750 EUR pour la troisième année.
- Le stage de transition destiné aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés qui sortent des études et sont en stage d'insertion professionnelle est une première expérience professionnelle rémunérée dans une entreprise où ils bénéficient également d'un encadrement et d'une formation. Pour les jeunes, le stage de transition en entreprise est le tremplin idéal pour un véritable emploi. L'employeur ne paie que 200 EUR par mois et le jeune reçoit une allocation de l'Onem.

¹⁴ Fonds Européen Asile, Migration et Intégration

- **Actiris**

Actiris a pour ambition de devenir, avec ses partenaires, le fournisseur public de solutions pour l'emploi bruxellois, reconnu comme tel tant par les demandeurs d'emploi que par les employeurs.

Actiris concentre son action et ses moyens autour de deux missions stratégiques et transversales :

1. Assurer le 'matching' entre employeurs et demandeurs d'emploi

Actiris s'engage à identifier, recueillir et satisfaire les offres d'emploi disponibles sur le marché du travail bruxellois.

Chaque demandeur d'emploi inscrit chez Actiris se verra présenter sans délai des offres d'emploi correspondant à son profil.

2. Organiser la transition vers l'emploi

Avec ses partenaires, Actiris développe une offre de services proposant à chaque demandeur d'emploi bruxellois un accompagnement sur mesure vers l'emploi.

Cet accompagnement prend la forme d'un soutien spécifique au demandeur d'emploi en vue d'élaborer avec lui son 'plan d'action personnalisé'. Celui-ci implique, au besoin, l'orientation adéquate des demandeurs d'emploi vers l'ensemble des opérateurs d'emploi, de formation et d'insertion socioprofessionnelle présents à Bruxelles.

- **Information sur les différentes mesures et actions 'spécifiques' pour les primo-arrivants/réfugiés**

Tous les partenariats mentionnés ci-dessous sont également ouverts à d'autres publics (à des degrés variables). Chez Actiris, nous n'avons pas de mesures 'spécifiques' pour les primo-arrivants. Ceux-ci peuvent bénéficier du même type d'accompagnement par les partenaires d'Actiris que tout autre demandeur d'emploi (par ex. Ateliers de Recherche Active d'Emploi, Accompagnement Public Spécifique, Missions locales). Cependant, nous pensons qu'étant donné les besoins spécifiques des primo-arrivants, il est plus pertinent de les orienter davantage vers les partenaires cités ci-dessous.

Offre de service interne (Actiris) et externe (partenaires)

Orientation vers les services internes d'Actiris :

- Orientation vers une antenne en vue de bénéficier des outils informatiques (Selfzone, bornes et PC), des services d'Actiris et de ses partenaires, et d'entamer un accompagnement structuré et personnalisé durant lequel des offres d'emploi gérées par le service Select Actiris ou en accès libre pourraient être proposées;
- Orientation vers les services spécifiques et transversaux d'Actiris pour un accompagnement dans le cadre de la guidance et de la recherche active d'emploi et ou un accompagnement adapté (accompagnement public spécifique, consultation sociale). Le public le plus autonome sera orienté vers le Self Actiris et l'Espace Ressources Emploi;

- Orientation vers l'Espace langues pour des informations sur les tests de langues et une inscription éventuelle pour les personnes maîtrisant au moins l'une des deux langues de la région de Bruxelles Capitale.

Orientation vers les partenaires d'Actiris :

En plus de l'orientation vers des formations, il est prévu de procéder à une orientation ciblée des primo-arrivants vers des services spécifiques. Actiris veillera notamment à diriger ces personnes vers les mesures existantes suivantes :

- Une séance d'information consacrée à l'équivalence des diplômes, en l'occurrence celles qui sont organisées par le CIRÉ et BON;
- Les cours de Français Langue étrangère et NT2 dans le cadre de la commande de formations auprès de Bruxelles Formation et du VDAB;
- Les primo-arrivants de moins de 30 ans seront informés sur le projet de mentorat 'Duo for a JOB', qui s'adresse spécifiquement aux étrangers non européens;
- Les primo-arrivants pour lesquels il est constaté lors de la phase d'inscription qu'ils disposent des compétences et de l'expérience professionnelles nécessaires, sans toutefois disposer d'outils de recherche d'emploi, seront dirigés vers les services mis à disposition par la mesure de partenariat ARAE;
- Les primo-arrivants détenteurs d'un diplôme d'études supérieures seront dirigés vers les mesures de partenariat définies dans le cadre du projet AMIF (Fonds Européen Asile, Migration et Intégration).

- **La séance d'information pour les primo-arrivants**

La séance d'information pour les primo-arrivants est un accueil collectif afin de :

- fournir des informations-clés qui aideront les primo-arrivants dans leur recherche d'emploi;
- répondre à leurs questions sur la recherche d'emploi;
- créer leur dossier auprès d'Actiris :
 - o leur inscription
 - o leur fiche professionnelle / mini CV

Création de leur dossier = inscription

Récolter des informations sur leurs données personnelles, leurs études, leurs formations, leurs compétences et leurs expériences professionnelles.

La création de leur dossier est importante car elle donne accès aux services d'Actiris et de ses partenaires.

- **Bureaux d'accueil pour primo-arrivants**

Les bureaux d'accueil sont des structures qui assurent l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des primo-arrivants.

Lorsqu'un primo-arrivant (ou par extension : un migrant appartenant à la catégorie du groupe-cible) souhaite suivre la trajectoire néerlandophone, il doit à Bruxelles s'adresser à l'Agence pour l'intégration et l'intégration civique BON.

Si une personne souhaite s'inscrire dans le système francophone, il relèvera du décret du 18 juillet 2013 relatif au parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale. La Commission communautaire française a désigné deux opérateurs comme bureaux d'accueil : l'asbl BAPA BXL et l'asbl VIA. Elles sont opérationnelles depuis 2016.

- **Bonus de stage**

Depuis le 1er janvier 2016, Actiris gère la mesure 'Bonus de stage' héritée de la 6ème réforme de l'État.

Le bonus de stage est accordé, à certaines conditions, à l'employeur du secteur privé ou public qui engage un jeune pour au moins 4 mois dans le cadre d'un contrat de travail ou de formation. Cette prime est payée indépendamment de la réussite du jeune, pour autant que le stage dure au moins 3 mois. Le montant de ces primes est égal à 500 EUR pour les deux premières années et 750 EUR pour la troisième année.

- **Stage de transition en entreprise**

L'objectif du stage de transition en entreprise est d'offrir aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés sortant des études et en stage d'insertion professionnelle une première expérience professionnelle rémunérée.

Le stagiaire doit remplir les conditions suivantes :

- avoir moins de 30 ans ;
- être inscrit auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé ;
- être en stage d'insertion professionnelle depuis plus de 3 mois ;
- niveau d'étude : au maximum le certificat d'enseignement secondaire supérieur ;
- être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale.

La durée du stage de transition en entreprise est de 3 mois minimum. Un ou plusieurs stages de transition peuvent être réalisés pour une durée totale de 6 mois maximum. Le stage de transition doit être à temps plein.

Pendant le stage, l'accent est mis sur l'encadrement et la formation. Le plan de formation doit être validé par l'organisme de formation compétent (Bruxelles Formation pour un stagiaire francophone et le VDAB pour un stagiaire néerlandophone).

Pendant le stage de transition, le stagiaire reçoit une indemnité mensuelle de 200 EUR à charge de l'entreprise et une allocation de stage de 26,82 EUR par jour à charge de l'ONEM.

17. ALLGEMEINE INFORMATION ÜBER DAS DIENSTLEISTUNGSANGEBOT FÜR ARBEITSUCHENDE DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

Rund 2.200 Unternehmen haben ihren Sitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Sie beschäftigen ca. 22.000 Menschen. Die meisten sind KMU, darunter viele Handwerksbetriebe. Wichtigster Arbeitgeber ist der tertiäre Sektor, und dort an erster Stelle der Handel, die öffentliche Verwaltung, die Gesundheitsdienste und Bildungseinrichtungen. Die bedeutendsten Branchen sind Metallbau, Bauwesen und die Lebensmittelbranche.

- **Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft**

Das Arbeitsamt ist eine Einrichtung öffentlichen Interesses mit eigener Rechtspersönlichkeit. Geleitet wird es von einem Verwaltungsrat, der sich aus Vertretern der Sozialpartner, der Gemeinden, des Schulwesens, der öffentlichen und privaten Ausbildungsanbieter und der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft zusammensetzt. Das Arbeitsamt ist der Aufsicht des zuständigen Ministers der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterstellt. Die tägliche Geschäftsführung liegt in den Händen des geschäftsführenden Direktors.

Das Arbeitsamt hat drei Aufträge: die Förderung von Beschäftigung, die Organisation der beruflichen Ausbildung und die berufliche Orientierung. Dazu kommen Aufgaben im Verband mit der Umsetzung der Beschäftigungspolitik in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: Beobachtung der Berufe und des Arbeitsmarktes, beratende Tätigkeiten, Mitwirkung in einschlägigen Gremien.

Auf operativer Ebene wird zwischen den Dienstleistungen an Personen und den Dienstleistungen an Unternehmen unterschieden.

In erster Linie wendet sich das Arbeitsamt natürlich an Arbeitsuchenden, aber zu seinem Publikum gehören auch Beschäftigten, Schulabgänger und Studierenden. Ihnen allen bietet es auf ihren Bedarf zugeschnittene Dienstleistungen: Vermittlung, Arbeitsberatung, berufliche Orientierung, Berufsinformation, Workshops für die Stellensuche, Eingliederungs- und berufsbildende Maßnahmen.

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und den Branchen umfasst neben klassischen Aufgaben, wie die Personalbeschaffung, auch andere Aufgaben, insbesondere im Rahmen der Dienstleistungen an die Unternehmen: Qualifizierung von Mitarbeitern, Information und Beratung in Bezug auf Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen, administrative und pädagogische Begleitung von Maßnahmen, etc.

- **Spezielle Dienstleistungen für ankommende Zuwanderern?**

Angesichts der geringen Anzahl Anmeldungen hat das Arbeitsamt keine speziellen Dienstleistungen für diese Zielgruppe vorgesehen.

Um sich beim Arbeitsamt eingetragen werden zu können, müssen die neu ankommenden Zuwanderer im Besitz einer Aufenthaltskarte (orangefarbene Karte) und einer gültigen Arbeitserlaubnis sein. Anschließend haben sie Anspruch auf alle Dienstleistungen wie jeder andere Arbeitsuchende. Das Arbeitsamt hat eine kollektive Informationsveranstaltung über seine Dienstleistungen im Zentrum

Elsenborn organisiert. Im Anschluss an diese Präsentation haben 5 bis 6 Personen um Informationen über mögliche Sprachkurse gebeten. Sie wurden an die Angebote weitergeleitet, die die Deutschsprachige Gemeinschaft eingerichtet hat. Das Problem bei den Sprachkursen besteht darin, dass nur Deutschkurse angeboten werden, die Migranten jedoch eher Französisch lernen wollen. Sie werden daher an die „klassischen“ Sprachkurse weitergeleitet, die Anfang September beginnen. Die Integration in diese Kurse erfolgt natürlich je nach der Verfügbarkeit der Personen und je nach ihrer Absicht, in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu bleiben.

Keine der eingetragenen Personen hat sich beim Arbeitsamt mit dem Ziel gemeldet, eine Arbeit zu finden. Und angesichts der Kompetenzen der Personen erscheint eine direkte Eingliederung in den Arbeitsmarkt schwierig.

Die künftige Entwicklung der Situation ist schwer vorherzusagen, da das Zentrum Elsenborn wahrscheinlich im Laufe der zweiten Jahreshälfte geschlossen wird.

18. LES AIDES FÉDÉRALES

- **Le Plan ACTIVA**

Dans le cadre de ce plan, l'employeur bénéficie par trimestre d'une réduction ONSS de 400, 1.000 ou 1.500 EUR selon l'âge et la durée d'inscription du demandeur d'emploi.

Si le demandeur d'emploi est bénéficiaire du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière, ou est chômeur complet indemnisé, l'employeur pourra également déduire du salaire 500 EUR qui seront directement versés sous forme d'allocation de travail par l'ONEM au demandeur d'emploi, ou par le CPAS à l'employeur.

Les publics concernés par ce plan sont :

- les moins de 45 ans. Le demandeur d'emploi doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de l'engagement ou lors de sa demande de carte de travail et être resté inscrit comme tel pendant :
 - o au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois calendrier ; OU
 - o au moins 24 mois au cours des 36 derniers mois calendrier ; OU
 - o au moins 36 mois au cours des 54 derniers mois calendrier ; OU
 - o au moins 60 mois au cours des 90 derniers mois calendrier.
- les 45 ans ou plus. Le demandeur d'emploi doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de son engagement ou lors de sa demande de carte de travail et être resté inscrit comme tel pendant :
 - o au moins 6 mois au cours des 9 derniers mois calendrier ; OU
 - o au moins 12 mois au cours des 18 derniers mois calendrier ; OU
 - o au moins 18 mois au cours des 27 derniers mois calendrier.

Renforcement du plan Activa à partir du 1er janvier 2014.

Depuis le 1er janvier 2014, le Plan Activa a été renforcé pour toute personne :

- de moins de 30 ans ;
- inscrite comme demandeur d'emploi pendant 6 mois ;
- ne possédant pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

La réduction ONSS s'élève à 1.500 EUR par trimestre (pendant 12 trimestres maximum). Pour les chômeurs complets indemnisés, l'ONEM paie également une partie de la rémunération nette. Cette partie est appelée allocation de travail et s'élève à 500 EUR par mois.

Les aides à l'emploi sont-elles accessibles à tous ?

Les aides à l'emploi sont déclinées par rapport aux cibles définies par les différentes politiques d'emploi au niveau européen. Chaque état applique ces politiques à l'échelle fédérale et régionale et développe pour ces différentes cibles les aides et plans nécessaires pour encourager leur mise à l'emploi.

Les différentes mesures prises au niveau fédéral ou régional donnent droit à des réductions de charges patronales ou encore à des incitants financiers (versés par le VDAB ou l'ONEM). Elles ont notamment encouragé, pendant la crise, l'engagement de jeunes à coûts réduits pour les employeurs. Cela a permis à la Belgique de limiter l'augmentation du chômage là où d'autres pays ont été plus durement touchés.

Dans le cadre de la sixième Réforme de l'État, le plan ACTIVA a été transféré aux Régions :

- En Wallonie et à Bruxelles, ce régime existe encore, mais des propositions ont été formulées en vue de le réformer.
- En Flandre, la réforme a déjà été réalisée et le plan ACTIVA n'existe plus. Les avantages y sont limités au 31 décembre 2018 au plus tard, même pour les occupations en cours !

19. NUTTIGE ADRESSEN, LITERATUUR EN BRONVERMELDING – ADRESSES ET LITTÉRATURE UTILES ET MENTION DES SOURCES

- De vluchtelingencrisis in 25 vragen en antwoorden: <http://multimedia.tijd.be/vluchtelingen/>
- Dit is wat je moet weten om de vluchtelingencrisis te begrijpen: <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/09/14/dit-is-wat-je-moet-weten-om-de-vluchtelingencrisis-te-begrijpen-a1413244>
- OE Office des Étrangers du SPF Intérieur: <http://www.dofi.fgov.be>
- CGRA Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides: <http://www.cgra.be/fr>
- Fedasil, l'Agence Fédérale pour l'Accueil des Demandeurs d'Asile: <http://fedasil.be/fr>
- Agentschap Integratie en Inburgering: www.integratie-inburgering.be et www.vreemdelingenrecht.be
- Accueil de la thématique: Intégration des Personnes d'Origine étrangère, <http://socialsante.wallonie.be/?q=action-sociale/integration-personne-origine-etrangere>
- Centres Régionaux d'Intégration en Wallonie - C.R.I. : <http://pro.guidesocial.be/associations/centres-regionaux-integration-wallonie-cri-1667.html>
- Werkwijzer Vluchtelingen, het online startpunt voor (Arbeids)participatie van vluchtelingen in Nederland: <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/>
- Charta der Vielfalt¹⁵ (2015). *Refugees entering the employment market: a practical guide for companies*. Berlin: Office Charta der Vielfalt e.V.
- Koen Lauwereyns et Ignace Decancq (2016). *Van opvang naar samenleven*. Bruxelles: Agentschap Integratie en Inburgering.
- Chris Cuyt, Christine Ennekens, Anja Boonen et Marieke Genard (2015). *Internationaal talent werkt: hoogopgeleide anderstaligen over verlangen, drempels en moed*. Antwerpen: Werk met Zin cvba.
- Regina KONLE-SEIDL et Georg Bolits (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Bruxelles: Union européenne.
- Focused Study of the Belgian National Contact Point of the EMN European Migration Network (2016). *Integration of beneficiaries of international protection into the labour market in Belgium*. Bruxelles: Point de contact belge du REM.
- Carine Vassart (2016). *Intégration, mode d'emploi : 15 recommandations*. Bruxelles: Fondation Roi Baudouin.
- Christa Schweng et Panagiotis Gkofas (2016). *AVIS du Comité économique et social européen sur l'intégration des réfugiés dans l'UE*. Bruxelles: Comité économique et social européen.
- Anne-Sophie Schmidt et Thomas Liebig (2015). *Les clés de l'intégration: les migrants humanitaires*. France: OCDE Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Division Migrations Internationales.

¹⁵ Charta der Vielfalt: the largest diversity management network in Germany.

- Albert Martens, Nicolas Perrin et autres (2015). *Monitoring socio-économique: marché du travail et origine*. Bruxelles: Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale; Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations
- [\[MyriaDocs #1\] Europa in \(asiel\)crisis](#)
- [\[MyriaDocs #1\] L'Europe en crise \(de l'asile\)](#)
- Le chapitre [Internationale bescherming](#) / [Protection internationale](#) du rapport annuel Myria "la migration en chiffres et en droits 2016", abordant e.a. la procédure d'enregistrement et l'accueil des demandeurs d'asile 2015 et 2016
- [\[Pedagogisch dossier\] Wereldburgers](#)
- [\[Dossier pédagogique\] Citoyens du Monde](#)

20. BIJLAGE : NIET-LIMITATIEVE LIJST VAN ALLE DEELNEMERS TASKFORCE – ANNEXE : LISTE NON LIMITATIVE DES PARTICIPANTS À LA TASKFORCE FEB

- Sectorfederaties / Fédérations

.AGORIA

comeos
for commerce and services

**Vlaamse
Confederatie Bouw**
Bouw, energie & milieu



febelfin



fed ergon

FEVIA
Federatie Voedingsindustrie
Fédération de l'Industrie Alimentaire

- Werkgevers / Employeurs

aved
Arbeidgeververband in dir
Duitsche spracelidgen Gemeenschap
Belgiens VAG

Beci
BRUSSELS ENTERPRISES
COMMERCE AND INDUSTRY

unizo

uwe
union wallonne
des entreprises

vo ka
Vlaams
netwerk van
ondernemingen

- Overheidsinstanties / Organismes publics

Werk.be
startpunt voor werk en sociale economie

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP VOOR
DE OPVANG VAN ASIELZOEKERS

IOM International Organization for Migration

MYRIA
Federaal Migratiecentrum

UNIA
Interfederaal
Gelijkheidscentrum

UNHCR
The UN Refugee Agency

- Services de placement / Arbeidsbemiddelingsdiensten



- Bedrijven / Entreprises



- Hulorganisaties / ONG

