



Brussels Studies

La revue scientifique électronique pour les recherches sur Bruxelles / Het elektronisch wetenschappelijk tijdschrift voor onderzoek over Brussel / The e-journal for academic research on Brussels

Collection générale | 2019

Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle

Deelname aan de arbeidsmarkt van vluchtelingen en asielzoekers in Brussel:

Innovatie en institutionele complementariteit

Labour market participation of refugees and asylum seekers in Brussels:

innovation and institutional complementarity

Adèle Garnier et Annaelle Piva



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/brussels/2707>

DOI : 10.4000/brussels.2707

ISSN : 2031-0293

Éditeur

Université Saint-Louis Bruxelles

Référence électronique

Adèle Garnier et Annaelle Piva, « Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle », *Brussels Studies* [En ligne], Collection générale, n° 135, mis en ligne le 27 mai 2019, consulté le 19 février 2020. URL : <http://journals.openedition.org/brussels/2707> ; DOI : 10.4000/brussels.2707

Ce document a été généré automatiquement le 19 février 2020.



Licence CC BY

Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : Innovation et complémentarité institutionnelle

Deelname aan de arbeidsmarkt van vluchtelingen en asielzoekers in Brussel:

Innovatie en institutionele complementariteit

Labour market participation of refugees and asylum seekers in Brussels:

innovation and institutional complementarity

Adèle Garnier et Annaelle Piva

Introduction

- 1 Notre article propose d'analyser les dynamiques d'innovation et de complémentarité institutionnelles bruxelloises en matière de soutien à la participation des réfugiés et demandeurs d'asile au marché du travail à partir de 2010. Cette participation est devenue une préoccupation politique de premier plan dans le contexte de la « crise de l'accueil » en 2015-2016 en Belgique est plus largement en Europe. Cependant, à Bruxelles, l'innovation institutionnelle dans ce domaine est au cœur de deux autres enjeux : la création du parcours d'accueil bruxellois pour les primo-arrivants, et le très fort taux de chômage des populations d'origine non-Européenne. C'est dans ce contexte que plusieurs organismes et initiatives ayant pour objectif de soutenir l'accès et la participation des réfugiés et demandeurs d'asile au marché du travail bruxellois ont vu le jour depuis 2010, et sont venus s'inscrire dans le complexe paysage institutionnel bruxellois. Nous mettrons en évidence la diversité de ces innovations institutionnelles avant d'explorer comment elles sont perçues par les organisations établies dans ce secteur et comment elles interagissent avec ces organisations, en nous intéressant notamment à la nature « universaliste » des politiques régionales de soutien à l'emploi.

- 2 Une première section présente l'état des connaissances sur la participation des réfugiés et demandeurs d'asile au marché du travail. Quatre initiatives récentes soutenant l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile sont ensuite analysées (section 2) puis inscrites dans les dynamiques institutionnelles locales préexistantes (section 3). La conclusion montre comment nos résultats contribuent à enrichir la littérature sur le « puzzle institutionnel bruxellois ».
- 3 Notre analyse se base sur une recherche qualitative conduite à Bruxelles en 2016-2017. Elle a inclus une analyse documentaire des mécanismes organisationnels en place ainsi que plus de 30 entretiens qualitatifs avec, d'une part, des représentants de 17 organismes publics, parapublics et associatifs promouvant la participation au marché du travail des demandeurs d'asiles et réfugiés et, d'autre part, avec 11 réfugiés actifs sur le marché du travail bruxellois.

1. Les réfugiés et demandeurs d'asile et l'emploi à Bruxelles

- 4 Il est tout d'abord utile de clarifier la terminologie ainsi que les compétences fédérales et régionales en matière d'accès et de soutien à l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile en Belgique et à Bruxelles. Un demandeur d'asile est une personne qui a fui son pays et demande à être reconnue en tant que réfugié par le pays hôte, c'est-à-dire comme personne fuyant son pays par crainte de persécution pour des motifs spécifiques¹ et dans l'impossibilité de retourner dans son pays d'origine. La Belgique a connu une augmentation du nombre de demandeurs d'asile de 14 045 en 2015 à 38 990 en 2016, suivi d'un retour à 14 250 en 2017 [Pironet 2018 : 4]. Un réfugié est une personne dont les autorités du pays d'accueil ont reconnu le statut de réfugié, d'où l'expression « réfugié reconnu » que nous évitons dans cet article afin de simplifier le vocabulaire. Il est cependant important de souligner que les catégories de demandeur d'asile et de réfugié sont des catégories légales qui peuvent dissimuler de nombreuses similarités sociologiques entre les personnes [Zetter, 2007].
- 5 Le traitement des demandes d'asiles et l'octroi de titre de séjour sont des compétences fédérales. La Belgique octroie un titre de séjour de 5 ans aux réfugiés qui inclut les mêmes droits sociaux et économiques sur le territoire belge que les personnes ayant un droit de séjour illimité, dont le droit de travailler. Les réfugiés n'ont donc pas besoin de permis de travail [Vanmarcke 2018 : 639]. En revanche, jusqu'à la réforme des permis de travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019², les demandeurs d'asile avaient besoin d'un permis de travail et étaient éligibles, après 4 mois de résidence en Belgique, à un permis de travail C d'un an renouvelable [Lens, Marx et Vujic, 2018 : 11]. Jusqu'à cette réforme et alors que la gestion des permis de travail des immigrants est une compétence généralement régionale depuis 2014, le gouvernement fédéral demeurait responsable de l'octroi des permis de travail aux demandeurs d'asile [Pironet, 2018 : 11-14]. Les régions sont responsables de l'insertion en emploi ainsi que du contrôle de la recherche d'emploi, à Bruxelles par le biais de l'agence régionale pour l'emploi Actiris [Vanmarcke, 2018 : 638]. Contrairement aux agences régionales pour l'emploi en Wallonie (le Forem) et en Flandre (VDAB), Actiris n'a pas d'accord de coopération avec les autorités fédérales afin de favoriser l'insertion en emploi des demandeurs d'asile [ibid. : 641].

- 6 La Belgique connaît une situation similaire à celle d'autres pays industrialisés où le taux d'emploi des réfugiés (et d'autres personnes bénéficiant de la protection humanitaire) est largement inférieur au taux d'emploi moyen, ce, même s'il augmente significativement au fil du temps. Ainsi, d'après les données du Monitoring Socio-économique de 2017, parmi les réfugiés et autres personnes protégées de 18 à 64 ans inscrites au registre national belge en 2010, 11 % avaient un emploi en 2011, contre 33 % en 2014 [SPF et UNIA, 2017 : 141 ;³ voir également Rea et Wets, 2014]. Le Monitoring Socio-économique ne désagrège pas les données pour Bruxelles et les autres régions belges, cependant les données d'Actiris mentionnées par le Ministre de l'Emploi et de l'Economie Didier Gosuin en mai 2017 font état d'un taux d'emploi des personnes réfugiées et protégées inscrites à l'agence pour l'emploi bruxelloise en 2015-2016 de 31 %, soit 1 636 sur 5 265 réfugiés inscrits à Actiris dans la capitale belge [Sente, 2017].
- 7 La littérature scientifique sur le sujet a surtout porté sur deux aspects. D'une part, elle met en avant les effets des caractéristiques individuelles des réfugiés et demandeurs d'asile, tel que l'impact de leur faible maîtrise des langues officielles du pays d'accueil à leur arrivée sur leur participation au marché du travail. D'autre part, cette littérature porte sur le rôle de certains obstacles dans l'accès des personnes d'origine étrangère à l'emploi, en particulier l'absence de reconnaissance des compétences et qualifications obtenues à l'étranger et la discrimination à l'égard des chercheurs d'emploi d'origine non-européenne [sur le cas belge voir Rea et Wets, 2014 ; Lens, Marx et Vujic, 2018 ; et plus largement Krahn et al., 2000, Colic-Peisker et Tilbury, 2006 ; Correa-Velez, Barnett et Gifford, 2015]. Notre analyse entend particulièrement contribuer aux études, plus récentes et en expansion portant sur l'organisation du soutien à l'emploi [Garnier, 2016 ; Losoncz, 2017]. De ce point de vue, Bruxelles est un cas d'étude d'une grande richesse étant donné sa complexité institutionnelle régionale : l'accompagnement des « primo-arrivants » y est pris en charge par une multitude d'organisations aux actions plus ou moins fortement coordonnées [Adam et van Dijk, 2015 ; Xhardez, 2016].

2. Innovations institutionnelles en matière de soutien à l'emploi des réfugiés depuis 2010

- 8 À Bruxelles, la question de l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile vient se superposer à deux thématiques connexes : la faible participation de la population d'origine non-européenne au marché du travail et l'intégration socio-économique des primo-arrivants. Il n'existe pas d'organisme spécifique soutenant l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile. Comme les autres chercheurs d'emploi, les réfugiés et demandeurs d'asile ont accès à l'agence régionale pour l'emploi, Actiris, aux réseaux communaux de soutien à l'emploi telles que les maisons de l'emploi, ainsi qu'aux services d'intégration socio-professionnelle (ISP) des Centres Publics d'Action Sociale (CPAS). Il existe également un tissu associatif dense focalisé sur la participation socio-économique des réfugiés et immigrants qui offre des services d'ISP. Dans cette section, nous nous penchons sur quatre organisations d'origine bruxelloise de création récente œuvrant à améliorer l'accès à l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile et ayant ou non ces derniers comme public spécifique. Nous comparons les dynamiques de leur création, leurs modalités organisationnelles et leurs publics cibles.

2.1. Innovation parapublique : les Bureaux d'Accueil pour Primo-Arrivants

- 9 Les Bureaux d'Accueil pour Primo-Arrivants (BAPA) sont les associations sans but lucratif (ASBL) bruxelloises francophones financées par la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles (COCOF). Les BAPA doivent administrer un programme facilitant l'intégration socio-économique des nouveaux résidents bruxellois originaires de pays hors Union européenne et disposant d'un permis de séjour de trois mois et plus mais résidant en Belgique depuis moins de trois ans et inscrits au registre de résidence d'une des 19 communes de Bruxelles [Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, 2017]. Les réfugiés résidant en Belgique depuis moins de trois ans peuvent donc participer au parcours d'accueil, mais pas les demandeurs d'asile sachant que leurs permis de séjour, s'il est renouvelable, n'est valide que pour trois mois. Le parcours doit inclure les modules suivants : un module d'accueil comprenant une évaluation des besoins linguistiques, économiques et sociaux du primo-arrivant et des sessions d'informations sur les droits et devoirs en Belgique ; un module de cours de français ; et un module de formation à la citoyenneté [ibid.].
- 10 Bruxelles a été la dernière des trois régions belges à organiser l'obligation d'un parcours d'accueil pour certaines catégories de nouveaux arrivants. Lorsque la région de Flandre a introduit cette obligation, tant la Wallonie que Bruxelles y étaient ouvertement hostiles. Cependant, une association bruxelloise flamande, BON, s'est établie en 2004 afin d'offrir un parcours d'intégration civique non obligatoire aux nouveaux arrivants incorporant des cours de néerlandais. Ce programme devint extrêmement populaire auprès des primo-arrivants de la capitale belge.⁴ La discussion du côté francophone a été poussée par le milieu associatif bruxellois, notamment par le CIRÉ (Coordination et Initiative pour Réfugiés et Étrangers) [CIRÉ, 2016]. Le Parlement francophone bruxellois a formellement créé un parcours d'accueil régional en 2013 et a décidé de le rendre obligatoire en 2017 [Xhardez, 2016, Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, 2017]. L'application de cette obligation a été délayée plusieurs fois et est, en date de mars 2019, prévue pour 2020 [D., 2018 ; Le Vif 2018]. Il existe deux BAPA à Bruxelles : le BAPA BXL, créé par la commune de Bruxelles-Ville et le BAPA VIA, créé par les communes de Schaerbeek et Molenbeek. Convivial, une ASBL à la longue implication dans le soutien aux primo-arrivants à Bruxelles, avec le soutien du CIRÉ, du Service d'Aide aux Primo-Arrivants Molenbeekois (SAMPA) et d'autres associations, a proposé en 2015 d'établir un troisième BAPA, mais cette candidature n'a pas été retenue [Vassart, 2015].
- 11 Le parcours bruxellois créé est loin de correspondre aux demandes du CIRÉ. À la différence des parcours d'accueil flamand et wallon, les BAPA ne sont pas censés intervenir directement dans la recherche d'emploi des participants mais plutôt les orienter vers d'autres services et associations. Reflétant les priorités du gouvernement régional en matière de cohésion sociale,⁵ les parcours se concentrent plutôt sur l'introduction à la vie sociale et citoyenne belge et bruxelloise, et favorisent aussi la création d'interactions soutenues entre les participants.
- 12 Sur le plan organisationnel, les BAPA ont été des créations *sui generis* dans le paysage institutionnel bruxellois, mais ont dû être en mesure de traiter des milliers de dossiers dès leur ouverture afin de garantir leurs subsides publics. On peut noter que le BAPA VIA est plus fortement venu se greffer sur le tissu municipal et associatif existant en

matière de soutien à la participation socioéconomique des nouveaux arrivants, en particulier dans la commune de Schaerbeek où la communication sur le sujet est bien établie depuis longtemps.⁶ Cependant les directions des deux BAPA ont eu à cœur de créer des équipes capables d'interagir avec des publics hétérogènes, non seulement sur le plan linguistique mais aussi en termes de familiarité avec la vie à Bruxelles.⁷

- 13 Les statistiques sur le nombre de réfugiés et personnes protégées participant au parcours d'accueil ne sont disponibles que pour le BAPA VIA. En 2017, 47.6 % des participants avaient le statut de réfugié [VIA, 2018 : 3]. Les deux BAPA notaient dans leurs premiers rapports d'activité annuels respectifs que nombre de participants étaient originaires de Syrie et d'Irak, et donc bien souvent réfugiés [VIA, 2017 : 5, BAPA BXL, 2017 : 7]. Les deux rapports annuels ainsi que nos entretiens avec du personnel de chaque BAPA ont confirmé que le soutien à la recherche d'emploi est une préoccupation majeure du public des parcours d'accueil.⁸ De ce fait, les deux BAPA ont œuvré afin de créer des liens avec le tissu d'ISP existant tout en notant, à date des rapports et de nos entretiens au printemps 2017, ne pas encore être bien connus dans le secteur. Par ailleurs, si les BAPA n'ont pas le mandat d'utiliser leurs subsides publics afin de promouvoir directement l'intégration professionnelle, rien ne les empêche de développer de tels projets en utilisant d'autres ressources. Cette piste a été explorée à Schaerbeek alors que la commune candidait à la mi-2017 pour une subvention du Fonds européen de développement économique et régional (Feder) dans ce but en impliquant fortement le BAPA VIA [V., 2017]. La demande de subvention ne fut pas retenue par le Feder.

2.2. Innover par le mentorat intergénérationnel : Duo for a Job

- 14 L'ASBL Duo for a Job, créée à Bruxelles en 2012 par deux jeunes entrepreneurs respectivement issus du secteur de l'humanitaire et des ressources humaines, souhaitait répondre à un double constat : le très fort taux de chômage des 18-30 ans d'origine non-européenne et le faible taux d'activité des 55-64 ans en Belgique. Duo for a Job forme des *mentors* retraités ou préretraités à entrer dans une relation de mentorat avec des 18-30 ans issus de l'immigration en quête d'orientation professionnelle ou étudiante (les *mentees*). À sa création, Duo for a Job proposait du mentorat aux non-Belges de 18 à 30 ans, et les réfugiés représentaient 40 % de leurs mentees en 2014 [Duo for a Job, 2015 : 12].⁹ L'offre de mentorat s'est étendue aux jeunes belges d'origine immigrée en 2015, et en 2016 les réfugiés ne représentaient plus que 24 % du total de leur mentees [Duo for a Job, 2017 : 27]. En réalité cela représente une augmentation quantitative du nombre de réfugiés ayant eu accès au mentorat dans un contexte où le public de Duo for a Job a connu une forte et rapide augmentation (85 mentees en 2014, 245 en 2016) [Duo for a Job, 2015 : 10 ; 2017 : 43].
- 15 Duo for a Job s'est distinguée par son modèle de financement novateur, en étant la première association de l'Union européenne (UE) à faire usage des *Social Impact Bonds*. En 2016, le mécénat représentait plus de la moitié de son revenu, et les subventions publiques, 15 % [Duo for a Job, 2015 : 35 ; 2017 : 58]. Il faut cependant noter que Duo for a Job n'est pas la première association proposant du mentorat intergénérationnel en matière d'accès à l'emploi.¹⁰ Cependant, le fait que le mentorat soit sa mission principale la distingue certainement des autres associations actives en matière.

- 16 L'association mise sur la communication, en étant très présente sur les réseaux sociaux en ligne et en encourageant le bouche-à-oreille parmi les mentors et mentees. Dès son lancement, Duo for a Job a par ailleurs misé sur les partenariats avec les autres acteurs du secteur, notant que peu d'actions ciblaient spécifiquement les primo-arrivants.¹¹ En plus des bureaux bruxellois, l'association est maintenant présente à Anvers, Liège et Gand, et se positionne comme un modèle européen et international [Duo for a Job, 2017 : 78]. Duo for a Job bénéficie d'une forte reconnaissance pour ses actions et a gagné plusieurs prix nationaux et européens, recevant même le Roi Philippe dans ses locaux le 17 avril 2018 [RTBF, 2018].
- 17 Une des raisons principales de la croissance de Duo for a Job est le succès de son programme de mentorat. Depuis sa création, près de la moitié des mentees étaient en emploi un an après le début de leur mentorat – soit le double du taux d'emploi d'une cohorte comparable ne bénéficiant pas du programme [ibid : 44]. Cela dit, il se peut qu'un effet de sélection opère alors que les mentees font le choix de bénéficier des mesures de Duo for a Job et sont donc potentiellement plus motivés qu'une cohorte de chercheurs d'emploi aux caractéristiques par ailleurs similaires. Cette nuance nous a été rapportée par un réfugié ancien mentee de Duo très satisfait de son expérience (il était en emploi lors de notre entretien), mais qui souhaitait que la contribution individuelle des mentees et des mentors au succès de l'association ne soit pas sous-estimée.¹²

2.3. Innovation patronale : la Taskforce Crise des Réfugiés de la FEB

- 18 La forte présence de migrants dans le parc Maximilien à Bruxelles en 2015 [Kassou, 2015], non seulement à proximité de l'Office des Etrangers mais aussi des tours où siègent les grandes entreprises, a sensibilisé de nombreuses organisations et entreprises aux conséquences des politiques migratoires européennes et belges. Cette visibilité a été un des catalyseurs de la création de la Taskforce « Crise des Réfugiés » par l'ASBL Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) en septembre-octobre 2015. Le but de la Taskforce était de soutenir une contribution « utile » et « faisable » des entreprises à la solution de cette crise. Leur approche était de se focaliser sur l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile et réfugiés en coordination avec les autres acteurs du secteur [Fédération des Entreprises de Belgique 2017a : 11]. Pour ce faire, la FEB mis en place un « steering group » (comité de pilotage) de plusieurs fédérations patronales ainsi qu'un groupe chargé de la gestion directe de la Taskforce, incluant un coordinateur mis à disposition dans ce but par son employeur membre de la FEB pour une durée d'un an. Pour le coordinateur de la Taskforce, il s'agissait d'une première expérience professionnelle dans ce domaine et il ne disposait pas de réseau institutionnel ou associatif dans le secteur.¹³
- 19 Une des activités majeures de la Taskforce a été de faire un inventaire des défis socio-économiques majeurs rencontrés par les demandeurs d'asile et réfugiés en Belgique, mais aussi des défis rencontrés par les employeurs souhaitant embaucher des réfugiés et demandeurs d'asile, tout en recensant les possibilités de contribution de la Taskforce à des initiatives existantes. La Taskforce a été en mesure d'achever plusieurs résultats concrets entre 2015 et 2017, en particulier la production d'un guide pratique pour les employeurs sur la formation et l'emploi des réfugiés et demandeurs d'asile. La commissaire européenne à l'Emploi a fait l'éloge du guide dans le cadre d'une

conférence sur la participation des réfugiés au marché du travail à Anvers en novembre 2016 [Thyssen, 2016].

- 20 Par contraste, la Taskforce n'a pas été en mesure de répondre à la demande des entreprises d'identifier parmi les réfugiés et demandeurs d'asile nouvellement arrivés des travailleurs pouvant rapidement combler une pénurie de main d'œuvre – une demande qui avait aussi contribué à la mobilisation de la FEB sur la question.¹⁴ Cette demande reflétait la méconnaissance des employeurs, du fait que la plupart des nouveaux arrivants ne parlaient ni le français ni le néerlandais à leur arrivée et étaient confrontés à l'inadéquation, ou la non-reconnaissance, de leurs qualifications sur le marché du travail belge.¹⁵ Le fait que la Taskforce ne puisse répondre immédiatement à cette demande causa un désengagement progressif des employeurs – alors même que de plus en plus de réfugiés et demandeurs d'asile commençaient à activement chercher un emploi. Cela dit, la Taskforce a participé à plusieurs appels à projet du Fonds Social européen soutenant la mise à l'emploi des réfugiés à Anvers, Gand et dans cinq provinces flamandes [Fédération des Entreprises de Belgique, 2017a : 18]. Le coordinateur de la Taskforce n'avait pas identifié de tels appels à projet à Bruxelles.¹⁶
- 21 En septembre 2017, et alors que la période de mise à disposition du coordinateur de la Taskforce s'achevait, la FEB considérait que la Taskforce avait rempli ses objectifs [Fédération des Entreprises de Belgique, 2017b] et laissait entendre que son avenir était ouvert. La Taskforce fut « mise en veilleuse » en mars 2018, la FEB déclarant qu'elle pourrait être réactivée « en cas de besoin urgent » [Fédération des Entreprises de Belgique, 2018].

2.4 Réfugiés et demandeurs d'asile au cœur de l'innovation : Tandem

- 22 Comme nous l'avons mentionné plus haut, plusieurs facteurs délaient la participation au marché du travail des demandeurs d'asile et réfugiés, notamment le manque de compétences dans les langues officielles de la Belgique, le manque de reconnaissance des qualifications professionnelles des réfugiés, mais aussi, dans le cas des demandeurs d'asile, l'impossibilité de travailler dans les quatre premiers mois suivant le dépôt d'une demande d'asile. Tandem est intervenu dans ce contexte en mettant à profit l'implantation à Bruxelles de nombreuses organisations européennes et internationales travaillant en anglais. Tandem a été créé en juin 2016 par des réfugiés et demandeurs d'asile syriens et des résidents belges travaillant pour des organisations internationales implantées localement. Pour répondre aux besoins des primo-arrivants, Tandem a mis en place des stages de deux semaines non rémunérés mais indemnisés – dans le contexte du statut de bénévole – à hauteur de 25 € par jour à destination des réfugiés et demandeurs d'asile au sein d'organisations internationales siégeant à Bruxelles [Tandem, 2016.].
- 23 Tandem a d'abord uniquement existé en tant qu'initiative sur le réseau social en ligne Facebook puis s'est établi comme une association de fait, le statut associatif juridique belge le plus simple. L'initiative a bénéficié à sa création d'un important soutien de la part d'organisations telle que Het Punt spécialisée dans le bénévolat.¹⁷ À l'époque de nos entretiens en 2017, Tandem n'avait pas de locaux permanents et était entièrement géré par une équipe bénévole comprenant plusieurs réfugiés. Ces derniers étaient basés à Bruxelles mais aussi dans d'autres villes belges incluant Anvers.¹⁸ Certains membres

de l'équipe de Tandem s'étaient rencontrés pour la première fois une année après le lancement de l'association. ¹⁹L'un des membres fondateurs avec lesquels nous nous sommes entretenus déclara que Tandem visait avant tout à remplir sa mission, et qu'il n'aurait rien contre son absorption au sein d'une plus grosse structure associative. ²⁰De fait, en octobre 2018, Tandem renonça à son autonomie associative et devint un projet du Centre européen du Volontariat (CEV, généralement appelé par sa dénomination anglophone European Volunteer Centre), une association internationale sans but lucratif (AISBL) [European Volunteer Centre, n.d.]. La directrice du CEV avait joué un rôle important dans l'établissement de Tandem. ²¹

- 24 Étant donné le type de stages proposés, la majorité des participants devaient être compétents en anglais et disposer de qualifications postsecondaires. Cela dit, Tandem œuvrait afin de trouver des stages pour des personnes moins qualifiées, par exemple dans le cadre de festivals culturels bruxellois. ²² Les évaluations des anciens stagiaires étaient très positives, de même que celles des organisations participantes. ²³ En outre, Tandem présentait régulièrement ses activités sur les lieux d'autres associations et a été invité à présenter ses activités au Parlement européen dans le cadre d'un séminaire sur le rôle des organisations non gouvernementales dans l'intégration des réfugiés à Bruxelles – le représentant de Tandem lors du séminaire était son cofondateur réfugié [Leigh, 2018].

3. Complémentarité avec les dynamiques institutionnelles préexistantes

- 25 La complémentarité entre les initiatives de soutien à l'emploi des demandeurs d'asile et réfugiés est fortement mise en avant par les intervenants établis dans le secteur. Une représentante du service d'insertion de l'ASBL Caritas la décrit ainsi : « on branche des prises, on met en place des relais, on ne cherche pas à remplacer les structures qui existent ». ²⁴ Une justification majeure de cette mise en avant de la complémentarité est que la demande de soutien de leur public est bien supérieure aux ressources disponibles. Plusieurs intervenants faisaient état des nombreuses mesures adoptées en interne afin d'être en mesure de remplir les objectifs requis pour pouvoir maintenir leurs financements publics. ²⁵ Par exemple, le directeur d'un service d'ISP mentionnait faire plus de travail de terrain et moins de travail stratégique, afin de pouvoir traiter le nombre de dossiers requis. La directrice d'un des BAPA (qui n'a donc pas le mandat de faciliter l'accès à l'emploi) mentionnait également que les organismes d'ISP « sont débordés ». ²⁶ Certains organismes pointaient la diminution des subventions européennes depuis la disparition du Fond européen pour les Réfugiés (FER) et la création du Fond Asile Migration Intégration (FAMI) ²⁷ en 2014, et indiquaient aussi avoir été durement impactés par le retrait unilatéral du gouvernement fédéral des conventions de partenariat en matière de logement et d'intégration des demandeurs d'asile. ²⁸ Il était aussi fait état de l'hétérogénéité du public primo-arrivant, qui nécessite une étroite collaboration entre les organismes de soutiens, chacun mettant en avant un service visant une catégorie particulière de ce public.
- 26 Insister sur la complémentarité ne veut pas dire que les relations entre les nouvelles initiatives et les structures plus établies sont nécessairement intenses ou harmonieuses. En ce qui concerne les BAPA, plusieurs représentants d'organisations établies faisaient mention d'une méconnaissance, au printemps 2017, de leurs actions.

La directrice d'un des deux BAPA, elle-même issue du milieu associatif, appréhendait de se faire percevoir comme un « CPAS bis » tandis que la directrice de l'autre BAPA insistait sur le besoin de se faire connaître dans le milieu.²⁹ La plupart des représentants des organismes établis mentionnaient également ne pas savoir exactement ce que faisait la *Taskforce* Crise des réfugiés et ne jamais avoir rencontré personnellement son coordinateur. Par contraste, les initiatives établies connaissaient beaucoup mieux Duo for a Job, et dans une moindre mesure Tandem. Il nous a été fait mention d'un partenariat informel de répartition des bénéficiaires entre Convivial, Duo for a Job et d'autres associations du secteur, en fonction des caractéristiques telles que l'âge des bénéficiaires. Par ailleurs, les nouvelles initiatives venaient s'inscrire dans des dynamiques de circulation de l'information incluant des rencontres régulières entre acteurs du secteur afin de s'informer sur l'évolution des pratiques des uns et des autres. Par exemple, Be.Face, une ASBL offrant de longue date des services de mentorat aux jeunes chercheurs d'emploi (primo-arrivants ou non) organisait des séminaires sur le recrutement en entreprise au sein de BON tous les mois et régulièrement au sein de Convivial et du CIRÉ. Une convention formelle de partenariat existe également en matière de soutien à la reconnaissance des diplômés entre Actiris, le CIRÉ et BON.³⁰

- 27 Ce qui n'existe pas, c'est une coordination formelle du soutien à l'emploi des demandeurs d'asile et réfugiés, ou des primo-arrivants plus largement. Au contraire, certains intervenants mentionnaient le déclin de subsides publics visant spécifiquement à favoriser la coordination sectorielle. Il était aussi question du développement de pratiques managériales visant à s'assurer que les bénéficiaires d'une mesure de soutien à l'emploi ne puissent pas simultanément être comptés comme participants à une mesure de soutien similaire offerte par un autre organisme, ce qui pouvait pousser à la concurrence dans le recrutement de bénéficiaires.³¹ Actiris, en tant qu'agence régionale pour l'emploi, pourrait apparaître comme le vecteur « naturel » d'une telle coordination. Mais plus que les autres agences régionales pour l'emploi belges, le Forem en Wallonie et VDAB en Flandre, Actiris met en avant l'universalité de ses mesures d'assistance à la recherche d'emploi. À Bruxelles, le soutien à l'emploi des primo-arrivants fait partie de la promotion de « l'emploi pour tous » [Actiris, 2017]. Il semble qu'une fenêtre d'opportunité en matière d'innovation institutionnelle au sein d'Actiris a été manquée. En 2016, Actiris avait lancé une Action primo-arrivants visant à simplifier l'accès au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile, et incluait des conférences en arabe portant sur la recherche d'emploi par exemple. Mais en raison du faible nombre de participants à ces activités, l'Action primo-arrivants fut interrompue après huit mois [Sente, 2017].
- 28 Le désengagement d'Actiris en la matière n'est pas sans similarité avec le désengagement progressif des employeurs qui soutenaient au départ la *Taskforce* Crise des réfugiés de la FEB. Une intervenante, elle-même ancienne conseillère en emploi, notait toutefois que le milieu associatif était souvent peu au fait des opportunités ouvertes aux primo-arrivants et réfugiés au sein des grandes entreprises : « il y a beaucoup de préjugés qu'il faut rompre via des contacts directs, interpersonnels ». ³² Cependant, le désengagement d'Actiris nous a aussi été présenté dans une optique de complémentarité avec d'autres organismes : « le suivi individuel type mentorat est ce qui fonctionne le mieux, mais je ne pense pas que ce soit à Actiris de proposer ce service étant donné qu'il y a déjà beaucoup d'organismes qui le font ». ³³

Conclusion

- 29 Cet article a mis en évidence la diversité des innovations institutionnelles ayant pour objectif de soutenir l'emploi des demandeurs d'asile et réfugiés à Bruxelles et plus largement l'insertion socio-économique des primo-arrivants, ce dans un contexte structurel de chômage important des populations d'origine non-européenne dans la capitale belge. Ces innovations viennent s'inscrire dans un paysage institutionnel complexe qui, comme le note Xhardez [2016] a de nombreuses conséquences aussi bien pour les acteurs du secteur que pour les demandeurs d'asile et réfugiés accédant à leurs services. Alors que Xhardez [ibid.] insiste sur les nombreux obstacles politiques et organisationnels à la cohérence dans le secteur, notre article met en avant que cette absence de cohérence n'empêche pas l'innovation, et s'illustre par des discours et des pratiques de complémentarité entre les initiatives récentes et celles plus établies.
- 30 Par ailleurs, nous montrons que la notion de « complémentarité » a plusieurs sens pour les acteurs. Elle peut être présentée comme nécessaire étant donné la limite des ressources disponibles, l'hétérogénéité du public cible, mais aussi à cause des limites institutionnelles de l'action des organismes publics et parapublics régionaux (mandat universaliste dans le cas d'Actiris, focus sur la cohésion sociale plutôt que l'emploi dans le cas des BAPA). En outre, nous ajoutons aux observations de Adam et van Dijk [2015], en montrant que le manque de cohérence institutionnelle ne veut pas dire que les acteurs ne déploient pas de nombreuses pratiques plus ou moins formelles visant à maintenir des interactions soutenues. Toutefois, la forte limitation des ressources matérielles ne facilite pas le développement et la pérennisation de ces interactions.
-

BIBLIOGRAPHIE

- ACTIRIS, 2017. *Contrat de gestion 2017-2022. Garantir la qualité pour toutes et tous*. Bruxelles : Actiris.
- ADAM, I. et VAN DIJK, M., 2015. *Renforcer la coopération institutionnelle pour améliorer l'intégration des personnes issues de l'immigration au marché du travail*. Bruxelles: Fondation Roi Baudouin.
- BAPA BXL, 2017. Rapport d'activités – 2016. In : *Service public francophone bruxellois* [en ligne] [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://www.spfb.brussels/sites/default/files/documents/pro/Rapport%20d%27activit%C3%A9s%20BAPA-BXL%202016%20.pdf>
- BRUXELLES ECONOMIE ET EMPLOI, n.d. *Autorisation de travail : nouvelle procédure*. Bruxelles : Bruxelles Économie et Emploi. [en ligne]. [consulté le 21/03/2019]. Disponible à l'adresse : <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/permis-de-travail>.
- CIPRIANO, S., FALLON, C., FASTERÉ, P. et HALIN, J., 2015. « Évaluation des actions transversales du New Deal : des partenariats opérationnels au service de l'emploi des Bruxellois ? ». In : *Brussels Studies*. n° 85. [consulté le 20/03/2019]. Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org/brussels/1261>
-

- CIRÉ, 2016. Parcours d'accueil ou d'intégration. Positions et réflexion. In : *CIRÉ* [en ligne] [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.cire.be/publications/analyses/parcours-d-accueil-ou-d-integration-positions-et-reflexions>
- COLIC-PEISKER, V. et TILBURY, F., 2006. Employment niches for recent refugees: Segmented Labour Market in Twenty-First Century Australia. In : *Journal of Refugee Studies*. 06/2006. vol. 19, n° 2, pp. 203-229.
- COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE DE BRUXELLES CAPITALE, 2017. Ordonnance concernant le parcours d'accueil des Primo-Arrivants. In : *Moniteur Belge* [en ligne]. 30/05/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2017/05/30_1.pdf#Page110.
- CORREA-VELEZ, I., BARNETT, A. G., et GIFFORD, S., 2015. Working for a better life: longitudinal evidence on the predictors of employment among recently arrived refugee migrant men living in Australia. In : *International Migration*, 04/2015. vol. 53, n° 2, pp. 321-337.
- D., P., 2018. Le parcours d'intégration fait le plein. In : *Le Soir* [en ligne]. 17/03/2018. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://www.lesoir.be/146031/article/2018-03-17/le-parcours-dintegration-fait-le-plein>
- DUO FOR A JOB, 2015. *Rapport annuel 2014*. Bruxelles : Duo for a Job [en ligne]. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.duoforajob.be/wp-content/uploads/2017/02/DUO-for-a-JOB-Rapport-annuel-2014-web-version.pdf>
- DUO FOR A JOB, 2017. *Rapport annuel 2016*. Bruxelles : Duo for a Job [en ligne]. 06/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.duoforajob.be/wp-content/uploads/2017/06/Rapport-Annuel-DUO-for-a-JOB-2016.pdf>
- EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE, n.d. *Tandem*. Bruxelles : European Volunteer Centre [en ligne]. [consulté le 20/03/2019]. Disponible à l'adresse : <https://www.europeanvolunteercentre.org/tandem>
- FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE, 2017a. *2015-2017 : Taskforce FEB Crise des réfugiés. Bilan après 2 ans*. Bruxelles : FEB asbl [en ligne]. 09/2016. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : http://www.vbo-feb.be/globalassets/actiedomeinen/ethiek--maatschappelijke-verantwoordelijkheid/gelijke-kansen/taskforce-vluchtelingen-crisis-blaast-twee-kaarsjes-uit/rapport-2-jaar-vbo-taskforce-vluchtelingen_versie-2_fr-2.pdf
- FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE, 2017b. *La Taskforce FEB « Crise des Réfugiés' a 2 ans »*. Bruxelles : FEB asbl [en ligne], 10/10/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : http://www.vbo-feb.be/en/business-issues/ethics--corporate-responsibility/egalite-des-chances/la-taskforce-feb-crise-des-refugies-a-2-ans_2017-10-16/
- FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE, 2018. *La Taskforce Réfugiés mise en veilleuse*. Communiqué de presse. Bruxelles : FEB asbl. [en ligne]. [consulté le 19/03/2019]. Disponible à l'adresse : http://www.vbo-feb.be/en/business-issues/ethics--corporate-responsibility/egalite-des-chances/la-taskforce-refugies-mise-en-veilleuse_2018-03-19/.
- GARNIER, A., 2016a. Impact des Arrangements Institutionnels d'Admission et d'Insertion sur le Parcours Professionnel des Réfugiés. In : *Les Cahiers du CRIEC*. 09/2016. n° 39, pp.40-58.
- KASSOU, M., 2015. Communiqué de presse. In : *Plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés* [en ligne] 16/09/2015. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://www.bxlrefugees.be/2015/09/16/communiquede-presse-160915/>

- KRAHN, H., DERVING, T., MULDER, M. et WILKINSON, L., 2000. Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market. In: *Journal of International Migration and Integration*. vol. 1, n° 1, pp. 52-84.
- LEGRAND, M., 2018. Intégration Inch'Allah : en classe avec les primo-arrivants. In : *Alter Echos* [en ligne]. 23/04/2018. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.alterechos.be/integration-inchallah-en-classe-avec-les-primo-arrivants/>
- LEIGH, J., 2018. Lessons from NGO's: Refugee integration in Brussels. In : *Schuman Trainee Committee* [en ligne]. 26/02/2018. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://eprainees.eu/lessons-from-ngos-refugee-integration-in-brussels/>
- LENS, D., MARX, I. et VUJIC, S., 2018. *Is quick formal access to the labour market enough? Refugee' labour market integration in Belgium*. Bonn : Institut für Arbeitsmarktforschung [en ligne]. [consulté le 19/03/2019]. Disponible à l'adresse : <http://ftp.iza.org/dp11905.pdf>
- LE VIF, 2018. Le parcours d'accueil sera obligatoire pour les primo-arrivants. In : *Le Vif* [en ligne]. 7/12/2018. [consulté le 15/03/2019]. Disponible à l'adresse : <https://www.levif.be/actualite/belgique/le-parcours-d-integration-sera-obligatoire-a-bruxelles-pour-les-primo-arrivants/article-normal-1064185.html>
- LOSONCZ, I., 2017. Goals without Means: A Mertonian Critique of Australia's Resettlement Policy for South Sudanese Refugees. In : *Journal of Refugee Studies*. vol. 30, n° 1, pp. 47-70.
- PIRONET, D., 2018. *L'intégration des demandeurs d'asiles sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017*. Beez : CEPAG Mouvement d'éducation populaire [en ligne]. [consulté le 19/03/2019]. Disponible à l'adresse : http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2018_-_cepag_-_etude_integration_des_demandeurs_dasile.pdf
- RADIO TÉLÉVISION BELGE FRANCOPHONE (RTBF), 2018. Le Roi rend visite à « Duo for a job », une association d'aide à l'emploi. In : *RTBF* [en ligne]. 17/04/2018. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : https://www.rtbf.be/info/societe/detail_le-roi-rend-visite-a-duo-for-a-job-une-association-d-aide-a-l-emploi?id=9895037
- REA, A. et WETS, J., 2014. *The long and winding road to employment: An analysis of the labour market careers of refugees and asylum seekers in Belgium*. Gand : Academia Press.
- SENTE, A., 2017. Les réfugiés trouvent-ils du travail chez nous ? In : *L'Echo* [en ligne] 12/05/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <https://www.lecho.be/dossier/migrants/Les-refugies-trouvent-ils-du-travail-chez-nous/9893554>
- SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIAL (SPF) et CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES (UNIA), 2017. *Monitoring socio-économique. Marché du travail et origine 2017*. Bruxelles : SPF et UNIA [en ligne]. 12/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1215_UNIA_Monitoring_2017_-_FR-Anysurfer.pdf
- TANDEM, 2016. How it works. In : *Tandem* [en ligne] [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://tandemvolunteering.org/how-it-works/>
- THYSSEN, M., 2016. Toespraak over de integratie van erkende vluchtelingen op de arbeidsmarkt. In : ETION. Conférence. Anvers. 24/11/2016. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/thyssen/announcements/toespraak-over-de-integratie-van-erkende-vluchtelingen-op-de-arbeidsmarkt-etion-antwerpen_en

VANMARCKE, M., 2018. Le statut social et juridique des réfugiés reconnus en Belgique. In : *Revue Belge de Sécurité Sociale*. 4^e trim. 2017, pp. 623-666.

VASSART, P., 2015. Un troisième candidat à l'accueil des primo-arrivants. In : *Le Soir* [en ligne]. 4/07/2015. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://www.lesoir.be/archive/recup/927589/article/actualite/regions/bruxelles/2015-07-04/un-troisieme-candidat-l-accueil-des-primo-arrivants>

VIA, 2017, Rapport d'activité 2016. In : *Service public francophone bruxellois* [en ligne] [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://www.spfb.brussels/sites/default/files/documents/pro/Rapport%20d%27activit%C3%A9s%20VIA%202016.pdf>

VIA, 2018. Rapport d'activité 2017. In : *Service public francophone bruxellois* [en ligne]. [consulté le 19/03/2019]. Disponible à l'adresse : <http://www.via.brussels/wp-content/uploads/2018/09/RAPPORT-ACTIVITE-2017-WEB.pdf>

V., L. 2017. Schaerbeek souhaite aider les réfugiés à trouver un job. In : *La Libre* [en ligne] 7/06/2017. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse :

<http://www.lalibre.be/regions/bruxelles/schaerbeek-souhaite-aider-les-refugies-a-trouver-un-job-5937fdf7cd702b5fbf059de7>

XHARDEZ, C., 2016. L'intégration des nouveaux arrivants à Bruxelles : Un puzzle institutionnel et politique. In : *Brussel Studies*. 24/10/2016, n° 105. [consulté le 4/06/2018]. Disponible à l'adresse : <http://journals.openedition.org/brussels/1429>

ZETTER, R., 2007. More labels, fewer refugees: Remaking the refugee label in an era of globalization. In : *Journal of Refugee Studies*. vol. 20, n° 2, pp. 172-192.

NOTES

1. Selon les critères de la Convention de Genève relative au statut de réfugié, cela inclue la persécution du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques.
2. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les demandeurs d'asile qui n'ont pas reçu de décision sur leur demande après 4 mois ont automatiquement le droit de travailler, cette condition étant notifiée sur leur permis de séjour [Bruxelles Economie et Emploi, n.d.].
3. Les données du Monitoring Socio-économique excluent des demandeurs d'asile [voir SPF et UNIA, 2017 : 132].
4. Entretien avec la direction de BON, 10 mai 2017. Notons que BON a été incorporé à l'agence régionale d'intégration flamande en 2014, qui fit face au printemps 2018 à une importante compression budgétaire [Legrand, 2018].
5. Entretien avec un représentant de la COCOF, 10 mars 2017.
6. Entretien avec la direction de VIA, 12 avril 2017.
7. Ibid. et entretien avec la direction de BAPA BXL, 24 Avril 2017, entretien avec réfugié 9, employé comme conseiller dans un BAPA, 5 mai 2017.
8. La majorité des réfugiés avec lesquels nous nous sommes entretenus avaient réalisé l'équivalent des parcours d'accueil existants avant 2016 à Bruxelles et offerts par BON et par des ASBL francophones (notamment Convivial). Mais dans ces deux cas, une orientation pratique sur le marché du travail fait soit partie du parcours (BON), soit est accessible en interne à travers un autre service de l'association (Convivial). Voir aussi la section 3 sur la perception des innovations institutionnelles par les organismes plus établis dans le secteur.

9. Contrairement au parcours d'accueil des BAPA, l'offre de mentorat de Duo for a Job est accessible aux demandeurs d'asile.
10. Par exemple, l'ASBL Be.Face d'insertion à l'emploi établie à Bruxelles en 2010 et soutenue financièrement par des entreprises propose des activités de parrainage. Cependant la rapide expansion de ce secteur ne faisait pas partie des priorités de son conseil d'administration d'après notre entretien avec la responsable Emploi et Formation, Be.Face, 10 avril 2017.
11. Entretien avec une membre de l'équipe de, Duo for a Job, 7 avril 2017.
12. Entretien avec réfugié 11, 9 mai 2017.
13. Entretien avec le coordinateur de la *Taskforce*, 13 avril 2017.
14. Ibid.
15. Entretien avec des membres du service Travail, Equivalence et Formation, CIRÉ, 30 mars 2017 et avec réfugiée R1, 4 avril 2017, réfugiée R5, 25 avril 2017 et réfugié R7, 3 mai 2017.
16. Entretien avec le coordinateur de la *Taskforce*, 13 avril 2017.
17. Entretien avec l'un des cofondateurs de Tandem, 24 avril 2017.
18. Entretien avec réfugiée R4, 25 avril 2017 et réfugié R7, 3 mai 2017, respectivement membre de l'équipe de Tandem et cofondateur de Tandem.
19. Entretien avec l'un des cofondateurs de Tandem, 24 avril 2017.
20. Ibid.
21. Voir message du 18 octobre 2018 sur la page Facebook de Tandem, qui demeurait active en mars 2019, <https://www.facebook.com/Tandemvolunteering/>.
22. Entretien avec l'un des cofondateurs de Tandem, 24 avril 2017.
23. Des témoignages sont disponibles sur le site de Tandem, par ailleurs le cofondateur de l'association nous a montré des données quantitatives plus fournies sur cette satisfaction lors de notre entretien le 24 avril 2017.
24. Entretien avec des membres de l'équipe intégration de l'ASBL Caritas, 11 avril 2017.
25. Cela nous a notamment été rapporté par un membre de l'équipe du service de guidance socio-professionnelle de Convivial (entretien le 24 mars 2017), le coordinateur du service alpha ISP de l'ASBL Lire et Ecrire (9 juin 2017) et le directeur de BON (10 mai 2017).
26. Entretien avec la direction de VIA, 12 avril 2017.
27. De 2000 à 2014, le FER a eu pour but le cofinancement par la Commission Européenne et les états-membres de l'UE les initiatives visant à la gestion de l'arrivée et de l'intégration des réfugiés et demandeurs d'asile l'UE, ainsi que le retour dans leur pays d'origine des personnes dont la demande d'asile a été refusée. Le FER a connu plusieurs modifications lors des différentes périodes de financement (2000-2005, 2005-2007 et 2007-2013), cependant il a été formellement aboli et remplacé par le FAMI en 2014 pour la période de financement 2014-2020. Le but du FAMI est le cofinancement de la gestion des flux migratoires en général, le traitement des réfugiés et demandeurs d'asile ne constituant donc qu'un aspect des programmes financés par l'AMIF.
28. Entretien avec des membres du service Travail, Equivalence et Formation, CIRÉ, 30 mars 2017 et avec des membres de l'équipe intégration de l'ASBL Caritas, 11 avril 2017.
29. Entretiens avec la direction de VIA, 12 avril 2017 et avec la direction de BAPA BXL, 24 Avril 2017. Notons qu'une caractérisation plutôt négative des CPAS est revenue dans de nombreux entretiens autant avec les organismes du secteur qu'avec les réfugiés actifs sur le marché du travail.
30. Entretien avec des membres du service Travail, Equivalence et Formation, CIRÉ, 30 mars 2017.
31. Entretien avec le coordinateur du service alpha ISP de l'ASBL Lire et Ecrire (9 juin 2017). Sur les limites de la compatibilité entre coordination des acteurs de l'emploi et usage des pratiques managériales à Bruxelles, voir Cipriano, Fallon, Fastré et Halin [2015].
32. Entretien avec la responsable Emploi et Formation, Be.Face, 10 avril 2017.
33. Entretien avec une membre de l'équipe du Service Diversité, Actiris, 27 mars 2017.

RÉSUMÉS

Suite à l'arrivée de nombreux demandeurs d'asile en 2015-2016, la participation des demandeurs d'asile et réfugiés au marché du travail est devenue une préoccupation politique majeure. À Bruxelles, cette problématique s'inscrit dans un contexte de chômage structurel touchant particulièrement les populations non-européennes et de politique d'aide à l'emploi réfractaire au soutien ciblé des réfugiés et demandeurs d'asile. Pour répondre à ces difficultés, les organismes œuvrant à favoriser la participation des réfugiés et demandeurs d'asile sur le marché du travail doivent innover. Cet article s'intéresse plus particulièrement à quatre initiatives récentes et à la façon dont elles s'inscrivent dans les dynamiques institutionnelles préexistantes, afin de proposer une analyse complétant la littérature sur le « puzzle institutionnel bruxellois ».

Sinds de komst van een groot aantal asielzoekers in 2015-2016 is de deelname van asielzoekers en vluchtelingen aan de arbeidsmarkt een heet politiek hangijzer geworden. In Brussel speelt deze kwestie zich af tegen de achtergrond van structurele werkloosheid, die vooral bevolkingsgroepen van niet-Europese origine treft, en van een beleid van werkgelegenheidssteun dat gekant is tegen specifieke steun voor vluchtelingen en asielzoekers. Om deze uitdagingen aan te gaan, moeten organisaties die de deelname van vluchtelingen en asielzoekers aan de arbeidsmarkt bevorderen, inzetten op innovatie. In dit artikel worden vier recente initiatieven belicht die passen in de huidige institutionele dynamiek. Met deze analyse willen wij een aanvulling bieden op de bestaande literatuur over de "Brusselse institutionele puzzel".

Following the arrival of many asylum seekers in 2015-2016, the participation of asylum seekers and refugees in the labour market has become a major political concern. In Brussels, this issue is part of a context of structural unemployment affecting non-European populations in particular, and of an employment support policy which is opposed to targeted measures for refugees and asylum seekers. In order to address these challenges, organisations which work to promote the participation of refugees and asylum seekers in the labour market must innovate. This article focuses on four recent initiatives and how they fit into pre-existing institutional dynamics, in order to provide an analysis which complements the literature on the "Brussels institutional puzzle".

INDEX

Keywords : immigration, employment policies, social policies, associative sector

Thèmes : 6. économie – emploi

Mots-clés : immigration, politiques d'emploi, politiques sociales, secteur associatif

Trefwoorden immigratie, werkgelegenheidsbeleid, sociaal beleid, verenigingen

AUTEURS

ADÈLE GARNIER

Adèle Garnier est enseignante-chercheuse (lecturer) en sciences politiques à Macquarie University, Sydney Australie et collaboratrice scientifique au GERME, Université libre de Bruxelles. Elle a récemment dirigé, avec Geneviève Saint-Laurent et Loïc Pignolo, *Gérer les migrations face aux défis identitaires et sécuritaires* (Université de Genève, 2018) et avec Liliana L.

Jubilut et Kristin B. Sandvik, *Refugee Resettlement : Power, Politics and Humanitarian Governance*
(Berghahn, 2018)
adele.garnier[at]mq.edu.au

ANNAELLE PIVA

Annaelle Piva est candidate au doctorat en géographie dans le cadre d'une cotutelle entre l'Université Laval de Québec et Paris 1 Panthéon Sorbonne. Ses travaux portent sur les dynamiques entre les utilisateurs légitimes de l'espace urbain et les migrants précaires en situation d'« errance » dans les métropoles européennes, notamment à Paris et à Rome. L'impact de cette coprésence sur la construction sociale des villes et des sociétés d'accueil est au centre de ses questionnements.
annaelle.piva.1[at]ulaval.ca