

Permis unique

ANALYSE 1/2



POUR UNE MIGRATION ÉCONOMIQUE QUI FAVORISE
LA STABILITÉ ET LES DROITS DES TRAVAILLEUR·EUSES
ÉTRANGER·ÈRES DANS NOS RÉGIONS

décembre 2025

The logo for CIRÉ (Centre for Innovation and Research in Education) features the word "CIRÉ" in a bold, blue, sans-serif font. Above the letters "I" and "R" are three orange dots, and above the letter "É" is an orange stylized arrow pointing to the right.

Introduction	3
Le contexte belge, évolutions législatives et opportunités de changement	4
Un système qui peine à pallier les pénuries du marché du travail	4
Évolutions du dispositif au fil des dernières années	5
Opportunités de réforme : pour un système de migration économique plus inclusif	6
Modifications à apporter dans la législation régionale	6
Plus de clarté dans les compétences des Régions et de l'Office des étrangers	6
Durée du permis unique	8
Instaurer une procédure simple pour permettre le changement d'employeur-euse dans les législations régionales	9
Analyse du marché du travail : les métiers en pénurie	10
Accès aux formations pour les métiers en pénurie	11
Conclusion : vers un regard plus pragmatique sur la migration économique	12

Écrit par Giacomo Manca

Éditrice responsable : Sotieta Ngo - tous droits réservés - CIRÉ asbl 2025 - cire.be

INTRODUCTION

Le permis unique est une autorisation conjointe de travail et de séjour délivrée aux ressortissant-es de pays tiers, pour leur permettre d'être occupé-es en tant que salarié-es en Belgique. Il a été introduit par la directive européenne 2011/98/UE, qui visait à harmoniser et simplifier les procédures de migration économique dans l'Union européenne (UE). Transposé dans la législation belge en 2019, le permis unique combine deux compétences qui, en Belgique, sont partagées entre deux niveaux de pouvoir différents. D'une part, les politiques d'emploi, qui dépendent du pouvoir régional et, notamment, l'accès des travailleur-euses étranger-ères au marché du travail. D'autre part, l'accès au territoire et la réglementation relative au séjour des étranger-ères, responsabilité de l'État fédéral.

La demande de permis est introduite par l'employeur-euse auprès de la plateforme en ligne Working in Belgium. La candidature est d'abord prise en charge par la Région compétente, qui vérifie si le dossier est complet et recevable et le transmet, dans les deux semaines, à l'Office des étrangers (OE). Pour que le permis unique soit octroyé, il faut un double feu vert: celui de l'OE en matière de séjour, et celui de la Région en matière d'emploi.

Le système est censé permettre de remplir les besoins de main-d'œuvre des Régions. Mais l'employeur-euse – qui doit initier la procédure – doit être prêt-e à mener d'importantes démarches administratives pour faire venir des travailleur-euses sous contrat de travail, parfois sans avoir eu l'occasion de les rencontrer au préalable. Le partage de compétences entre deux différents niveaux de pouvoir et des règles particulièrement compliquées mènent à une longue procédure, qui décourage de nombreux talents.

La transposition de la refonte de la directive européenne représente une opportunité de rouvrir la discussion sur le permis unique au niveau national.

Cette analyse revient sur le fonctionnement du permis unique et analyse les failles de la procédure actuelle, en se penchant plus particulièrement sur la situation en Belgique francophone, et donc dans les Régions de Wallonie et de Bruxelles-Capitale. Sa lecture et ses recommandations se veulent complémentaires à celle de l'analyse *Permis unique : pour une migration économique qui favorise la stabilité et les droits des travailleur-euses étranger-ères en Belgique (II)*, qui aborde les changements nécessaires dans la législation fédérale.

LE CONTEXTE BELGE, ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET OPPORTUNITÉS DE CHANGEMENT

UN SYSTÈME QUI PEINE À PALLIER LES PÉNURIES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail belge présente depuis plusieurs années un besoin criant de main-d'œuvre et l'un des taux d'emplois vacants parmi les plus élevés de l'UE¹. Bien que plus élevé en Flandre, le nombre des postes qui peinent à être pourvus est bien supérieur à la moyenne européenne également en Wallonie et à Bruxelles². Au cours des dernières années, le nombre de postes d'emploi à pourvoir en Belgique n'a cessé d'augmenter : des dizaines de métiers sont en pénurie, comme le montrent les listes publiées chaque année par les Régions³. Parmi ces fonctions, certaines se caractérisent par un grand nombre de travailleur-euses qui s'apprêtent à partir à la retraite et qui risquent de ne pas être remplacé-es dans les années à venir. Souvent, les qualifications requises pour les postes offerts ne sont pas alignées avec les qualifications des travailleur-euses disponibles sur le marché de l'emploi. En outre, la pénibilité des conditions pour certains emplois rend les postes moins attractifs.

Face à cette situation, le permis unique, introduit dans l'UE pour faciliter un accès accéléré au marché du travail pour les ressortissant-es de pays tiers, s'est révélé être un instrument rigide et peu efficace pour permettre aux employeur-euses belges de combler leurs besoins en main-d'œuvre avec des travailleur-euses migrant-es. Malgré une demande de travail importante, régulièrement soulignée par les organisations sectorielles des employeur-euses, la Belgique présente un taux d'immigration extra-européenne peu élevé, plus faible que la moyenne des pays OCDE⁴. La récente étude de l'OCDE « *Améliorer le cadre de la migration économique en Wallonie pour attirer et retenir des talents qualifiés* » constate le faible taux de permis uniques octroyés au sud du pays, en comparaison avec les autres Régions du pays et les pays voisins⁵, malgré des pénuries structurelles de main-d'œuvre.

Les raisons du succès limité du permis unique belge sont diverses. D'abord, les critères d'octroi et le double filtre des Régions et de l'OE rendent particulièrement difficile l'accès au marché du travail pour plusieurs catégories d'étranger-ères. C'est notamment le cas des personnes qui résident sur le territoire national sans titre de séjour et qui sont poussées vers le marché du travail informel. Ensuite, la procédure entraîne une charge administrative non négligeable pour les employeur-euses et ses délais sont très longs (jusqu'à 4 mois pour valider une demande, en plus du temps nécessaire pour la préparation de la demande et, quand c'est requis, de l'examen du marché de l'emploi). Le faible taux d'octroi de permis uniques est encore plus flagrant lorsqu'on le compare aux chiffres - bien plus élevés - des travailleur-euses détaché-es⁶ en Belgique. Un nombre important de ressortissant-es de pays tiers sous contrat de travail dans d'autres pays européens travaillent en Belgique, sans générer aucune contribution à la sécurité sociale.

1 Eurostat, *Taux d'emplois vacants dans la zone euro*, consulté en novembre 2025.

2 Selon les chiffres de Statbel du deuxième trimestre 2025, le nombre d'emplois salariés vacants était de 3,36% en Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie, inférieur donc aux 4,29% de la Flandre, mais bien supérieur à la moyenne de 2,2% dans la zone euro.

3 https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/metiers_en_penurie, consulté en juillet 2025.

4 OCDE (2022), *Politiques migratoires, retours et attraction des talents*, consulté en juillet 2025.

5 OCDE (2025), *Améliorer le cadre de la migration économique en Wallonie pour attirer et retenir des talents qualifiés*

6 Selon les chiffres rapportés par Myria dans son *Cahier du rapport annuel 2024, le Migration économique, libre circulation et étudiants*, les travailleur-euses détaché-es en Belgique en 2023 étaient 209.721 (chiffre excluant les travailleur-euses détaché-es dans le cadre d'activités de transport routier).

ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF AU FIL DES DERNIÈRES ANNÉES

Les limites du dispositif dans le recrutement de main-d'œuvre étrangère ont été exacerbées pendant la crise sanitaire du Covid-19. En cause, les restrictions de voyage, mais aussi la pénurie aiguë de personnel dans les domaines médical et paramédical, dans le secteur de l'aide à la personne, dans la filière alimentaire, dans l'Horeca et dans le secteur de la mobilité. Cette situation a mené à une mobilisation du tissu associatif en Belgique francophone et a revigoré les campagnes pour l'accès à l'emploi des personnes sans papiers, face au constat que de nombreuses personnes résidant sans titre de séjour en Belgique disposaient de compétences précieuses pour répondre à ces besoins.

Des centaines de soignant·es et de personnes diplômées en Belgique étaient prêt·es à pourvoir immédiatement les emplois vacants. Il s'agissait de personnes qui avaient obtenu leurs qualifications avant de « perdre » leur titre de séjour, ou qui avaient été autorisées à suivre une formation après avoir introduit une demande de régularisation humanitaire. Mais sans titre de séjour, elles ne pouvaient pas prétendre à un permis unique depuis le territoire belge⁷. Malgré les pénuries de main-d'œuvre et les limites législatives à la migration économique, l'État belge n'a pas envisagé la possibilité d'une régularisation par le travail. Et ce, alors que plusieurs tentatives de réformes législatives se sont succédé pour améliorer le cadre du permis unique.

En 2022⁸, l'État a ainsi introduit la possibilité de changer de statut vers celui lié au permis unique pour toutes les personnes qui bénéficiaient déjà d'un droit au séjour (même à court terme) et qui souhaitaient obtenir un statut de séjour dans le cadre de la migration économique. Les grand·es oublié·es de cette réforme ont été les demandeur·euses d'asile, indépendamment du fait qu'ils travaillent ou non.

Cette ouverture devait théoriquement permettre à des personnes présentes en Belgique avec un visa de courte durée d'introduire une demande. Mais ces demandes sont souvent jugées irrecevables si la personne n'est plus en séjour régulier sur le territoire au moment où l'OE traite le dossier... Ensuite, en 2023, une Conférence Interministérielle (CIM) « Migration et Intégration » a été organisée entre les différents niveaux de pouvoir sur la question de la migration économique, dans l'idée de rationaliser la procédure du permis unique et d'améliorer la protection des travailleur·euses étranger·ères contre les abus auxquels ils pourraient être exposé·es. Ce processus a débouché en 2024 sur une série de réformes de la législation du permis unique dans les trois Régions et au niveau fédéral. Ces réformes ont mené à plusieurs avancées, mais elles n'ont pas répondu au besoin de simplification et d'harmonisation de la matière⁹.

En 2022, dans le cadre des négociations du Pacte européen sur la migration et l'asile, la Commission européenne a proposé une refonte de la directive sur le permis unique. Le processus législatif s'est achevé en 2024 avec un ensemble de changements (partiellement anticipés en Belgique par les dernières réformes), qui devront être transposés au plus tard en mai 2026.

7 La question est abordée plus en détail dans l'analyse du CIRÉ (2021), *Permis-unique : Un dispositif qui ne rencontre ni les intérêts économiques, ni l'emploi des travailleuse·s étranger·es*

8 Loi du 29 novembre 2022 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers

9 Verbruck et al. (2025) *L'immigration économique en Belgique*, p.96.

OPPORTUNITÉS DE RÉFORME : POUR UN SYSTÈME DE MIGRATION ÉCONOMIQUE PLUS INCLUSIF

La mise en œuvre de la nouvelle directive offre l'opportunité aux Régions et au gouvernement fédéral de rouvrir le chantier du permis unique et de compléter le cadre législatif pour améliorer les procédures. La ministre fédérale Anneleen Van Bossuyt, a annoncé, dans sa note de politique générale asile et migration du 24 Avril 2025, une nouvelle version de l'accord de coopération de 2018¹⁰, qui définit le fonctionnement du dispositif en Belgique. Et ce, pour plus d'efficacité.

Si ce chantier est abordé sans biais idéologiques et avec la volonté pragmatique de faciliter l'arrivée de la main-d'œuvre étrangère dont la Belgique a besoin, ce processus engageant Régions et fédéral pourra combler les principales lacunes du système :

1. en mettant en place une véritable voie légale de migration qui puisse combler de manière durable les besoins de main-d'œuvre du pays
2. en remédiant aux dysfonctionnements de la législation sur le séjour et l'accès au marché du travail qui précarisent les travailleur-euses étranger-ères et provoquent la « fabrique des sans papiers »
3. en assouplissant les conditions d'accès au permis unique pour les personnes en séjour irrégulier sur base de conditions qui prendraient en compte les compétences acquises (en Belgique et à l'étranger) et la contribution économique des personnes concernées.

MODIFICATIONS À APPORTER DANS LA LÉGISLATION RÉGIONALE

PLUS DE CLARTÉ DANS LES COMPÉTENCES DES RÉGIONS ET DE L'OFFICE DES ÉTRANGERS

Depuis la mise en œuvre du permis unique, les Régions et l'OE partagent clairement les responsabilités relatives à la migration économique. Les deux niveaux de pouvoir analysent chaque dossier conjointement. Les dossiers déclarés recevables par les Régions sont transférés à l'OE, qui contrôle la condition de séjour légal. Le permis n'est octroyé que si les deux avis sont favorables, et le travail n'est pas autorisé tant que le titre de séjour n'est pas validé.

Malgré ce partage de compétences, les trois Régions du pays maintiennent encore une condition de séjour légal dans leurs réglementations : elles empiètent ainsi sur une compétence de l'État fédéral¹¹, en anticipant la décision. Dans les cas de demandes où les conditions de séjour ne sont pas pleinement remplies, les Régions évitent de transmettre le dossier à l'OE. Cette pratique, incohérente avec la répartition des compétences issue de la 6e réforme de l'État, bloque systématiquement une multitude de procédures pour des travailleur-euses dont les compétences répondent aux exigences des politiques régionales de l'emploi.

En 2020, suite à une importante mobilisation de la société civile, le gouvernement wallon a accepté de déroger à cette condition pour un infirmier qui avait une promesse d'emploi, dans le cas de la crise sanitaire. Il a sollicité le gouvernement fédéral pour l'octroi exceptionnel du permis unique au personnel médical. Cependant, la ministre de l'époque refusa de « lever le filtre » de la condition de séjour légal de la pratique régionale, estimant que cela aurait donné de faux espoirs aux demandeur-euses.

¹⁰ Accord de coopération du 2 février 2018 entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers.

¹¹ Il existe aussi des cas où l'OE se substitue aux Régions et prend une décision concernant le refus ou le retrait d'un permis sur des arguments liés au parcours professionnel du/de la requérant-e. Dans un rapport récemment publié par la Cour des comptes, cela a été associé à un manque de connaissance réciproque du fonctionnement des administrations aux différents niveaux, ce qui entraîne un manque de confiance.

En 2022 la Région bruxelloise a cherché à clarifier ses compétences, avec une étude juridique de l'équipe Droits européens et migrations (EDEM) de l'Université Catholique de Louvain. Cette étude a confirmé que la Région exerce la compétence de la migration économique, mais ne peut pas intervenir sur les conditions de séjour, qui relèvent entièrement du niveau fédéral. La Région a toutefois interprété cette conclusion comme une forme d'aval à la pratique consistant à déclarer irrecevables toutes les procédures jugées contraires aux conditions de séjour.

Néanmoins, dans le respect de cette séparation des compétences, les Régions devraient pouvoir transférer à l'OE des demandes « incomplètes mais recevables » lorsque les documents de séjour n'ont pas été produits, ou seraient en cours de procédure. D'ailleurs, le chapitre VIIbis de la loi du 15 décembre 1980 fait la liste les documents nécessaires à l'introduction d'une demande de permis unique, et la preuve d'une autorisation de séjour n'y figure pas.

En supprimant la condition de séjour légal de leurs législations, les Régions permettraient à l'OE d'examiner aussi les demandes conformes aux besoins du marché du travail, mais qui ne répondent pas aux critères de séjour de la loi. Cela permettrait à l'OE de faire preuve de souplesse et de déroger à la condition de séjour légal dans certains cas spécifiques, comme des circonstances exceptionnelles, ou l'existence d'un besoin aigu du marché de l'emploi (par exemple, les métiers en pénurie). De plus, dans les cas où l'OE refuse la délivrance du permis en raison de l'absence de titre de séjour, le/la demandeur-euse pourrait se tourner vers le Conseil du Contentieux des Étrangers, qui serait compétent pour le recours en matière de séjour (notamment la possibilité d'introduire un recours en annulation)¹².

Il est donc nécessaire que toute décision sur le séjour soit laissée à l'OE et que les Régions se limitent à valider les critères relatifs à l'emploi.

RECOMMANDATIONS

Supprimer la condition de séjour légal dans les lois qui concernent la procédure du permis unique dans les Régions

- Arrêté du gouvernement de La Région de Bruxelles-capitale du 16 mai 2024 (art. 13)
- Arrêté du gouvernement wallon du 6 juin 2024
- Accord De Coopération du 02 février 2018

En cas d'absence de document de séjour régulier lors de l'introduction du dossier, déclarer la demande « incomplète mais recevable », tel que prévu par l'article 19.3 de l'accord de coopération du 02.02.2018.

¹² Verbrouck et al. (2025) *L'immigration économique en Belgique*, p.12.

DURÉE DU PERMIS UNIQUE

La durée du permis de séjour et du droit au travail a un impact déterminant sur la stabilité professionnelle du/de la travailleur·euse et de son employeur·euse. Le/la travailleur·euse migrant·e pourra se projeter plus sereinement dans la vie du pays d'accueil, ce qui favorisera une intégration plus profonde. En outre, la possibilité d'offrir un contrat de plus longue durée est également favorable à l'employeur·euse, qui peut investir dans la formation de son employé·e et sécuriser l'occupation du poste sur le long terme. Un enjeu important, surtout dans les secteurs en pénurie. Dans sa classification des critères essentiels à la réussite de politiques relatives aux migrations professionnelles, la Plateforme pour la Coopération Internationale sur les Migrants Sans-Papiers (PICUM) recommande aux législateurs européens de garantir la stabilité pour les travailleur·euses et leurs employeur·euses durant une période d'au moins deux ans renouvelables¹³.

Actuellement, dans les trois Régions belges, l'autorisation de travail est délivrée pour une durée maximale d'un an. Un récent rapport de l'OCDE¹⁴ et plusieurs juristes spécialisé·es dans les procédures¹⁵ jugent que cette validité est trop courte au vu des délais de traitement, et que cela participe à augmenter les risques de vulnérabilité des travailleur·euses. Dans nombre de cas, l'employeur·euse doit initier le renouvellement du permis quelques mois seulement après l'arrivée du ou de la travailleur·euse en Belgique.

Pour certaines catégories de travailleur·euses étranger·ères, dont les chercheur·euses et les travailleur·euses hautement qualifié·es, la durée maximale du premier permis unique est de trois ans. Pour garantir plus de stabilité aux travailleur·euses, mais aussi au marché de l'emploi et assurer une meilleure couverture des postes vacants, les Régions devraient lever cette discrimination et élargir cette règle aux travailleur·euses moyennement et peu qualifié·es, particulièrement pour les métiers en pénurie.

RECOMMANDATIONS

Supprimer la limite maximale d'un an pour le permis unique de durée limitée :

- Art. 3.1 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 mai 2024
- Art. 5 de l'arrêté du gouvernement wallon du 6 juin 2024

¹³ PICUM (2021), *Concevoir des politiques relatives à l'emploi des personnes migrantes afin de promouvoir des conditions de travail décentes*, p.30.

¹⁴ OCDE (2025), *Améliorer le cadre de la migration économique en Wallonie pour attirer et retenir des talents qualifiés*, p.29.

¹⁵ Verbrouck et al. (2025) *L'immigration économique en Belgique*, Anthemis, p. 64.

INSTAURER UNE PROCÉDURE SIMPLE POUR PERMETTRE LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR-EUSE DANS LES LÉGISLATIONS RÉGIONALES

L'instauration du permis unique répond au besoin de rationaliser et de faciliter la migration économique. Toutefois, en liant le droit de séjour au contrat de travail, il crée une forte dépendance du ou de la travailleur-euse migrant-e vis-à-vis de son employeur-euse, ce qui renforce une relation de subordination. En effet, les travailleur-euses se voient contrain-t-es de supporter toutes conditions de travail pour garder leur permis, y compris d'éventuels abus et des situations d'exploitation. Actuellement, le permis unique ne permet pas aux travailleur-euses de changer d'employeur-euse. Pour ce faire, le/la travailleur-euse doit trouver un-e employeur-euse disposé-e à déposer une nouvelle demande de permis, une procédure longue et complexe, sans garantie de résultat pour les deux parties.

Pour que les travailleur-euses soient moins dépendant-es de leurs employeur-euses et qu'iels soient plus à même de faire valoir leurs droits, la refonte de la directive UE (2024/1233) introduit formellement la possibilité pour le/la titulaire d'un permis unique de changer d'employeur-euse. Les autorités compétentes des États membres peuvent néanmoins définir les détails procéduraux et imposer des conditions pour encadrer ce droit. Pour garantir la possibilité de changer d'employeur-euse et son effet positif sur le respect du droit des travailleur-euses, il est essentiel que la procédure pour changer d'employeur-euse ne nécessite pas un nouveau permis, et qu'elle soit la plus simple possible. Une simple notification du/de la nouvelle employeur-euse au/à la fonctionnaire délégué-e de la Région devrait suffire, comme ce qui est prévu pour les titulaires de carte bleue européenne¹⁶. Une telle procédure devrait être admise aussi dans les cas de modifications du contrat pour un-e même employeur-euse.

En outre, vu la durée limitée du permis, les Régions devraient exempter le/la travailleur-euse étranger-ère qui change d'employeur-euse du test du marché de l'emploi, surtout dans le cas où il/elle reste dans le même secteur d'emploi.

RECOMMANDATIONS

- Appliquer aux travailleur-euses sous permis unique les procédures de changement d'employeur-euse prévues pour les titulaires de carte bleue européenne.
- En cas de changement d'employeur-euse, exempter le/la nouvel-le employeur-euse d'effectuer un examen du marché de l'emploi.

¹⁶ La Carte bleue européenne, ou EU Blue Card, est un titre de séjour pour les travailleur-euses hautement qualifié-es originaires de pays tiers, leur permettant de vivre et de travailler dans l'UE. Directive (EU) 2021/1883.

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LES MÉTIERS EN PÉNURIE

L'accès au permis unique est particulièrement compliqué pour les professionnel·les des métiers peu et moyennement qualifiés. Avant d'introduire une demande, les employeur·euses doivent publier l'offre d'emploi relative à la fonction durant au moins 5 semaines en Wallonie et à Bruxelles, et 9 semaines en Flandre. L'agence régionale pour l'emploi compétente (Actiris, Forem, VDAB) doit ensuite évaluer les raisons pour lesquelles les candidatures reçues n'ont pas été retenues. Les critères de cette analyse ne sont pas explicités publiquement¹⁷.

En Wallonie et à Bruxelles, il est possible de prétendre à une autorisation de travail prévue pour les métiers en pénurie, qui dispense de cette procédure. Les fonctions concernées sont recensées dans des listes publiées chaque année par les ministères de l'emploi correspondants. Mais ces listes ne recouvrent pas entièrement celle des métiers critiques et en pénurie publiée par le Forem et Actiris.

En Wallonie, les fonctions peu ou pas qualifiées sont retirées de ladite liste, sous prétexte que le marché local de l'emploi pourrait répondre à la demande via une formation de courte durée. Toutes les fonctions pour lesquelles des formations courtes sont organisées ne sont pas incluses, pour donner la priorité aux chercheur·euses d'emploi locaux·ales.

Dans la région de Bruxelles-Capitale, seules les professions qui font l'objet d'une pénurie quantitative intègrent la liste des emplois accessibles aux étranger·ères. Les métiers pour lesquels on peine à recruter au vu de la dureté des conditions de travail, et ceux pour lesquels les compétences des candidat·es existant·es ne sont pas adéquates sont exclus de la liste.

Ces limitations réduisent sensiblement le nombre des métiers donnant droit au permis unique sans passer par l'analyse du marché de l'emploi, procédure chronophage et administrativement compliquée. De nombreuses impasses administratives, entraînant des retards dans l'embauche et la risque de perte de statut pour les travailleur·euses qui demandent un renouvellement de permis, ont été rapportées. Il s'agit notamment de cas d'intitulés de postes très similaires, de changements de poste d'un·e travailleur·euse (par exemple, dans le cas d'une promotion), ou de métiers figurant sur la liste des fonctions en pénurie une année, et qui en sortent l'année suivante.

Une souplesse accrue dans la définition des métiers en pénurie au niveau des intitulés est nécessaire, surtout dans le cas de métiers très similaires.

RECOMMANDATIONS

- Élargir les listes de métiers donnant accès au permis unique à toutes les professions en pénurie applicables pour les demandeur·euses d'emploi belges et européen·nes.
- Clarifier les critères de l'analyse du marché du travail, avec une approche souple et favorable aux employeur·euses.
- Assurer l'exemption de l'analyse du marché du travail dans le renouvellement des permis octroyés pour des métiers en pénurie qui ont ensuite été retirés de la liste.

¹⁷ Pour appuyer leur choix d'un·e seul·e candidat·e et donc prouver leur besoin de cet·te travailleur·euse, les employeur·euses décrivent les profils recherchés de manière très détaillée.

ACCÈS AUX FORMATIONS POUR LES MÉTIERS EN PÉNURIE

Permettre aux personnes sans titre de séjour de s'inscrire comme chercheuses d'emploi et de suivre des formations dans les métiers en pénurie contribuerait à résoudre les carences dans de nombreux secteurs du marché du travail.

En juin 2016, le Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale émettait un avis d'initiative au sujet de la « *migration économique et l'occupation des travailleurs étrangers en Région de Bruxelles-Capitale* ». Cet avis relevait une série d'enjeux liés à l'insertion des personnes étrangères sur le marché du travail belge, et plaidait « pour qu'une réflexion soit menée pour intégrer les *travailleurs sans-papiers dans notre État de droit* »¹⁸. En juin 2019, l'Office bruxellois de l'emploi annonçait qu'il étudiait la possibilité de permettre aux travailleur-euses sans papiers de s'inscrire chez Actiris et d'accéder aux formations pour les métiers en pénurie. Les espoirs suscités par ces déclarations furent rapidement brisés par l'opposition du gouvernement fédéral.

Ce refus a persisté, bien que le besoin de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs se soit amplifié depuis la pandémie de Covid-19. Pourtant, la formation des personnes sans papiers, qui sont déjà souvent employées dans l'économie informelle et intégrées dans les communautés locales, pourrait offrir une voie vers un séjour légal pour les personnes en séjour précaire, et contribuer aux besoins de main-d'œuvre.

Un système permettant l'octroi d'une carte orange (donnant accès au marché du travail) pour toute formation terminée, en vue de trouver un travail et d'introduire une demande de permis unique permettrait d'éviter les risques d'exploitation de travailleur-euses sans titre de séjour, et d'offrir aux Régions des perspectives de sortir de l'impasse pour le recrutement dans de nombreux secteurs.

RECOMMANDATIONS

- Assouplir les conditions d'inscription aux formations dans les métiers en pénurie, en prévoyant l'accès pour les personnes en séjour irrégulier ou précaire.
- Mettre en place un dispositif légal permettant aux personnes d'avoir accès à un séjour temporaire pour toute formation suivie, afin de leur permettre d'accéder au permis unique par la suite.

¹⁸ Brupartners (2016), *AVIS D'INITIATIVE Migration économique et l'occupation des travailleurs étrangers en Région de Bruxelles-Capitale*

CONCLUSION : VERS UN REGARD PLUS PRAGMATIQUE SUR LA MIGRATION ÉCONOMIQUE

Les dispositions existantes sur la migration des travailleur·euses salarié·es forment un labyrinthe de procédures, qui découragent nombre d'employeur·euses et de travailleur·euses. Beaucoup de travailleur·euses qualifié·es, ou prêt·es à se former, en sont encore exclu·es. Celles et ceux qui peuvent y accéder sont maintenu·es dans une situation très peu stable, jalonnée d'échéances quand ils et elles perdent leur emploi, ou doivent renouveler leur permis.

Aujourd'hui, le permis unique est un dispositif qui ne rencontre ni les intérêts économiques, ni l'emploi des travailleur·euses étranger·ères. Le nombre de postes vacants reste élevé, ce qui représente une perte pour l'économie d'entreprises privées et publiques, pour la collectivité qui se voit privée d'un grand nombre de services professionnels et pour les recettes publiques. Cette situation est « comblée » par l'économie informelle, vecteur d'exploitation par des employeur·euses peu scrupuleux·ses, et par un recours important au travail détaché, un régime d'emploi où les irrégularités sont légion et où de nombreuses personnes sans papiers sont embauchées avec des attestations falsifiées.

Les formations politiques en Wallonie et à Bruxelles ont souvent blâmé le niveau fédéral pour le manque d'ouverture dans la régularisation des travailleur·euses sans papiers actif·ves dans l'économie informelle. Cependant, les Régions gardent un rôle important dans l'octroi des permis uniques et dans les conditions qui permettent aux travailleur·euses et à leurs employeur·euses de garantir un rapport professionnel stabilisant et profitable pour les entreprises. Garantir des permis d'au moins deux ans, élargir les listes des métiers en pénurie, éviter toute ambiguïté dans les définitions des intitulés, faciliter le changement de fonction et d'employeur·euse sont des mesures qui amoindrissent le risque de « perte des papiers ». De surcroît, en tant que responsables des politiques de l'emploi, les Régions ont la charge de négocier avec l'État fédéral les mesures nécessaires pour combler le manque de main-d'œuvre. Il est donc essentiel que les responsables politiques régionaux plaident en faveur de l'accès au permis unique pour les demandeur·euses d'asile et les personnes dont le titre de séjour n'est plus valide, pour lutter réellement contre les pénuries.



Coordination et Initiatives pour Réfugié·es et Étranger·ères

Créé en 1954, le CIRÉ est une structure de coordination pluraliste réunissant des organisations aussi diversifiées que des services sociaux d'aide aux demandeur·euses d'asile, des organisations syndicales, des services d'éducation permanente et des organisations internationales. L'objectif poursuivi est de réfléchir et d'agir de façon concertée sur des questions liées à la migration en Belgique.

CIRÉ asbl

rue du Vivier, 80-82 | B-1050 Bruxelles

t +32 2 629 7710 | cire.be | cire@cire.be

 Votre soutien compte ! Faites un don

IBAN : BE91 7865 8774 1976 - BIC : GKCCBEBB

Les organisations membres

Aide aux personnes déplacées (APD)	Interrégionale wallonne FGTB
Amnesty international	Jesuit refugee service – Belgium (JRS)
Association pour le droit des étrangers (ADDE)	Médecins du Monde
BePax	Mentor Jeunes
Cap migrants	Mentor Escal
Caritas international	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX)
Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)	Mouvement ouvrier chrétien (MOC)
Centre social protestant	L'Olivier 1996
Centre des Immigrés Namur-Luxembourg (CINL)	Le monde des possibles
Convivium	Présence et action culturelles (PAC)
Croix-Rouge francophone de Belgique (département accueil des demandeurs d'asile)	Point d'appui
CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde	Service social des Solidarités (SESO)
CSC Nationale	Service social juif (SSJ)
Équipes populaires	Singa Bruxelles
DisCRI asbl	Union des Progressistes Juifs de Belgique (UPIJB)
FGTB Bruxelles	