

Louvain School of Management

Comblent les pénuries de main-d'œuvre grâce à l'immigration en Belgique ?

Une comparaison avec le modèle canadien

Auteures : Camie Toussaint et Héroïse François de Francquen
Promoteur : Eric Cornuel
Année académique 2024-2025
Travail de fin d'études (TFE) en vue d'obtenir le titre de
Sciences de gestion à finalité spécialisée
Horaire de jour

Déclaration relative à l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle dans le cadre d'un mémoire de master

Nous reconnaissons que les outils d'IA peuvent être des aides précieuses pendant le travail de mémoire de master, mais ils ne sont pas infaillibles. N'oubliez pas que la transparence favorise la confiance et que la reconnaissance du rôle de l'IA renforce la crédibilité de votre travail.

Par conséquent, lorsque vous décidez d'utiliser un tel outil, vous devez adhérer aux principes suivants d'utilisation responsable de l'IA.

1. Évaluation critique :

- Nous avons évalué de manière critique les résultats générés par l'IA, en veillant à ce qu'ils correspondent à nos objectifs de recherche.
- Toute modification ou correction a été apportée sur la base de notre expertise et de notre connaissance du domaine.

2. Transparence :

- Nous reconnaissons l'utilisation de ChatGPT de manière transparente, en soulignant qu'il a contribué à notre travail mais n'a pas remplacé le jugement humain.
- Notre engagement à la transparence garantit l'intégrité de cette thèse.

3. Considérations éthiques :

- Nous avons activement surveillé les biais ou les conséquences involontaires introduits par l'outil d'IA.
- Notre responsabilité éthique a guidé nos décisions tout au long du processus de recherche.

Déclaration

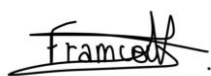
Au cours de la préparation de ce mémoire de maîtrise, les auteurs ont utilisé ChatGPT dans le but suivant :

1. **Syntaxe** : Pour la revue littéraire, j'ai demandé à ChatGPT de paraphraser certaines phrases pour améliorer la syntaxe.

2. **Orthographe** : Pour la revue littéraire, j'ai vérifié l'orthographe avec ChatGPT.

Après avoir utilisé ChatGPT, les auteurs ont révisé et édité avec diligence le contenu produit par l'outil. Nous assumons l'entière responsabilité du contenu final présenté dans cette thèse.

En signant cette déclaration, nous affirmons que le contenu de ce mémoire de maîtrise reflète notre travail original, augmenté par l'utilisation responsable de l'IA.



Héloïse François de Francquen

18/05/2025



Camie Toussaint

18/05/2025

Remerciements

En ouverture de ce mémoire, nous exprimons nos remerciements à tous ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce travail.

Nous exprimons notre reconnaissance envers Monsieur Eric Cornuel, notre promoteur, pour avoir accepté de suivre notre travail.

Nos remerciements s'étendent également à ceux qui ont relu notre travail et nous ont offert des critiques constructives, contribuant ainsi à son amélioration.

Nous tenons à nous remercier mutuellement pour cette belle collaboration, marquée par l'écoute, la répartition équilibrée du travail et le soutien constant. Travailler ensemble a rendu ce mémoire à la fois plus enrichissant et plus agréable.

Résumé

Comment l'immigration pourrait-elle contribuer à combler les pénuries de main-d'œuvre en Belgique, en s'inspirant des bonnes pratiques mises en œuvre au Canada ?

La Belgique, comme l'ensemble des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et développement économique), est confrontée à un vieillissement de sa population active et à une pénurie de main-d'œuvre persistante dans plusieurs secteurs essentiels tels que la santé, la construction, la logistique ou encore les technologies de l'information. L'analyse révèle que le système d'immigration belge, bien que doté d'outils juridiques, souffre de lourdeurs administratives, d'une régionalisation complexe, de procédures peu accessibles et d'un climat politique et médiatique peu favorable aux migrants, malgré la reconnaissance des besoins économiques. À l'inverse, le Canada a mis en place des mécanismes performants tels que le système de points, les programmes provinciaux ou encore l'Entrée express, qui permettent de faire correspondre immigration et besoins du marché du travail de manière ciblée.

À partir de cette comparaison, plusieurs recommandations sont formulées pour la Belgique. Le pays pourrait adopter un système de sélection par points et assurer un suivi statistique plus précis qui permettrait de mettre en place des politiques migratoires plus ciblées. Favoriser l'intégration sur le marché du travail pour les immigrants issus du regroupement familial permettrait d'augmenter le nombre de personnes disponibles sur le marché de l'emploi en Belgique. Notre dernière recommandation porte sur l'image de l'immigration en Belgique. Il serait nécessaire de la revaloriser en mettant en lumière ses bienfaits socio-économiques aux citoyens.

Ce mémoire défend ainsi une approche plus stratégique et réaliste de l'immigration, considérée non comme une menace, mais comme un outil nécessaire pour répondre aux défis économiques et démographiques du pays.

Résumé	VI
Introduction	9
PARTIE I : Le système d'immigration belge.....	11
L'histoire de l'immigration en Belgique.....	11
Avant le XIXe siècle : une mobilité restreinte.....	11
L'industrialisation et la transformation du paysage migratoire (XIXe siècle).....	11
L'entre-deux-guerres : de la reconstruction à la fermeture des frontières	12
L'après-guerre : Intensification de l'immigration.....	12
De la restriction à la régulation de l'immigration (1960-1990).....	13
L'ère contemporaine	15
Les régimes de permis de travail en Belgique	16
Types de permis de travail	17
Efforts de l'Union Européenne	18
Cas des métiers en pénurie.....	20
PARTIE II : Analyse du cas Belge	22
Contexte des pénuries de main d'œuvre en Belgique	22
Secteurs touchés.....	22
Causes de la pénurie de main d'oeuvre.....	24
Impacts économiques.....	26
Contexte et raisons du rejet de l'immigration.....	27
Perceptions socio-économiques de l'immigration.....	28
Perception de la criminalité.....	28
Divisions politiques et électorales.....	29
Influence des médias et stéréotypes	30
Conclusion du rejet de l'immigration	31
PARTIE III : le système d'immigration canadien	32
L'histoire de l'immigration au Canada.....	32
Avant le XIXe siècle.....	32
L'industrialisation.....	32
L'entre-deux guerres.....	33
L'après-guerre : Les années du Boom	33
L'ère contemporaine	34
L'immigration au Canada : un système complexe.....	35
Les différentes voies d'immigrations.....	35
Les Canaux temporaires.....	36
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).....	36
Programme de mobilité internationale (PMI).....	37
Les canaux permanents	37
L'Entrée express	37
Immigrer en tant que candidat d'une province	40

Travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec	41
Visa pour démarrage d'entreprise	41
Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique	42
Programme d'immigration au Canada atlantique	42
Contexte actuel au Canada: combler les pénuries de main d'oeuvre	42
L'année 2023 du Canada en chiffre	43
Les canaux temporaires	43
Les canaux permanents	44
Les solutions mises en place pour le Canada.....	44
PARTIE IV : Analyse	46
Objectifs du système d'immigration : une vision contrastée par la perception publique ..	46
La perception de l'immigration au Canada	46
La perception de l'immigration en Belgique	48
La désinformation, un frein à une vision équilibrée de l'immigration	49
Comparaison des systèmes d'immigration.....	49
Dualité conditions de l'immigration économique et regroupement familial.....	51
Programmes liant étrangers et les secteurs en pénurie	54
Recommandations pour la Belgique	57
Limites du travail	60
Conclusion.....	62
Bibliographie	64
Annexes:	77
Annexe 1: Listes des métiers en pénurie de main d'oeuvre par régions en 2024-2025 ..	77
Annexe 2: le système de point canadien.....	98
Annexe 3: La Chancenkarte	102
Annexe 3: Le taux de chômage par province et territoire, janvier 2025	103

Introduction

Alors que le taux d'emploi en Belgique atteint un nouveau record de 72,3 % en 2024 (Statbel), un nombre important d'offres d'emplois restent non pourvues. La construction, la santé et les technologies de l'information sont des secteurs particulièrement touchés. Cela révèle une inéquation entre l'offre et la demande de travail. Ce phénomène, observé dans d'autres pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique), est aggravé par le vieillissement de la population issue du baby-boom ainsi que par la transition économique actuelle, qui accentue la demande de profils spécifiques.

Actuellement, un grand nombre de pays prennent conscience de l'avantage que représente l'immigration pour l'économie locale. La migration est un phénomène présent dans notre société depuis son début et qui touche l'entièreté de notre monde. Les personnes n'ont cessé de migrer en vue d'améliorer leur situation. En effet, si pour certains le but était d'aller chercher une vie de meilleure qualité, pour d'autres, il s'agit de fuir des situations dangereuses, ou encore d'aller chercher de nouvelles opportunités. A travers les époques, la migration a connu de nombreuses transformations (McAuliffe, M. et L.A. Oucho, 2024). Selon l'Organisation internationale pour les migrations (2025), elle se définit comme : « *Du point de vue du pays d'arrivée, le fait de se rendre dans un pays autre que celui de sa nationalité ou de sa résidence habituelle, de sorte que le pays de destination devient effectivement le nouveau pays de résidence habituelle* ».

Associée à d'autres politiques, l'immigration pourrait permettre de diminuer les conséquences néfastes de cette diminution de main d'œuvre disponible. L'immigration hormis le fait de combler la main-d'œuvre permet aussi le renouvellement des sociétés et de l'économie et stimule l'innovation et l'invention (Froy, F. & Giguère, S., 2007). Le Canada est souvent cité comme exemple proactif et structuré en ce qui concerne la gestion de l'immigration économique du pays. Son approche pour le recrutement de main-d'œuvre qualifiée étrangère est la plus satisfaisante et ancienne de l'OCDE (OECD, 2019).

Une immigration réussie est selon le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada, Marc Miller (2024), une immigration qui présente un équilibre entre le niveau d'immigration et la capacité du pays à accueillir les nouveaux arrivants dans de bonnes conditions. Les services comme le logement, l'éducation, les soins de santé, les services

de garde d'enfants et autres, doivent être disponibles sur le territoire pour tous (M. Miller, 2024). C'est en ces points que réside le réel défi de l'immigration pour les gouvernements. L'intégration sur le marché du travail d'immigrants s'accompagne de défis socio-économiques (McAuliffe, M. et L.A. Oucho, 2024).

La problématique que ce mémoire cherche donc à explorer est la question suivante: "Comment combler les pénuries de main-d'œuvre grâce à l'immigration en Belgique ? En comparaison avec le Canada".

Notre étude repose sur une combinaison d'analyses documentaires (rapports d'organismes internationaux, littératures scientifiques et données statistiques). Nous examinons en profondeur le système belge, son histoire et ses limites pour ensuite analyser le cas de l'immigration canadienne, ses outils et ses résultats. Enfin, sur base des observations, nous élaborons des recommandations concrètes pour améliorer l'efficacité des politiques migratoires en Belgique afin de combler les pénuries de main d'œuvre.

À l'heure où les sociétés doivent concilier réalités économiques et équilibres sociaux, ce travail entend contribuer à une réflexion lucide, documentée et constructive sur le rôle que peut jouer l'immigration dans la résolution des déséquilibres du marché du travail belge.

PARTIE I : Le système d'immigration belge

L'histoire de l'immigration en Belgique

Avant le XIXe siècle : une mobilité restreinte

Avant l'ère industrielle, la Belgique, comme le reste de l'Europe, connaissait une mobilité limitée des populations. Les migrations concernaient surtout des travailleurs hautement qualifiés, attirés par les industries naissantes, ainsi que quelques migrants saisonniers venus prêter main-forte dans l'agriculture (Helin, 1969).

Parmi ces travailleurs qualifiés, on retrouve des artisans belges et britanniques spécialisés dans la métallurgie et le textile, qui ont contribué au développement des premières manufactures. En parallèle, certains métiers exigeant un savoir-faire particulier, comme les maçons creusois venus de France ou les ouvriers du Tyrol autrichien, faisaient déjà preuve d'une mobilité significative, se déplaçant vers les chantiers de construction en Belgique et ailleurs en Europe (Mario Martiniello & Andrea Rea, 2012).

L'industrialisation et la transformation du paysage migratoire (XIXe siècle)

Avec l'industrialisation au XIXe siècle, la demande de main-d'œuvre explose. Les villes et les bassins industriels belges, notamment en Wallonie et dans la région de Liège, attirent une population ouvrière en quête d'emplois. Cette période marque un tournant dans l'histoire migratoire du pays, car elle voit arriver des travailleurs peu qualifiés venus de toute l'Europe, principalement pour les mines, les chantiers ferroviaires et l'industrie lourde. Mais comme le précise Andrea Rea (2012), il est à noter que la majorité des migrations sont celles venant des villages aux alentours (Mario Martiniello & Andrea Rea, 2012).

La Belgique, à l'instar d'autres pays d'Europe du Nord-Ouest (France, Allemagne, Royaume-Uni), devient une terre d'accueil pour de nombreux migrants, parmi lesquels des Irlandais, des Italiens et des Polonais (Martiniello, 2012). Contrairement à aujourd'hui, les restrictions à l'immigration restent limitées. Mario Martiniello ajoute que seule la Prusse commence à imposer certaines régulations, tandis que les premiers débats émergent autour de la nécessité de protéger les travailleurs nationaux et de mieux encadrer la présence étrangère sur le marché du travail (Mario Martiniello & Andrea Rea, 2012).

L'entre-deux-guerres : de la reconstruction à la fermeture des frontières

Après la première guerre mondiale, l'Europe doit se reconstruire. La Belgique, dont la population active a diminué, fait face à une nouvelle demande de main-d'œuvre, notamment dans l'industrie et les mines. Des phases de recrutement sont organisées, particulièrement en Pologne et en Italie (Morelli, 2004). En 1919, une étape importante est posée avec la signature du premier accord bilatéral sur l'immigration du travail en Europe, entre la France et la Pologne. Ce type d'accord devient un modèle pour d'autres pays, favorisant les flux migratoires encadrés par des ententes gouvernementales (Morelli, 2004).

Cependant, la crise économique des années 1930 marque un coup d'arrêt brutal à cette dynamique. Avec la montée du chômage, les États commencent à instaurer des contrôles plus stricts sur l'immigration (CIRE, 2009). La Belgique met en place des permis de travail et de séjour pour mieux encadrer l'entrée des travailleurs étrangers. Dans le même temps, des accords similaires voient le jour entre la France et la Tchécoslovaquie, illustrant une volonté des États de gérer plus activement les flux migratoires (Eggerickx & Sanderson, 2010).

Cette période est aussi marquée par l'exil des réfugiés politiques et économiques. Les Italiens fuient le fascisme, les Allemands cherchent à échapper au nazisme, et les Espagnols quittent leur pays en pleine guerre civile. La Belgique devient ainsi une terre d'accueil pour ceux qui cherchent refuge, tout en essayant de réguler une immigration devenue un enjeu politique majeur (Martiniello & Rea, 2012).

L'après-guerre : Intensification de l'immigration

L'après-guerre marque une période charnière pour les migrations économiques en Belgique. Dévastée par le conflit, l'Europe doit être reconstruite, et le besoin massif de main-d'œuvre pousse les gouvernements à ouvrir leurs frontières aux travailleurs étrangers (CIRE, 2009). Dans ce contexte, la Belgique, dont l'économie repose largement sur l'industrie charbonnière, fait face à une crise majeure. En effet, en 1945, la production de charbon diminue de moitié par rapport à l'avant-guerre, faute de travailleurs. Le pays doit donc trouver rapidement une solution pour relancer son industrie (Caestecker, 2006).

Dès le 23 juin 1946, un accord est signé avec l'Italie pour recruter des mineurs. Ce texte prévoit l'arrivée de 2 000 travailleurs italiens par semaine en échange d'un salaire et d'une

compensation en nature équivalent à 200 kg de charbon par jour de travail. Entre 1946 et 1956, environ 300 000 Italiens rejoignent ainsi les mines belges (Caestecker, 2006). Cet accord est arrêté suite à l'accident de Marcinelle. Mais la Belgique va conclure d'autres accords comme ceux avec l'Espagne en 1956, la Grèce en 1957, puis avec plusieurs pays du Maghreb et du Moyen-Orient (Maroc et Turquie en 1964, Tunisie en 1969, Algérie et Yougoslavie en 1970) (Martiniello & Rea, 2012).

L'immigration de cette époque se distingue également par l'émergence du regroupement familial selon Mario Martiniello (2012). Il continue en disant que consciente de ne pas offrir les meilleurs salaires par rapport à d'autres pays européens, la Belgique utilise cet argument pour attirer et stabiliser la main-d'œuvre immigrée. Par ailleurs, la forte demande en travailleurs dès le début des années 1960 pousse les autorités à fermer les yeux sur l'immigration clandestine. En effet, beaucoup arrivent comme touristes avant de chercher un emploi et de régulariser leur situation (Martiniello & Rea, 2012).

Un tournant majeur a lieu en 1967 avec l'entrée en vigueur du Traité de Rome, qui instaure la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté économique européenne (CEE). Toutefois, cette liberté demeure encadrée car les travailleurs doivent prouver aux frontières qu'ils viennent pour un emploi et obtenir un permis de travail (Morelli, 2004).

De la restriction à la régulation de l'immigration (1960-1990)

À la fin des années 1960, le contexte économique se détériore. La récession et l'augmentation du chômage poussent l'État belge à adopter des mesures restrictives pour ralentir l'immigration. Andrea Rea (2012) cite les trois règles mises en place :

- La suppression des permis de travail pour les travailleurs irréguliers souhaitant se régulariser après leur arrivée,
- L'obligation pour les immigrés de rester dans le secteur pour lequel ils ont été autorisés à séjourner,
- L'expulsion des étrangers sans emploi (cette dernière mesure n'ayant cependant jamais été pleinement appliquée en raison des revendications sociales).

En 1972, l'État va signer un arrêt officiel de l'immigration de travail qui a comme règle de sanctionner les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre étrangère. Les syndicats vont protester et en 1974, le Conseil des ministres va ouvrir légèrement les frontières de l'immigration en limitant les nouvelles entrées aux travailleurs possédant des qualifications non disponibles en Belgique (Martiniello, 2012). Ainsi, entre 1946 et 1974, la Belgique accueille principalement des travailleurs peu qualifiés, mais après 1974, les critères vont changer. Effectivement, seuls les travailleurs hautement qualifiés et possédant un niveau d'éducation supérieur peuvent s'installer légalement. Cette transition marque la fin d'une époque où l'immigration était avant tout une réponse aux besoins de main-d'œuvre industrielle.

Dans les années qui suivent l'arrêt du recrutement de main-d'œuvre étrangère, la Belgique subit une chute du secteur industriel, particulièrement dans les industries lourdes comme les mines et la sidérurgie. Les immigrés, fortement présents dans ces secteurs, sont parmi les plus touchés par le chômage. Le gouvernement belge s'attendait à ce qu'un grand nombre d'entre eux rentrent dans leur pays d'origine, mais ce ne fut pas le cas. Face à cette réalité, l'État commence à réfléchir à des lois d'intégration et de cohabitation, marquant un tournant dans les politiques migratoires belges. C'est en 1980 que la Belgique adopte la première loi sur le séjour, qui définit les règles relatives à l'accès au territoire, au séjour, à l'établissement et à l'éloignement des étrangers. Cette loi constitue un cadre juridique fondamental pour la gestion de l'immigration en Belgique (Martiniello & Rea, 2012).

L'année 1981 est marquée par une forte hausse du chômage, entraînant une détérioration du climat social et politique autour de l'immigration. L'État belge commence à parler de «problème des immigrés», une expression qui illustre un glissement dans la perception publique des migrants (Martiniello, 2012). Selon l'historien Frank Caestecker (2006), cette montée du rejet s'explique par le fait qu'à ce moment-là, l'immigration ne concerne plus des travailleurs mais principalement des réfugiés et des personnes arrivant via le regroupement familial. L'idée que les immigrés puissent contribuer à l'économie belge devient moins évidente aux yeux de l'opinion publique (Caestecker, 2006).

En 1989, la chute du Rideau de Fer marque un tournant en Europe. La réouverture des frontières entraîne un flux migratoire en provenance des pays d'Europe de l'Est (Morelli, 2004). Cette période coïncide également avec le Traité de Schengen, signé en 1985 mais mis en œuvre en 1995. Ce traité supprime les contrôles aux frontières internes pour les citoyens européens,

permettant une libre circulation des travailleurs et supprimant progressivement l'obligation d'obtenir un permis de travail pour les ressortissants des États membres (Morelli, 2004).

L'ère contemporaine

Avec les nouvelles politiques migratoires européennes, l'origine des migrants en Belgique se diversifie. Alors que l'immigration post-Seconde Guerre mondiale concernait principalement les Italiens, Espagnols, Marocains et Turcs, la fin du XXe siècle voit l'arrivée de nouveaux flux migratoires en provenance de l'Europe de l'Est, d'Afrique subsaharienne et d'Asie (Martiniello, 2012). Les motifs d'immigration changent également, avec une augmentation des demandes d'asile et du regroupement familial, qui devient la principale source d'immigration en Belgique (Martiniello, 2012). De plus, l'âge médian en Europe est d'environ 40 ans, alors que dans les pays du Sud, il est plus proche de 25 ans. Cette différence d'âge reflète un vieillissement de la population européenne, entraînant des besoins accrus en main-d'œuvre, notamment dans certains secteurs comme la santé et la construction.

L'année 2009 est marquée par une augmentation importante des flux migratoires, en grande partie en raison de l'effondrement du bloc communiste et des instabilités économiques dans certaines régions du monde. L'immigration depuis le Maghreb connaît une forte croissance, renforçant le besoin de politiques d'intégration (Morelli, 2004).

Depuis les années 2000, l'espace Schengen n'a cessé de s'élargir, réunissant aujourd'hui 29 États membres et facilitant ainsi les migrations légales. Avec la libre circulation des citoyens européens, la Belgique a vu ses flux migratoires augmenter, ce qui a nécessité des ajustements réguliers de sa politique migratoire.

En 2011, une réforme vient durcir les conditions d'accès au territoire et au regroupement familial, modifiant la loi de 1980. Désormais, les candidats doivent répondre à des critères plus stricts en matière de logement et de ressources financières pour s'installer en Belgique (CIRE, 2012). Deux ans plus tard, en 2013, les règles pour obtenir la nationalité belge se renforcent elles aussi : il faut désormais prouver sa maîtrise d'une des langues nationales, justifier d'un emploi stable et montrer une participation active à la société (CIRE, 2014).

Plus récemment, en 2024, une nouvelle réforme vient à nouveau modifier la loi de 1980, cette fois en mettant l'accent sur un contrôle renforcé des flux migratoires et un durcissement des

conditions d'expulsion pour les personnes en séjour irrégulier (Office des étrangers, 2024a). Cette tendance montre une volonté politique de mieux encadrer l'immigration et de poser des limites plus strictes.

En 2023, la Belgique a enregistré 194 887 nouvelles arrivées, et environ 13% de la population belge, soit 1,6 million de personnes, était de nationalité étrangère (Statbel, 2023).

Les régimes de permis de travail en Belgique

En Belgique, selon Jana Schellemans, responsable des politiques juridiques chez Myria, les politiques migratoires visant à répondre aux besoins du marché du travail s'inscrivent dans un cadre où les compétences sont partagées entre l'Union européenne, l'État fédéral et les Régions. Bien que l'Union européenne définisse les grandes lignes en matière d'immigration, elle accorde davantage d'attention à la lutte contre l'immigration irrégulière et aux politiques de retour qu'à la migration de main-d'œuvre. En conséquence, l'immigration légale, essentielle pour combler les besoins du marché du travail, reste un domaine largement national selon madame Schellemans.

Depuis la sixième réforme de l'État belge, la réglementation relative aux travailleurs relève de la compétence des régions (Flandres, Wallonie et Bruxelles). L'État fédéral fixe les grandes règles, mais les Régions disposent d'une marge de manœuvre pour les appliquer concrètement (SPF Emploi, 2025). Les différences concernent principalement les seuils de rémunérations fixés, les conditions d'octroi du permis unique illimité et les catégories spécifiques de travailleurs selon notre entretien avec Brigitte Deprit, directrice du département de la migration économique du service public régional de Bruxelles.

En Belgique, deux autorisations sont nécessaires pour venir travailler sur le territoire:

- Un **permis de séjour** permettant de résider sur le territoire belge (délivré par l'Office des Etrangers); et,
- Un **permis de travail** autorisant l'activité professionnelle (délivré par les régions).

Si toutes les conditions sont remplies, le permis de travail sera accordé par la région, et l'Office des Etrangers va après décider sur le permis de séjour. Pour le permis de séjour, les conditions

sont les mêmes pour chaque région, s'agissant d'une compétence fédérale. (Emploi Wallonie, 2025a).

Types de permis de travail

En Belgique, plusieurs types de permis de travail existent pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs étrangers et dépendent du type d'emploi et de sa durée.

Le **permis B** s'adresse principalement aux travailleurs étrangers avec un contrat de travail inférieur à 90 jours. Il peut également être accordé pour certaines situations particulières dépassant 90 jours, notamment pour les travailleurs frontaliers. Ce permis est à durée limitée, lié à un employeur et à un poste spécifique. La demande est effectuée par l'employeur dans la région du lieu de travail principal, et sa prolongation est possible sous certaines conditions. (Emploi et formation professionnelle en wallonie, 2025b)

Le **permis unique à durée limitée**, mis en place le 1er janvier 2019 conformément à la directive 2011/98/UE de l'Union européenne, regroupe le permis de séjour et le permis de travail en une seule procédure. Il concerne les travailleurs étrangers venant en Belgique pour une durée égale ou supérieure à 90 jours. Chaque État membre conserve une flexibilité dans l'application de cette règle (Emploi et formation professionnelle en Wallonie, 2025c). Il est octroyé pour la durée du contrat et doit être renouvelé tous les ans avec un maximum de 3 ans (Centre fédéral migration, 2024).

Le **permis unique à durée illimitée** permet aux travailleurs étrangers de travailler sans limite de durée en Belgique, avec la possibilité de changer de poste ou d'employeur. Ce permis est accessible aux personnes ayant cumulé :

- 4 ans de travail sur 10 ans de séjour légal en Belgique.
- 3 ans sur 10 ans pour les ressortissants de certains pays (Serbie, Macédoine, Kosovo, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Turquie, Maroc, Algérie, Tunisie).
- 2 ans si le conjoint ou les enfants résident légalement en Belgique.

La demande pour ce type de permis est effectuée par le travailleur lui-même (Emploi et Formation professionnelle en Wallonie, 2025d). (article 3 §2 et article 18, §2, 6° de l'AGRBC du 16/05/2024)

Il existe aussi le permis de travail accessible uniquement pour les jeunes au pair. Il s'agit d'un permis regroupant le permis de séjour et de travail mais avec une durée maximum de 1 an (article 32 de l'AGRBC du 16/05/2024).

La demande de permis

Pour venir travailler en Belgique, une personne venant d'un pays tiers doit faire sa demande de permis via son employeur belge. En effet, il faut impérativement avoir un contrat de travail pour obtenir l'autorisation d'occupation (= permis de travail). Pour obtenir le permis pour son futur travailleur, une obligation de l'employeur réside dans le fait d'apporter la preuve qu'il ne trouve pas de main d'œuvre nationale. C'est un des critères exigés par les régions. Si l'employeur ne dispose pas de preuve, la demande ne sera pas traitée (Vlaanderen.be, 2025a).

L'employeur doit faire la demande en donnant les documents spécifiques tels que les preuves de casier judiciaire vierge et preuve de non maladie pour le travailleur, contrat de travail, carte d'identité des deux parties, engagement de la part du travailleur d'avoir une assurance maladie et une preuve du paiement des frais administratifs. D'autres documents peuvent être demandés selon le type d'emploi car cela peut impacter le délai et la priorité donnée au dossier. C'est par exemple le cas pour les personnes hautement qualifiées qui peuvent avoir accès à un autre type de permis (voir explications ci-dessous) ou pour des métiers en pénurie où l'employeur ne doit pas apporter la preuve qu'il ne trouve pas de main d'œuvre nationale (Vlaanderen.be, 2025a).

Pour obtenir ces permis, le délai varie selon le permis. Le permis de travail prend en général environ deux mois si le dossier est complet et celui de séjour est délivré au minimum quatre semaines après l'autorisation de travail. Néanmoins, selon le site officiel de la Wallonie, Wallonie.be (2025), l'ensemble du processus prend souvent entre quatre et sept mois si tout se passe bien. De plus, les informations ne sont pas regroupées dans un document unique. Il existe des différences selon les trois Régions (Wallonie.be, 2025).

Efforts de l'Union Européenne

Les politiques européennes en matière de travail tentent de trouver un équilibre entre l'ouverture aux travailleurs étrangers et la nécessité de garder un certain contrôle sur l'immigration. L'Union européenne a mis en place plusieurs dispositifs pour faciliter l'accès au marché du travail, mais chaque pays garde une certaine liberté dans leur application.

Comme expliqué précédemment, la Belgique applique le système du permis unique en conformité avec les règles européennes, tout en conservant certaines spécificités nationales. Cela s'inscrit dans une politique plus large de l'Union européenne visant à harmoniser les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs non européens sur son territoire. L'objectif principal est de simplifier les démarches administratives tout en assurant un certain contrôle des flux migratoires économiques. Cependant, chaque État membre garde une marge de manœuvre dans l'application de ces règles, ce qui crée des différences notables selon les pays.

Au fil des années, l'Union européenne a tenté de rendre ses règles plus souples pour mieux coller aux réalités du marché du travail et aux besoins des employeurs. En janvier 2024, le Parlement et le Conseil ont apporté un changement majeur qui a été de permettre à certaines catégories de travailleurs de demander un permis unique sans avoir un contrat de travail. Le permis ne sera donc plus relié à un employeur spécifique et le travailleur pourra changer d'emploi pendant la validité de son permis (Europa, 2024). Cette évolution concerne surtout les freelances, les indépendants et les métiers en forte demande, où la flexibilité est essentielle. L'idée est simple, elle consiste à attirer des talents dans les secteurs en pénurie et éviter que des démarches administratives trop lourdes ne compliquent l'arrivée de compétences dont l'économie a besoin (Europa, 2024). Mais en pratique, ces avancées restent limitées et varient selon les pays. La Belgique, par exemple, applique des règles plus strictes que d'autres, notamment lorsqu'il s'agit de passer d'un permis temporaire à un permis de plus longue durée, ce qui peut freiner l'installation durable des travailleurs étrangers selon Brigitte Deprit, directrice du département de la migration économique du service public régional de Bruxelles. De plus, la Belgique ne permet pas encore d'obtenir un permis de travail sans employeur.

En complément du permis unique, l'Union européenne a également mis en place la carte bleue européenne, un permis de travail et de séjour destiné aux travailleurs hautement qualifiés. Ce dispositif a pour but d'attirer des talents internationaux en leur offrant des conditions favorables d'installation et de mobilité. Les détenteurs de la carte bleue bénéficient ainsi d'une plus grande liberté de circulation au sein de l'Union, de conditions de travail équivalentes à celles des citoyens européens, et d'un accès facilité à la résidence permanente. Ils ont également la possibilité de faire venir leur famille dans des conditions simplifiées. Toutefois, cette politique s'adresse aux travailleurs disposant d'un diplôme universitaire et d'une offre d'emploi remplissant certains critères salariaux. (Europa, 2024)

Au-delà de ces dispositifs, l'Union européenne finance également des initiatives visant à faciliter la mobilité professionnelle et à répondre aux défis du marché du travail. Le projet Thamm Plus en est un exemple concret. Coordonné par l'agence belge de développement Enabel, ce programme met en lien les agences de recrutement en Belgique, en Tunisie et au Maroc pour faciliter l'arrivée de travailleurs dans des secteurs en pénurie. L'objectif est de mettre en relation les employeurs et les candidats qualifiés, tout en assurant un cadre légal sécurisé. Ce type de projet illustre une volonté de l'UE d'encourager des partenariats avec des pays tiers pour répondre aux besoins économiques tout en évitant une immigration non contrôlée. Toutefois, malgré ce soutien institutionnel, les travailleurs concernés doivent toujours remplir les conditions d'obtention des permis requis, ce qui peut constituer un frein à la fluidité du processus. (Organisation internationale du travail, 2025)

Ces différentes politiques montrent une tension permanente entre la nécessité de combler les pénuries de main-d'œuvre et la volonté de maintenir un contrôle strict sur l'entrée des travailleurs étrangers. En théorie, l'Union européenne met en place des cadres généraux pour harmoniser l'accès au marché du travail, mais en pratique, chaque État membre garde une grande liberté dans leur application.

Cas des métiers en pénurie

Les professions en pénurie bénéficient de procédures simplifiées. Comme dit précédemment, chaque région a sa propre liste de métiers en tension qui est mise à jour tous les ans vers les mois d'été. Pour l'année 2024-2025, le Forem a publié une liste de 162 métiers en tension pour la Wallonie (Forem, 2024), l'Office flamand de l'emploi et des formations professionnelles, VDAB (2024), en a publiés 246 et Actiris, le service public de l'emploi pour la Région de Bruxelles-Capitale, en a publié 102 (2024).

Pour ces professions, il n'est pas nécessaire de prouver que l'employeur n'a pas trouvé de main-d'œuvre locale, contrairement à la procédure classique. Cette dérogation raccourcit significativement les délais d'obtention du permis. Mais les autres conditions restent inchangées. Il faut toujours que l'employeur demande un permis pour son futur travailleur. Comme expliqué plus tôt, si le contrat dépasse 90 jours, il faut demander un permis unique à durée limitée. En dessous de cette durée, une simple autorisation d'occupation (permis B), demandée par l'employeur, suffit. (Emploi et Formation professionnelle en Wallonie, 2025e)

Il est à noter que ces métiers en pénurie sont des métiers moyennement qualifiés tels que conducteur de bus, maçon, développeur de TIC, Aide soignant, ... Ces ajustements visent à répondre plus efficacement à la pénurie de main-d'œuvre, en facilitant l'accès au marché du travail belge pour les travailleurs étrangers dans les secteurs en demande. (Vlaanderen.be, 2025b)

PARTIE II : Analyse du cas Belge

Après avoir passé en revue le contexte général, l'histoire de l'immigration en Belgique, les différents types de permis et le fonctionnement global du système, on peut maintenant analyser les pénuries de main-d'œuvre. Il s'agit ici de mieux comprendre quels sont les secteurs en pénurie, pourquoi ils le sont, et quelles sont les conséquences de ce manque de main-d'œuvre. Ce sera aussi l'occasion de voir comment ces enjeux influencent les discours et les opinions sur l'immigration aujourd'hui.

Contexte des pénuries de main d'œuvre en Belgique

La Belgique fait face à une pénurie de main-d'œuvre de plus en plus visible. Alors que le taux d'emploi a atteint un niveau record de 72,3 % en 2024 (Statbel), de plus en plus d'offres restent sans candidats. Ce contraste met en lumière un paradoxe en Belgique où le chômage coexiste avec un besoin de travailleurs qualifiés dans plusieurs secteurs clés. Avec un taux de vacance d'emploi de 4,7 % au premier trimestre 2023, contre 2,8 % en moyenne dans l'Union européenne (European Labour Authority), la Belgique est l'un des pays les plus concernés par ce phénomène.

Secteurs touchés

En Belgique, les pénuries de main-d'œuvre touchent plusieurs secteurs clés, avec des différences selon les régions. On retrouve principalement le secteur de la construction, de l'informatique et de la santé.

Le secteur de la construction est particulièrement en tension, notamment en Flandre et en Wallonie, où la demande pour des ouvriers qualifiés, des chefs de chantier et des électriciens dépasse largement l'offre. À Bruxelles, cette pénurie est moins marquée, mais le manque de personnel technique dans les grandes entreprises du bâtiment reste un défi. 44 métiers sur les 162 en tension sont des métiers venant du secteur de la construction en Wallonie et on enregistre un peu plus de 16 000 postes vacants pour la fin du troisième trimestre 2024 (Statbel, 2024b) avec 18 000 nouveaux postes par année estimés par le CCE, Conseil Central de l'Economie (CCE, 2021). Selon l'analyse de S. Wuidar (2024), doctorant sur la recherche du secteur de la construction, entre 6000 et 7000 postes étaient constamment vacants en 2024. L'entrepreneur wallon interrogé, F. Yansenne, approuve ce constat de manque de main

d'œuvre et ajoute que ce manque de candidats ralentit les chantiers mais est aussi un coût supplémentaire pour l'entreprise. Cette situation induit un frein au développement des entreprises (F. Yansenne, 2025). Il est à noter que le secteur de la construction occupait en 2022 la quatrième place parmi les plus grands contributeurs à la valeur ajoutée en Belgique et ne cesse de prendre de l'ampleur (S. Wuidar, 2024). Cela représente un réel défi pour l'avenir, notamment face aux enjeux de performance énergétique dans le secteur immobilier.

Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) souffre aussi d'un déficit généralisé de talents à travers le pays. Les entreprises recherchent activement des spécialistes en cybersécurité, en développement logiciel et en gestion de données. La Flandre est la plus touchée par cette pénurie, en raison de sa forte concentration d'entreprises technologiques, bien que Bruxelles, en tant que centre administratif et économique, et la région wallonne ressentent également un manque croissant de profils spécialisés. D'après Agoria (2024), la fédération belge des entreprises technologiques, chaque année, 18 000 postes restent vacants en Belgique faute de candidats. En 2023, 280 000 personnes travaillaient dans le secteur du TIC, cela représentait 5,6% de la population active belge. (Agoria, 2024)

Dans le domaine de la santé, la pénurie de personnel soignant touche l'ensemble des secteurs de la santé en Belgique, qu'il s'agisse des hôpitaux, des maisons de repos, des soins à domicile ou encore des services de prévention (Hellendorff, 2023). Candice De Windt (2025), ambassadrice des soins de santé dans la région flamande, indique que le manque de personnel infirmier s'élève actuellement entre 25.000 et 30.000 postes vacants en Belgique. En 2023, la fonction infirmière figurait en tête du classement des métiers en pénurie établi par le VDAB, avec 10.000 postes non pourvus pour seulement 770 chercheurs d'emploi dans ce domaine en Flandre (Wuidar, 2024). En Wallonie, le métier d'infirmier est officiellement reconnu comme en pénurie depuis 2012, bien que les difficultés de recrutement aient été constatées bien avant. Quant au métier d'aide-soignant, il est devenu critique à partir de 2020, et figure également sur la liste des professions en pénurie pour 2024 (Forem, 2024). Dans la région de Bruxelles-Capitale, le métier d'infirmier y est considéré comme une fonction critique depuis 1998, selon le rapport d'analyse des fonctions critiques de 2020 (Lavergne & Janssens, 2024). Cette pénurie, largement reconnue par les organismes régionaux de l'emploi comme le VDAB, Actiris et le Forem, souligne une crise durable et généralisée du secteur des soins de santé en Belgique.

Le transport et la logistique font également face à une pénurie importante, en particulier en Flandre, où les besoins en chauffeurs routiers et en logisticiens sont amplifiés par la présence du port d'Anvers et d'un réseau dense d'entreprises exportatrices (VDAB, 2024). En Wallonie et à Bruxelles, la situation est similaire, bien que moins critique, avec des difficultés persistantes à recruter des livreurs, des gestionnaires de stocks mais surtout des chauffeurs de poids lourds. (Le Forem, 2024; Actiris, 2024). Pour le dernier trimestre 2024, 10.815 postes étaient vacants dans ce secteur (Statbel, 2025b).

Enfin, le secteur industriel et manufacturier fait lui aussi face à des pénuries, en particulier en Wallonie et en Flandre. C'est le secteur dans lequel les candidats sont les plus rares, 35 emplois sont en pénurie et même en état critique sur la liste de 2024 en Wallonie (Forem, 2024). En 2022, 513.865 personnes travaillaient dans l'industrie en Belgique (Eurostat, 2024) et pour le dernier trimestre 2024, 21.217 postes étaient vacants (Statbel, 2025b).

D'autres secteurs sont représentés dans les secteurs en tension avec des différences dans les régions (voir annexe 1). Les 5 décrits ci dessus étant les plus critiques pour les trois régions. En Wallonie, on retrouve aussi ceux de la maintenance des véhicules, les services aux personnes et aux entreprises et la transformation alimentaire (Forem, 2024). En région bruxelloise, les secteurs de l'horeca, du service aux personnes, du commerce et vente et de l'éducation sont ajoutés (Actiris, 2024). Pour finir, en Flandre, les métiers administratifs et financiers, de la communication, de l'horeca, de l'éducation et de l'agriculture font aussi partie de la liste (VDAB, 2024).

Causes de la pénurie de main d'oeuvre

La pénurie de main-d'œuvre en Belgique résulte de multiples facteurs interdépendants, qui sont liés à la fois à la demande et à l'offre de travail ainsi qu'au contexte économique général. Les causes sont nombreuses et parfois spécifiques à certains métiers. Cette partie de chapitre reprend les plus importantes.

Du côté de la demande de main-d'œuvre, certaines professions souffrent d'une image négative, notamment en raison des conditions de travail difficiles et de rémunérations jugées insuffisantes (Randstad, 2024). C'est le cas des métiers du bâtiment ou du secteur des soins infirmiers, qui peinent à attirer des travailleurs. De plus, les horaires contraignants de certaines professions, impliquant du travail en soirée ou le week-end, dissuadent les candidats en quête

d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Conseil supérieur de l'emploi, 2023). D'après une étude réalisée par Randstat en 2024, la population veut une flexibilité avec des possibilités de télétravail. Cela reste impossible dans certaines professions qui n'attirent donc pas les nouveaux talents. De plus, l'incitant financier reste un argument de taille. D'une part, les rémunérations de certains métiers sont insuffisantes. D'autre part, certaines personnes peuvent percevoir, en cumulant des aides ou des allocations, un revenu équivalent voire supérieur à celui qu'elles gagneraient en travaillant dans un emploi peu qualifié, ce qui réduit l'attrait de ces postes. Par ailleurs, d'autres préfèrent se réorienter vers des secteurs offrant de meilleures conditions de travail ou une reconnaissance plus grande, accentuant ainsi la désaffection pour certains métiers essentiels mais dévalorisés. (Conseil supérieur de l'emploi, 2023)

Du côté de l'offre de travail, l'une des principales causes de la pénurie réside dans l'inadéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché. De nombreux travailleurs ne possèdent pas les qualifications requises pour les postes vacants, notamment dans les secteurs techniques et technologiques. Par ailleurs, l'enseignement professionnel est souvent délaissé au profit des filières académiques, malgré le fait que plusieurs diplômes professionnels correspondent à des métiers en forte demande. La mobilité limitée des travailleurs, qu'elle soit géographique ou sectorielle, ainsi que le chômage de longue durée, aggravent davantage cette situation (Conseil supérieur de l'emploi, 2023).

Le contexte socio-économique joue également un rôle clé dans l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre. Le vieillissement de la population entraîne le départ à la retraite de nombreux travailleurs expérimentés, ce qui réduit la main-d'œuvre disponible. Selon les données de Statbel, d'ici 2030, un quart de la population belge aura plus de 65 ans, ce qui accentuera encore la pression sur le marché du travail. Cette évolution démographique déséquilibre la balance entre les actifs et les inactifs, rendant le maintien d'une main-d'œuvre suffisante de plus en plus difficile. Le secteur des soins de santé illustre parfaitement les conséquences du vieillissement de la population active en Belgique. En 2018, un tiers des infirmiers en activité avaient plus de 50 ans dans toutes les régions du pays (SPF santé publique, 2021). Cette situation reflète non seulement un vieillissement progressif de cette main-d'œuvre essentielle, mais aussi une baisse de l'attractivité du métier chez les jeunes. Les carrières y sont souvent courtes, marquées par l'épuisement professionnel, et la relève tarde à se mettre en place (View Brussels, 2021). Le déséquilibre est marqué par une demande croissante de soins liée au

vieillessement de la population et a contrario, une main-d'œuvre vieillissante, dont le renouvellement devient de plus en plus difficile. Le système de santé se retrouve ainsi fragilisé, avec des conséquences directes sur la qualité des soins et la charge de travail du personnel encore en poste. Ce vieillissement de la population impacte tous les secteurs. En effet, dans le secteur de la construction, le flux sortant est de 20% et devrait encore augmenter dans les futures années dû à la moyenne d'âge du secteur (Wuidar, 2024).

De plus, la transition vers une économie plus verte et l'adoption rapide de nouvelles technologies créent une demande accrue pour certaines compétences, rendant difficile le recrutement dans des domaines spécifiques. La crise sanitaire a également eu un impact, la pandémie ayant provoqué des changements de carrière et une réévaluation des priorités professionnelles, contribuant aux difficultés de recrutement.

En Flandre, la ministre de l'Emploi, Zuhail Demir (2025), ajoute qu'une des causes principales de cette pénurie est une maîtrise insuffisante du néerlandais chez certains travailleurs, ce qui limite leur accès à de nombreux emplois, notamment dans les services, l'administration et l'industrie. Cette barrière linguistique freine non seulement l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail flamand, mais complique également la mobilité des travailleurs francophones qui souhaiteraient exercer en Flandre (VRT, 2025).

Selon une enquête de ManpowerGroup faite début d'année 2025, 72 % des entreprises en Belgique rencontrent des difficultés à combler leurs offres d'emploi, malgré un nombre record de faillites et de restructurations en 2024. Des secteurs comme l'industrie manufacturière et l'agriculture font face à des défis majeurs, notamment en raison de la concurrence internationale et des coûts élevés de l'énergie, qui affectent l'attractivité et la disponibilité des emplois (ManpowerGroup, 2025).

Impacts économiques

Les pénuries de main-d'œuvre ont des répercussions économiques majeures. Elles constituent un frein direct à la croissance, car de nombreuses entreprises doivent ralentir leur production faute de personnel qualifié, ce qui affecte négativement le PIB. Cette situation est particulièrement préoccupante dans les secteurs industriels et technologiques où l'absence de travailleurs spécialisés limite l'innovation et la compétitivité des entreprises (OECD, 2023).

Elles exercent également une pression à la hausse sur les salaires, en particulier dans les secteurs les plus touchés, comme la construction, la santé et l'hôtellerie. Cette augmentation des coûts de main-d'œuvre peut réduire la marge bénéficiaire des entreprises et limiter leur capacité à investir dans leur développement (Frohm, 2021). En parallèle, la hausse des salaires contribue à l'inflation, créant un cercle vicieux qui alourdit encore davantage le coût du travail et pèse sur la compétitivité économique globale (Duval, Oikonomou & Tavares, 2022).

Dans le secteur de la santé, la pénurie de personnel a des conséquences directes sur la qualité des services publics. Elle entraîne une surcharge de travail pour les professionnels en poste, augmentant le risque d'épuisement et d'erreurs médicales (World Health Organization, 2023). De plus, les délais d'attente pour les consultations et les interventions chirurgicales s'allongent, ce qui peut avoir des effets néfastes sur la santé publique et accroître les dépenses liées aux soins de longue durée (European Health Observatory, 2023).

L'impact se fait aussi ressentir sur la dynamique des entreprises, en particulier les PME, qui peinent à recruter et doivent parfois refuser des contrats par manque de personnel. Cela limite leur croissance et peut mener à des fermetures dans les cas les plus extrêmes (BCE, 2023). Le manque de travailleurs qualifiés affecte aussi la productivité globale, notamment dans les industries manufacturières et technologiques où la spécialisation est essentielle pour maintenir un niveau de production efficace (World Economic Forum, 2023).

Enfin, la pénurie de main-d'œuvre ralentit l'adoption de nouvelles technologies et de l'automatisation dans certains secteurs, car l'absence de personnel formé empêche une transition rapide vers des solutions innovantes. Cette situation fragilise encore plus les entreprises face à la concurrence internationale, notamment en Europe où la dépendance à une main-d'œuvre qualifiée est cruciale pour les industries de pointe (Bughin & Hazan, 2018).

Contexte et raisons du rejet de l'immigration

Dans le contexte actuel en Belgique et en Europe, le rejet de l'immigration légale repose sur plusieurs facteurs socio-économiques et idéologiques, étroitement liés à des perceptions souvent biaisées et des dynamiques politiques. La tendance vers une politique restrictive vis-à-vis de l'immigration est, en grande partie, alimentée par des préoccupations sur l'impact économique et social de l'immigration, ainsi que par des stéréotypes et des préjugés tenaces.

Perceptions socio-économiques de l'immigration

Une étude de l'European Social Survey (ESS) en 2014 révélait que 41,1% des Belges étaient en faveur d'une politique d'immigration restrictive vis-à-vis des personnes d'origine ethnique différente, tandis que ce chiffre descendait à 26,7% pour ceux ayant la même origine ethnique. Bien que ces chiffres montrent un rejet certain, ils ne sont pas nécessairement plus élevés que dans d'autres pays européens. Toutefois, les attitudes individuelles vis-à-vis de l'immigration semblent avoir une influence déterminante sur les choix électoraux, comme l'indique le chercheur Marfouk (2017), qui souligne que les préjugés et idées fausses sur l'immigration, souvent associés à des discriminations à l'accès à l'emploi, peuvent modeler les comportements politiques.

Certains Belges estiment que les immigrés prennent les emplois des travailleurs natifs, et 4 sur 10 jugent qu'ils sont responsables d'une concurrence déloyale sur le marché du travail (ESS, 2014). Cette idée est cependant contredite par des études économiques qui montrent qu'il n'existe aucun lien automatique entre immigration et chômage des travailleurs natifs. L'immigration, loin de diminuer les opportunités d'emploi, contribue plutôt à l'augmentation de la demande de main-d'œuvre et donc à la création de nouveaux emplois. Ce phénomène s'explique par le fait que l'arrivée de travailleurs immigrés génère des besoins supplémentaires en services et produits, stimulant ainsi l'économie (OCDE, 2015).

De plus, bien que l'immigration soit parfois perçue comme un fardeau économique, de nombreuses études révèlent qu'il n'y a pas de lien direct entre immigration et une charge accrue des services sociaux. Le stéréotype selon lequel les immigrés bénéficient excessivement des services sociaux tout en contribuant moins que les natifs est répandu parmi 48 % des Belges, qui croient que les immigrés profitent davantage des services sociaux et de santé qu'ils ne contribuent au budget de l'État (ESS, 2014). En réalité, les immigrés, bien qu'ils aient des taux de chômage plus élevés en raison de facteurs comme le niveau d'éducation, la non-reconnaissance des diplômes étrangers et la discrimination à l'embauche, contribuent de manière substantielle au financement des services publics grâce à leur travail.

Perception de la criminalité

L'un des arguments les plus puissants avancés par les opposants à l'immigration concerne la criminalité. Selon la septième vague de l'Enquête sociale européenne (2015), une majorité des

Belges, à savoir 66 % , estiment que l'immigration contribue à accentuer les problèmes de criminalité, en grande partie en raison de l'association faite par les médias entre immigration et criminalité, souvent amplifiée par des surreprésentations d'étrangers dans les statistiques carcérales. Cependant, des études, telles que celle menée par Bircan et Hooghe en 2011, ont démontré qu'il n'existe aucun lien robuste entre la présence d'une population étrangère et les taux de criminalité en Belgique. Cette idée reçue persiste néanmoins, alimentée par les médias, créant une perception négative et une stigmatisation des immigrants, ce qui conduit à des attitudes de rejet. (Lafleur & Marfouk, 2021)

Divisions politiques et électorales

Sur le plan politique, les partis de gauche et de droite ont des visions contrastées concernant l'immigration, bien qu'ils soient souvent d'accord sur la question de la criminalité. La droite, en particulier, exploite la question de la criminalité pour mobiliser son électorat, et cela touche une large part de la population, qu'elle soit de gauche ou de droite, éduquée ou non, urbaine ou rurale. Les politiques de "loi et ordre" avancées par les partis de droite trouvent un large écho, notamment parmi les électeurs préoccupés par la sécurité. (Jeyhun Alizade, 2024)

Les partis de gauche, traditionnellement associés à la défense des droits des immigrants, se retrouvent parfois en décalage avec la perception populaire de la criminalité, ce qui peut entraîner un transfert d'électeurs vers des partis plus à droite, voire d'extrême droite. Selon Jeyhun Alizade, post-doctorant en études sur l'immigration, cette dynamique est alimentée par des préoccupations sécuritaires qui trouvent un écho dans les politiques des partis populistes et nationalistes. En Belgique, le Vlaams Belang a vu ses résultats électoraux s'améliorer, notamment en 2019, en grande partie grâce à son discours sur l'immigration et la sécurité. D'autres partis populistes européens, comme le Rassemblement National en France et la Lega en Italie, ont connu un essor similaire en mettant l'accent sur ces thèmes, avec des positions fermes sur le contrôle de l'immigration. Cette montée est également observable dans d'autres pays européens où des partis d'extrême droite ont gagné du terrain, comme en Autriche avec le FPÖ, en Suède avec les Démocrates de Suède, et en Pologne avec le PiS (Droit et Justice), qui s'appuient sur des politiques anti-immigration pour renforcer leur base électorale.

L'immigration et ses liens supposés avec la criminalité constituent un terrain fertile pour ces partis, qui cherchent à capitaliser sur des préoccupations populaires. Selon une analyse récente, la montée des partis d'extrême droite en Belgique et en Europe est directement liée à

l'exploitation de ces sujets dans les discours électoraux (Jeyhun Alizade, 2024). En Belgique, lors des élections fédérales de 2019, le Vlaams Belang a enregistré une nette augmentation de ses sièges, mettant en avant des positions fermes sur la sécurité et le contrôle de l'immigration. Ces résultats montrent l'importance des questions migratoires dans les stratégies électorales des partis de droite, qui mettent en avant une politique plus stricte, notamment en matière d'immigration.

Les villes, bien qu'elles soient perçues comme plus tolérantes, ne sont pas immunisées contre cette dynamique, car les préoccupations liées à la criminalité y sont également vives. Selon Jeyhun Alizade (2024), les tensions entre les idéologies politiques ne sont pas seulement présentes dans les zones rurales ou suburbaines, mais aussi dans les environnements urbains, où les électeurs sont parfois sensibles aux arguments sur la criminalité et l'immigration. Cela peut conduire à des changements dans les comportements électoraux, favorisant des partis plus conservateurs ou nationalistes dans les zones urbaines également. (Jeyhun Alizade, 2024)

En somme, la montée en puissance de l'extrême droite en Belgique et en Europe s'appuie sur des préoccupations concernant l'immigration, souvent liées à des questions de sécurité. Les partis de droite exploitent ces préoccupations pour mobiliser leurs électeurs, renforçant ainsi leur position dans un paysage politique de plus en plus polarisé. Cependant, il est essentiel de noter que cette dynamique ne se limite pas à la droite mais concerne également un large éventail de partis politiques, qui ajustent leurs positions pour répondre aux préoccupations des électeurs en matière de sécurité et de contrôle des flux migratoires.

Influence des médias et stéréotypes

Les médias jouent un rôle crucial dans la formation de l'opinion publique sur l'immigration, souvent en amplifiant les stéréotypes négatifs associés aux immigrés. Par exemple, la couverture médiatique tend à accentuer les récits de délinquance impliquant des immigrés, renforçant ainsi la perception erronée que l'immigration est directement liée à l'augmentation de la criminalité. Cela génère une méfiance croissante envers les immigrés, alimentant ainsi les sentiments anti-immigration, particulièrement en période de crise économique ou de tensions sociales.

Conclusion du rejet de l'immigration

Le rejet de l'immigration légale en Belgique, ainsi qu'en Europe, est un phénomène complexe qui résulte d'une combinaison de perceptions socio-économiques biaisées, de préoccupations sécuritaires et de dynamiques politiques internes. Bien que des études montrent que les immigrants contribuent positivement à l'économie et ne sont pas responsables d'une augmentation de la criminalité, les stéréotypes et les idéologies populistes continuent de nourrir une résistance importante à l'immigration. Les partis politiques, notamment ceux de droite, exploitent ces perceptions pour mobiliser leur base électorale, amplifiant ainsi les tensions et les divisions sociales. Pour un véritable changement, une meilleure information et une déconstruction des stéréotypes médiatiques sont essentielles.

PARTIE III : le système d'immigration canadien

L'histoire de l'immigration au Canada

Avant le XIXe siècle

Au XIXe siècle, les politiques migratoires canadiennes étaient encore rudimentaires. La première véritable mesure, l'Acte d'immigration de 1869, visait principalement à assurer la sécurité des immigrants et à les protéger contre l'exploitation (Van Dyk, L., 2024).

L'industrialisation

A mesure que l'immigration s'intensifie, des restrictions commencent à apparaître. L'une des premières mesures limitatives fut la Loi de l'immigration chinoise de 1885, qui imposait aux immigrants chinois une taxe d'entrée. Initialement fixée à 50 dollars, cette taxe fut portée à 100 dollars en 1900, puis à 500 dollars, rendant l'immigration chinoise de plus en plus difficile. De plus, cette loi interdisait aux femmes chinoises de rejoindre leurs époux au Canada (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024).

Au début du XXe siècle, le Canada traverse une période de forte croissance démographique. Le taux de natalité y est élevé, tandis que le taux de mortalité reste faible. L'immigration, bien que régulière, demeure limitée et concerne principalement des populations originaires des îles Britanniques.

Face à l'expansion américaine, le gouvernement canadien cherche à peupler l'Ouest du pays pour exploiter ses vastes terres agricoles. Ce projet, mené sous l'impulsion de Wilfrid Laurier, encourage l'installation de colons agriculteurs non seulement issus des îles Britanniques, mais également d'Europe et des États-Unis. Cependant, la politique d'immigration canadienne demeure sélective, privilégiant les personnes anglophones et blanches, issues de l'Empire britannique ou des États-Unis.

À la même époque, l'essor des chemins de fer favorise l'expansion économique et intensifie les besoins en main-d'œuvre. Face à cette demande croissante, les autorités assouplissent progressivement les restrictions migratoires et établissent une liste des "colons idéaux" (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024). Ce relâchement entraîne l'arrivée de migrants aux origines plus diversifiées, notamment des Macédoniens, Russes, Finlandais et Chinois

(Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024). Un phénomène qui se poursuit jusqu'à la Première Guerre mondiale. En 1905, le Canada accueille environ 42 000 immigrants et 400 000 en 1913 (Boyd M. & Vickers M., 2000). Entre 1896 et 1914, plus de 3 millions d'immigrants ont été accueillis au Canada (Parant, M., 2001).

Malgré la reconnaissance de l'importance des immigrants pour l'économie, leur intégration reste difficile. Ils sont souvent victimes de discriminations basées sur leurs origines ethniques et religieuses, ce qui conduit la population locale à exiger un encadrement plus strict de l'immigration. En réponse, le gouvernement met en place des systèmes restrictifs fondés sur des critères ethniques et raciaux. En effet, le gouverneur en conseil peut se voir refuser l'entrée d'un immigrant sur le territoire, si le candidat n'est pas adapté au climat, si il est "jugé impropre au climat et aux exigences du Canada" (Parant, M., 2001)

Lorsque la Première Guerre mondiale éclate, le Canada encourage les migrants à s'engager dans l'armée, les incitant à combattre pour leur pays d'origine ou, pour ceux qui s'y sentent attachés, à défendre le Canada.

L'entre-deux guerres

À partir de 1919, de nouvelles mesures sont instaurées pour durcir les politiques migratoires. Ces règles prévoient des dispositions supplémentaires en matière d'expulsion et interdisent l'entrée sur le territoire aux personnes originaires des pays ennemis.

Quelques années plus tard, la crise économique de 1929 frappe durement le Canada, provoquant une hausse du chômage et un effondrement des régions agricoles. Afin de limiter la concurrence sur le marché du travail, le gouvernement restreint l'accès à plusieurs professions auparavant ouvertes aux immigrants. Parallèlement, il durcit les conditions de regroupement familial et renforce les restrictions visant l'immigration en provenance d'Asie (Boyd M. & Vickers M., 2000). La règle pour gérer l'immigration à la fin des années vingt est la "capacité d'absorption" (Parant, M., 2001). Le taux de chômage devient donc un facteur déterminant (Parant, M., 2001).

L'après-guerre : Les années du Boom

À la fin de la 2^e guerre mondiale, les réfugiés représentent une grande partie des immigrants au Canada. Le Canada a de temps à autre assoupli ses règles en termes de migrations pour servir

de pays d'accueil aux réfugiés. Ces derniers étaient acceptés sur le territoire en faisant exception aux règles mises en place. Le retour de cette paix a favorisé la reprise de l'économie et de l'immigration au Canada. Le Boom de l'immigration a été caractérisé par l'arrivée de soldats canadiens qui s'étaient mariés à l'étranger et ont eu des enfants mais aussi par l'arrivée de déplacés de guerres qui ont été accueillis par le Canada (Boyd M. & Vickers M., 2000).

En Europe, l'économie est en ruine, beaucoup de personnes vont donc venir chercher une meilleure vie ailleurs, au Canada où l'économie est en plein essor. (Boyd M. & Vickers M., 2000). Les mesures d'intégration de migrants européens sur le territoire canadiens vont petit à petit s'assouplir pour répondre à la croissance du marché et l'augmentation de la demande de main d'œuvre (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024). En 1958, le niveau d'immigration va petit à petit commencer à diminuer car l'économie européenne se porte de mieux en mieux

Vers la fin des années 1960, la discrimination ne fait plus partie des lois d'immigration. On met en place le système de points d'appréciation. Ces points sont les suivants: l'âge, l'éducation, la capacité à parler anglais. Ces derniers sont pris en compte en fonction de la demande du secteur du candidat. Ces immigrants sont maintenant bien intégrés dans la société, surtout depuis que certains ont participé à l'effort de guerre. Les gouvernements vont mettre en place des lois pour limiter la discrimination fondée sur la race, la religion et l'origine et éliminer petit à petit les barrières présentes (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024).

En 1965, le ministère de l'Immigration devient le ministère de la main d'œuvre et de l'Immigration et en 1967, on met en place un système de points pour le recrutement des travailleurs provenant de l'étranger.

En 1978, une nouvelle loi sur l'immigration, entrée en vigueur en 2002, définit trois objectifs principaux : faciliter la réunification des familles, honorer les engagements internationaux concernant les réfugiés, et répondre aux besoins économiques en facilitant l'immigration légale.

L'ère contemporaine

Jusqu'en 1989, l'immigration au Canada fonctionnait selon le système du "robinet" (Parant, M., 2001). Il n'y avait pas de quotas annuels, mais le nombre d'immigrants variait en fonction des besoins économiques : en période de forte demande, davantage d'immigrants étaient accueillis,

tandis qu'en période de ralentissement économique, l'immigration était restreinte. Ce système était principalement influencé par le taux de chômage du pays comme dit précédemment.

A la fin des années 80-90, on voit plus clairement le changement de conception de l'image des migrants. En effet, on ne les voit plus comme un projet de court terme, mais bien comme une main d'œuvre de long terme qu'il faut intégrer dans la société (Parant, M., 2001).

En 1990, suite au ralentissement économique, le sujet de l'immigration est de nouveau mis sur la table en tant que débat public. En 1997, un grand nombre d'entrepreneurs proviennent de Hong Kong pour trouver refuge avant que la Chine ne s'empare du territoire (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024).

Conséquence des événements du 11 septembre 2001, le Canada resserre ses politiques d'immigration pour réduire la menace terroriste. En 2002, une nouvelle loi est adoptée pour remplacer celle de 1976. Les grandes lignes de cette loi sont l'intégration maintenant plus difficile pour les réfugiés et facilite l'entrée pour les couples en union libres et de même sexe (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024). Néanmoins le Canada se verra entre 2015 et 2017 réinstaller 54 000 réfugiés syriens (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024).

Entre 2016 et 2021, le pays accueille plus de 7 millions d'immigrants, principalement en provenance de l'Inde, des Philippines et de la Chine. Selon les dernières données, 23 % de la population canadienne est née à l'étranger, ce qui reflète la diversité croissante du pays. En effet, le Canada détient la plus forte proportion d'immigrants parmi les pays du G7 (Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H., 2024).

L'immigration au Canada est un système en constante évolution. Dans les années 1950, les politiques d'intégration des immigrants étaient encore limitées. Cependant, ces dernières années, le Canada est perçu comme un pays accueillant et désireux d'attirer des immigrants. Aujourd'hui, l'immigration est considérée comme une activité essentielle pour le pays.

L'immigration au Canada : un système complexe

Les différentes voies d'immigrations

Le Canada a plusieurs voies pour recruter de la main-d'œuvre à l'étranger, plusieurs solutions sont possibles en fonction de la situation du candidat. Dans ce mémoire portant sur les pénuries

de main-d'œuvre, nous nous concentrerons sur les voies d'intégration des migrants par le travail. Autrement dit, seuls les migrants souhaitant s'établir au Canada pour des raisons professionnelles seront pris en compte. Les autres motifs d'immigration, tels que le parrainage familial ou le statut de réfugié, ne seront pas pertinents dans le cadre de notre travail.

Pour assurer une analyse plus claire, nous avons séparé les canaux de recrutement de main-d'œuvre étrangère en deux catégories : temporaire et permanent.

Les Canaux temporaires

Dans les voies d'entrées temporaires, on retrouve 2 programmes : le programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Ce programme permet d'embaucher des travailleurs de manière temporaire pour combler le manque de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs. Le PTET a vu le jour en 1973 et donne la possibilité aux employeurs d'engager des travailleurs pour une période de 12 mois (K. Sarkowsky et al., 2015).

Le programme a été adapté à plusieurs reprises, d'une part pour favoriser l'embauche de travailleurs peu qualifiés, et d'autre part pour accélérer le traitement des demandes. Des restrictions ont également été mises en place, telles qu'un salaire minimum, une assurance emploi et autres obligations (Syndicat Canadien de la Fonction Publique, 2015).

Les employeurs dans le cadre de ce programme doivent obtenir au préalable ;

- Une autorisation officielle d'emploi temporaire du gouvernement canadien.
- Une Étude d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT) délivrée par Service Canada pour justifier la nécessité de recourir à un travailleur étranger.
- Un permis de travail temporaire délivré par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), après des vérifications médicales et judiciaires obligatoires.

Dans le cadre de ce programme, les travailleurs devront recevoir un salaire minimum et le travail doit se situer dans une RMR (région métropolitaine de recensement) où le taux de chômage est supérieur à 6% (Gouvernement du Canada, 2025e) (voir annexe 4).

Programme de mobilité internationale (PMI)

Ce canal permet aux employeurs de trouver des travailleurs sans devoir obtenir une étude d'impact sur le marché du travail. Après avoir publié l'offre d'emploi sur le portail des employeurs, le travailleur doit soumettre une demande pour obtenir un permis de travail. Une fois arrivé sur le territoire, il devra accomplir certaines formalités (Gouvernement du Canada, 2025d). Ces offres de travail concernent généralement les travailleurs spécialisés, avec des salaires élevés au contraire du programme des travailleurs étrangers temporaires (Gouvernement du Canada, 2024a).

Les canaux permanents

Il y a plusieurs canaux économiques pour l'immigration permanente, notamment l'Entrée express, les programmes des candidats des provinces (PNP) et le programme du Québec. Il y a aussi les projets pilotes, des nouvelles approches d'immigration, souvent pour répondre à des besoins spécifiques du marché du travail dans certaines régions ou secteurs.

L'Entrée express

La première voie d'accès au Canada pour les personnes souhaitant s'y établir de façon permanente pour des raisons économiques est le programme Entrée express, mis en place en 2015 (El Kamel, 2021).

En 1967, le Canada met en place un système de points pour l'immigration. Ce système répond à plusieurs objectifs : accroître le nombre de travailleurs qualifiés, mettre fin aux politiques migratoires discriminatoires et réduire les inégalités entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés. Cette politique doit donc être efficace et non discriminatoire (El Kamel, 2021). Aussi, ce système de point vise à réduire l'immigration liée au regroupement familial, cette voie amenant sur le territoire canadien un nombre important de travailleurs non qualifiés (El Kamel, 2021).

Pour immigrer au Canada, dans le cadre de l'Entrée express, tous les candidats devront soumettre une « déclaration d'intérêt » sur le site de l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) (El Kamel, 2021). Leurs profils seront ensuite évalués à l'aide de ce système de classement global (SCG), qui attribue des points en fonction de divers critères avant de les

regrouper dans un « bassin ». Ces points sont accordés selon quatre catégories : les facteurs de base ou du capital humain, les facteurs liés au conjoint ou à l'époux, la transférabilité des compétences et enfin des « points supplémentaires » (El Kamel, 2021).

Le total des facteurs donne un nombre de 1200, les 3 premiers types de facteurs valent ensemble 600 points et le reste est compris dans les « points supplémentaires » (El Kamel, 2021). (voir annexe 2).

Toutes les 2 semaines, les candidats sont classés grâce au SCG (Système de Classement Global). Les personnes ayant obtenu les résultats les plus élevés sont invitées à présenter une demande de résidence permanente. Cette étape est faite durant la ronde d'invitation, soit le moment où les candidats ayant obtenu les meilleurs scores sont sélectionnés. Il existe différents types de ronde :

- Les rondes d'invitations générales, la sélection se fait parmi l'ensemble des candidats. Les choisis seront ceux ayant obtenu les meilleurs résultats en général;
- Les rondes d'invitations propres à des programmes;
- Les rondes d'invitations axée sur les catégories. Les candidats sont sélectionnés en fonction d'un objectif précis.

Les candidats sélectionnés dans ces rondes recevront une invitation à présenter une demande de résidence permanente dans les 60 jours. Ceux qui n'en reçoivent pas restent 12 mois dans le bassin. Le nombre de personnes sélectionnées est déterminé par le gouvernement et est variable, il est donc possible qu'un même total de points permette d'obtenir une invitation lors d'une certaine ronde, et pas dans l'autre, en fonction de la concurrence.

Trois catégories peuvent présenter leur demande pour rentrer sur le territoire canadien de manière permanente via l'Entrée express ; la catégorie de l'expérience canadienne, le programme des travailleurs qualifiés et enfin le programme des travailleurs de métiers spécialisés (Gouvernement du Canada, 2024d).

- Catégorie de l'expérience

De manière plus précise, la catégorie de l'expérience canadienne concerne les travailleurs qualifiés, qui ont de l'expérience au Canada et qui sont désireux de devenir un résident

permanent. Cette expérience de travail doit répondre à certains critères de la CNP (Classification nationale des professions) dont par exemple avoir eu une durée minimum de 1 année de travail et faire partie de la liste des professions recensées dans la CNP. Il faut aussi avoir des compétences linguistiques, qui sont testées via des tests de langues pour lesquels il faut une note minimale. En termes d'étude, il n'y a aucune exigence. Ensuite il faut être admissible, des personnes peuvent être refusées sur le territoire pour des raisons de sécurité, des raisons criminelles ou encore médicales. Ces candidats pourront « choisir » l'endroit de vie au Canada, hormis le Québec qui à son propre système de recrutement d'immigrants (Gouvernement du Canada, 2024d).

- Catégorie des travailleurs qualifiés

La catégorie des travailleurs qualifiés concerne les travailleurs qualifiés, qui ont une expérience de travail et qui veulent devenir résidents permanents. Ces derniers seront choisis en fonction de leur formation, expérience de travail et de leurs compétences linguistiques. Il existe des exigences minimales, qui sont reprises dans la CNP. En termes d'expérience et de connaissance linguistique les règles sont les mêmes que pour la catégorie de l'expérience. Néanmoins en termes d'étude, comme on parle de travailleurs qualifiés ils doivent être en mesure de présenter leurs diplômes que ce soit canadien ou encore étranger. Sur base de l'ensemble des points ci-dessus les candidats recevront une note sur 100. Si le score est supérieur à 67, le candidat peut soumettre sa candidature pour le bassin d'Entrée express. Si on obtient moins que 67 la personne n'est pas admissible pour le programme (Gouvernement du Canada, 2024d).

Les points sont répartis comme suit :

- 28 pour les compétences linguistiques;
- 25 pour les études;
- 15 pour l'expérience de travail;
- 12 pour l'âge;
- 10, si les personnes ont un emploi réservé au Canada;
- 10 points sont attribués à la faculté d'adaptation.

Comme précédemment, ces candidats pourront choisir leur lieu de résidence au Canada, à l'exception du Québec, qui dispose de son propre système de sélection des immigrants. De

plus, ils devront fournir une preuve de moyens financiers suffisants, sauf s'ils justifient d'un emploi assuré sur place (Gouvernement du Canada, 2024d).

- Catégorie des travailleurs de métiers spécialisés

Enfin, le programme des travailleurs de métiers spécialisés s'adresse aux personnes qualifiées dans un métier spécialisé et souhaitant s'installer de manière permanente au Canada. Parmi les secteurs spécialisés on retrouve celui de la construction, le secteur des transports, celui et la fabrication et de la production industrielle et enfin le secteur des ressources naturelles et de l'agriculture. Il faut regarder dans un premier temps si on répond aux exigences liées à notre métier reprises dans la CNP. Pour être éligible dans cette catégorie, il faut avoir une offre d'emploi valable à temps plein ou un certificat d'aptitude pour le métier, ce dernier doit être fourni par une autorité fédérale. Ensuite comme pour la catégorie de l'expérience, vous devez tester vos langues, ne pas rendre de certificat d'étude particulier, prouver que vous avez les fonds pour subvenir à vos besoins ainsi que prouver que vous êtes admissible (Gouvernement du Canada, 2024d).

Immigrer en tant que candidat d'une province

Ce programme a vu le jour il y a 25 ans et a permis l'arrivée de plus d'un tiers des immigrants au Canada (Statistique Canada, 2023). Le but de sa mise en place était d'équilibrer la répartition des immigrants à l'extérieur des grandes villes du Canada. Il accueillait 1% des immigrants en 2000 et près de 35% en 2019. Il est le programme de sélection le plus important au niveau national (Statistique Canada, 2023).

Les provinces ont chacune leurs propres critères qui sont adaptées en fonction de leur situation locale. La loi sur l'immigration stipule que le ministre fédéral a la liberté de conclure des « règles » individuelles avec les provinces (Parant, 2001). Ce dernier doit néanmoins s'assurer que tout est en accord avec le plan annuel d'immigration et que les différentes ententes sont compatibles entre elles (Parant, 2001).

Cette porte d'entrée au Canada s'adresse aux personnes qui possèdent les compétences, la formation et l'expérience nécessaires pour contribuer à l'économie d'une province ou d'un territoire spécifique. Ce programme vise les étudiants, les gens d'affaires, les travailleurs spécialisés, les travailleurs semi-spécialisés.

Le candidat devra passer par l'Entrée express pour faire la demande. Si une région fait une demande spéciale, vous pouvez entrer en contact avec cette dernière pour mettre à jour votre profil d'Entrée express. Cette « nomination » permettra d'augmenter le score du demandeur.

Néanmoins, il est possible pour le demandeur de ne pas passer par l'Entrée express. Il peut présenter directement une demande de désignation à la province ou territoire souhaité et faire une demande pour résidence permanente en ligne. Dans ce cas, le délai s'allonge et peut aller jusqu'à 21 mois (Gouvernement du Canada, 2025e).

Dans les candidats de provinces arrivés en 2021 au Canada, 90% des candidats sont restés dans leur provinces ou territoires (Marc Miller, 2024).

Travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec

Le Québec est une autre possibilité pour immigrer au Canada. Cette province a une entente particulière avec le gouvernement canadien en ce qui concerne l'immigration. Depuis 1966, le Québec a sa politique d'immigration pour le recrutement des travailleurs qualifiés (Parent, 2001). Cette région veille à recruter une main d'œuvre qualifiée et de long terme au vu de sa faible population. L'immigration est également un moyen de garantir le bon fonctionnement de l'économie tout en préservant la culture et la langue du Québec (Parent, 2001).

Pour être admis dans ce programme, il y a 2 situations possibles. Il faut soit avoir reçu un Certificat de sélection du Québec, délivré par le gouvernement du Québec, soit présenter une demande complète de résidence permanente, dans laquelle faut inclure un certificat de police (Gouvernement du Canada, 2025i).

Visa pour démarrage d'entreprise

Ce programme concerne les entrepreneurs qui ont les compétences nécessaires pour créer des entreprises au Canada qui innovent, créent de l'emploi et soutiennent la concurrence sur le marché mondial.

Pour lancer une demande, il faut présenter le projet à une organisation désignée et obtenir son aval, répondre aux exigences linguistiques mais aussi être autonome financièrement pour créer le projet. Il est possible de travailler au Canada pendant la durée d'attente du visa, pour cela il

faudra prouver les avantages économiques de votre projet et être autonome financièrement (Gouvernement du Canada, 2025f). Le délai de traitement était de 37 mois en 2023.

Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique

Ce programme est destiné aux réfugiés et aux personnes déplacées qualifiées qui veulent immigrer de façon permanente. Il permet de faciliter l'immigration des réfugiés qualifiés leurs donnant accès aux programmes économiques d'immigration (Gouvernement du Canada, 2025k).

Programme d'immigration au Canada atlantique

Ce programme permet aux travailleurs étrangers qualifiés et étudiants étrangers diplômés au Canada de devenir des résidents permanents uniquement dans les provinces suivantes : le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, La Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard (Gouvernement du Canada, 2025g).

Pour postuler dans ce programme, il faut vouloir vivre dans une des 18 communautés recensées. Pour pouvoir être pris dans ce programme il faut suivre la formation requise ainsi que faire une demande à la collectivité locale d'être désignée (Gouvernement du Canada, 2025g). Le délai de traitement était de 6 mois en 2023 (Marc Miller, 2024).

Contexte actuel au Canada: combler les pénuries de main d'oeuvre

L'immigration au Canada a toujours fait partie de l'ADN du pays. En effet, cette dernière a créé l'identité économique sociale, politique et culturelle du pays (Marc Miller, 2024).

En 1997, la ministre de l'Immigration, Lucienne Robillard, disait : « au Canada, l'immigration a toujours contribué au renforcement de l'économie et à l'épanouissement de la vie sociale. En plus de leurs rêves et de leurs espérances, les immigrants apportent dans leurs bagages une riche expérience humaine, des compétences, un esprit d'initiative et surtout la volonté d'édifier ici, avec nous, un meilleur avenir au Canada pour notre mieux-être collectif et celui de nos enfants » (Parant, M., 2001). Aussi elle était contre l'affirmation disant que les migrants prennent le travail au Canadien, les faits prouvent plus que le contraire. Ces derniers apportent autant d'opportunités qu'ils n'en prennent (Parant, M., 2001).

Le Canada prend soin, selon la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, de fournir chaque année un bilan sur les réussites et les défis en ce qui concerne l'accueil de nouveaux immigrants. Dans ce dernier, on retrouve également les projets mis en place par le gouvernement en collaboration avec les provinces et les territoires pour porter l'immigration (Marc Miller, 2024).

L'année 2023 du Canada en chiffre

Aujourd'hui, comme le reste des pays de l'OCDE, le Canada voit sa population vieillir. Entre 2024 et 2025, 5 millions de Canadien partiront à la retraite (Marc Miller, 2024). Le ratio entre travailleurs et retraités du Canada, qui était de 7 dans les années 70, est aujourd'hui de 3 (Marc Miller, 2024). Cela ajouté à un taux de fécondité faible, ne facilite pas la situation du pays.

Entre juillet 2022 et 2023, 98% de la croissance de la population du Canada provenait de l'immigration contre 2% issu de la différence entre les décès et les naissances. Pour pallier cette situation, le Canada a accueilli 471 808 nouveaux arrivants, dont 58% pour des raisons économiques (Marc Miller, 2024). Cela est possible grâce à la bonne collaboration entre les provinces et le gouvernement fédéral.

En 2023, près de 29% de la population active du Canada était des immigrants, parmi ceux-ci on retrouve plus de 800.000 travailleurs autonomes issus de la migration dont plus de 250.000 sont des employés salariés (Marc Miller, 2024). A savoir que dans les pays de l'OCDE, le Canada est le pays le plus attractif pour les entrepreneurs et il est à la 10^e position pour attirer les travailleurs hautement qualifiés (Marc Miller, 2024).

Les canaux temporaires

En 2023, 184 008 personnes ont reçu un permis de travail dans le cadre du programme pour les travailleurs étrangers temporaires (PTET), tant dis que 765 262 personnes ont reçu un permis de travail à des fins professionnelles dans le cadre du programme de mobilité internationale (PMI) (Marc Miller, 2024).

Ces permis de travail temporaire sont une porte d'entrée vers un permis de résidence permanente. Les travailleurs ayant davantage d'expérience gagnent des points pour rentrer sur

le territoire (cf. Système de point). En 2023, 156 580 titulaires de permis de travail temporaires se sont vu accorder, par le ministère, une résidence permanente (Marc Miller, 2024).

Les canaux permanents

En 2023, le Canada a accueilli 471 808 immigrants. En moyenne, le délai de traitement de cette même année était de 5 mois.

Les solutions mises en place pour le Canada

Comme précisé dans l'introduction, un nombre important de défis sont associés à l'immigration. Ces dernières années, le Canada a dû faire face à des pressions notamment sur le logement et les services, sur les secteurs de l'éducation et des soins de santé et enfin sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers (Marc Miller, 2024).

Premièrement, en ce qui concerne l'accès au logement et aux services, on note une augmentation de 125% du nombre de demandeurs d'asile entre 2019 et 2023 (Marc Miller, 2024). La solution du gouvernement fédéral en accord avec les autres niveaux est d'investir davantage dans la construction de nouveaux logements. Lors d'un sondage réalisé auprès des immigrants de Terre-Neuve-et-Labrador, plus de la moitié considèrent que le coût des logements est un problème (Marc Miller, 2024). Pour résoudre ce problème, le Canada a créé une catégorie spéciale dans le système d'Entrée express afin de mieux intégrer les travailleurs qualifiés, leur permettant d'avoir des salaires plus élevés. Ensuite, pour réduire la pression sur le logement dans les grandes villes, déplacer les réfugiés vers des plus petites collectivités, ou la pression est moindre.

Deuxièmement, l'immigration représente une solution pour le secteur de la santé. Effectivement, selon l'ancienne présidente de l'association des infirmières et infirmiers au Canada, le secteur reconnaît le besoin des immigrants (Gouvernement du Canada, 2024b). Un quart des travailleurs du secteur sont issus de l'immigration. Le Canada accueillant un nombre important d'immigrants chaque année, met sous pression le système de santé. Différentes choses ont été mises en place pour solutionner la situation. En effet, en 2023, plus de 10.000 travailleurs expérimentés dans le domaine ont été invités à présenter une demande via Entrée express. Aussi, un programme pilote pour aides à domicile et gardiens d'enfant a été lancé pour recruter de la main d'œuvre, ce dernier donne accès à la résidence permanente et a permis de

réduire la durée d'expérience requise, passée de 24 à 12 mois (Marc Miller, 2024). Depuis 2019, 5700 personnes ont pu grâce à ce programme trouver un métier en tant qu'aidant à domicile. Enfin, les médecins sont exemptés de certaines exigences, pour permettre de combler ces pénuries de main d'œuvre (Marc Miller, 2024).

Le troisième et dernier défi lié à l'immigration est que beaucoup d'entre eux ne peuvent pas exercer leur métier au Canada car leurs diplômes ne sont pas reconnus sur le territoire. 25% des immigrants ayant un diplôme étranger occupent des emplois nécessitant uniquement un diplôme secondaire (Marc Miller, 2024). Les compétences de ces travailleurs immigrés sont donc sous-utilisées. Pour solutionner le problème, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) travaille de pair avec les collaborateurs des provinces et territoires qui s'occupent de la reconnaissance des diplômes étrangers pour faciliter le processus, notamment dans le secteur de la santé. Par ailleurs, IRCC essaye d'harmoniser les exigences au niveau fédéral en ce qui concerne l'immigration et l'autorisation de pratiquer. Cela permettra d'éviter de passer plusieurs fois par les mêmes étapes, notamment de réaliser à plusieurs reprises un test de langue. Aussi, le Ministère veille à essayer d'augmenter le nombre d'organisations travaillant sur l'évaluation des diplômes d'études permettant de gagner des points dans le processus d'Entrée express pour augmenter le nombre de personnes sélectionnées pour travailler et combler les pénuries de main d'œuvre.

PARTIE IV : Analyse

Dans cette partie, après avoir analysé les systèmes d'immigration de la Belgique et du Canada, nous identifions les éléments positifs du modèle canadien pouvant être utilisés dans le contexte belge ainsi que les aspects du système belge qui devraient être réformés. Ces réflexions constituent une base pour émettre des recommandations pour combler les pénuries de main-d'œuvre grâce à l'immigration.

Objectifs du système d'immigration : une vision contrastée par la perception publique

La perception de l'immigration au Canada

Dans les recherches réalisées dans le cadre de ce travail, nous avons pu constater que l'immigration au Canada est vue comme un outil utile pour soutenir la croissance économique. L'objectif de la politique d'immigration canadienne est, comme dit précédemment, une politique de long terme visant à assurer la construction d'un bassin de main-d'œuvre aligné aux besoins du pays (Parant, M., 2001).

Au Canada, la perception de l'immigration est en générale positive (IRCC, 2024). Effectivement, dans une étude réalisée par Ipsos pour IRCC (Immigration, Réfugiées & Citoyenneté Canada), auprès d'un échantillon de 3000 canadiens (2024), il ressort que 65% des répondants, sont d'accords que l'immigration issue de diverses cultures aide à construire un Canada plus fort. De plus, 67% affirment que l'immigration est nécessaire pour soutenir la croissance économique du pays au vu du vieillissement de la population (IRCC, 2024). Enfin, en ce qui concerne la gestion de la main-d'œuvre disponible, 61% sont d'accord sur le fait que le recrutement d'immigrants pour combler les besoins de mains d'œuvre rend le Canada plus concurrentiel et 62% affirme qu'il est nécessaire de travailler avec des immigrants pour combler les pénuries de main d'œuvres (IRCC, 2024).

Cette vision positive de l'immigration économique est soutenue par des communications officielles clairement définies, aidant à valoriser la contribution des immigrants dans le pays. La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR), déjà évoquée précédemment, stipule que le Canada doit fournir chaque année un rapport au Parlement sur l'immigration. Dans ce dernier, on retrouve le plan des niveaux d'immigration réalisé par Immigration, Réfugiées et Citoyenneté Canada (IRCC). Il contient aussi une projection du nombre

d'admissions permanentes, cela pour chaque catégorie d'admission (Gouvernement du Canada, 2024c). Depuis 2024, on peut également y retrouver les résidents temporaires dans un but d'harmonisation du système d'immigration (Gouvernement du Canada, 2024c). Pour calculer le nombre d'immigrant que le Canada accueillera, soit le niveau d'admission, certains points sont pris en compte comme les priorités et objectifs du Canada en termes d'immigration, les besoins économiques du pays, les obligations internationales, la capacité de IRCC et des ministères à traiter les demandes mais aussi la capacité du pays à intégrer et retenir les nouveaux résidents (Gouvernement du Canada, 2024c).

Pour construire le plan, IRCC prend l'avis d'un nombre important d'associés partout dans le pays. Pour le plan d'immigration 2025-2027, l'approche est plus globale et pansociétale (Gouvernement du Canada, 2024c). En effet, IRCC a sollicité l'avis d'intervenants via des sondages en ligne mais aussi via une invitation à suivre des discussions régionales virtuelles. Par ailleurs, le ministère a aussi récolté des points de vue d'acteurs directement liés dans l'intégration et l'accueil des immigrants, des municipalités, des banques, des économistes, ... Plus de 6.000 organisations ont été invitées à remplir le sondage en ligne (Gouvernement du Canada, 2024c). Ce nombre est en augmentation par rapport aux années précédentes. Cela révèle l'envie du Canada de prendre en compte l'avis de ses citoyens en termes d'immigration.

Au sein de son sondage, les répondants sont amenés à répondre à diverses questions concernant l'immigration dont la suivante : « Lesquelles des raisons suivantes sont les plus importantes pour justifier le fait que le Canada doit avoir un système d'immigration efficace » (Gouvernement du Canada, 2024c). Dans les réponses observées, on remarque que le citoyen canadien associe l'immigration aux besoins économiques et de main d'œuvre. Les répondants pouvaient donner les trois raisons les plus importantes : 91% ont répondu « répondre aux besoins économiques et de main d'œuvre et amener des nouvelles compétences », 52% « soutenir et renforcer les communautés dans toutes les régions du Canada », 39% « appuyer les engagements d'ordre humanitaire, et seulement en 4^e position « réunir les familles » avec un score de 38% (Gouvernement du Canada, 2024c). Ces résultats révèlent que les Canadiens donnent plus d'importance à l'immigration économique qu'au rassemblement familial, même si ce dernier a toujours été un point important dans l'immigration canadienne (Miller, 2024).

Néanmoins, ces dernières années, le Canada est balancé entre la vision long terme de l'immigration toujours défendue et celle à court terme, passant par les programmes de

migrations temporaires. En effet, les immigrants sont de moins en moins considérés comme les futurs citoyens canadiens mais plus comme une main-d'œuvre flexible, utilisée selon les besoins économiques du pays (Sarkowsky, K., Schultze, R-O & Schwarze, S., 2015). Cette vision davantage associée à l'Europe, une perception issue des années 50-70, voyant l'immigration comme quelque chose de temporaire, une main d'œuvre à faible coût et non des citoyens à part entière (Rodriguez-Garcia, D., 2010).

La perception de l'immigration en Belgique

Le premier motif d'accueil d'immigrant en Belgique est le regroupement familial (Ruysen, A., Poucet, S. & Hupin B., 2024), avec 45% des visas longs séjours accordés pour cette voie d'immigration (Myria, 2024). Cette dernière étant restée pendant une longue période le seul canal de migration vers la Belgique (Randstad, 2022). On retrouve en troisième position, la migration économique avec 21%, précédée de la migration étudiante avec 26% (Myria, 2024). Par rapport au Canada, la Belgique utilise moins l'immigration comme un outil économique.

Quant à la perception de l'immigration en Belgique, celle-ci semble plus négative en comparaison au Canada. Selon le Trends tendances (2022), une enquête réalisée par Randstad Research auprès de 3000 répondants, révèle que 60% des personnes interrogées estiment que les migrants rapportent moins qu'ils ne coûtent. Jusqu'à 5 fois plus de Belges voient l'immigration de manière plus négative que positive pour le pays. Néanmoins, si la migration est associée au travail, cette dernière prend un ton moins négatif auprès de la population interrogée. Enfin, la migration n'est pas vue comme un facteur de progrès économique par 82% des citoyens belges (Randstad, 2022). Il semble que les citoyens belges soient réticents face à l'immigration (Poucet, 2024).

Lors des dernières élections en Belgique, les programmes de plus en plus de partis montrent l'envie de mettre en place une politique migratoire plus ferme. Reflétant aussi la réalité belge face à l'immigration. Le gouvernement veut durcir les conditions d'entrée pour le regroupement familial ainsi que celle des visas étudiants, en mettant comme conditions des tests de langues mais aussi la condition d'avoir davantage des moyens financiers comparé à aujourd'hui (Hupin, 2025). Selon Randstad (2022), 72% des Belges sont pour conditionner davantage le regroupement familial, que cela soit via un examen d'intégration civique ou

encore la connaissance de la langue, des conditions qui ne sont pas d'actualités à l'heure actuelle.

La désinformation, un frein à une vision équilibrée de l'immigration

L'immigration est un débat très controversé dans la société actuelle, souvent politisée et sujette à la mésinformation ainsi qu'à la désinformation (McAuliffe, M. et L.A. Oucho, 2024). En Belgique par exemple, on évoque souvent l'immigration humanitaire, c'est-à-dire les réfugiés et demandeurs d'asile, mettant en avant les points « négatifs », sans jamais en aborder les points positifs (Ruysen, A., Poucet, S. & Hupin B., 2024). Il faudrait réussir à normaliser les annonces et discours liés à l'immigration afin de tirer parti de ses bienfaits (McAuliffe, M. et L.A. Oucho, 2024). Bon nombre d'étude réalisées, montrent que l'immigration permet de combler les pénuries de main-d'œuvre en diminuant le décalage entre l'offre et la demande, mais aussi d'apporter du renouveau, être à l'origine d'innovations, de projets scientifiques ou encore artistiques mais aussi d'être à la tête d'entreprises et de start-up. De plus, l'immigration d'une force de travail jeune permet de diminuer la pression sur les pensions, liée au vieillissement de la population (McAuliffe, M. et L.A. Oucho, 2024).

Comparaison des systèmes d'immigration

Face aux pénuries de main-d'œuvre, chaque pays essaye de tirer son épingle du jeu en proposant des politiques migratoires pour attirer les talents étrangers. Le Canada et son système de points associé à l'Entrée express, tentent de sélectionner les « meilleurs » candidats pour répondre à la situation économique du pays.

Ce système permet en effet d'évaluer les candidats sur des critères transparents et objectifs, connus de tous (voir Entrée express). En effet, il est possible pour les candidats de calculer leurs scores en ligne, en amont. Aussi, l'IRCC publie toutes les 2 semaines, le nombre de candidats sélectionnés pour émettre une demande de résidence permanente ainsi que le score minimum obtenu via le système de classement global. Ce système permet donc de sélectionner des candidats non pas sur une décision individuelle mais de manière automatique sur base de leurs scores, et donc d'éviter tout arbitraire.

De plus, ce système est un gain d'efficacité. D'une part, le traitement automatisé réduit les erreurs et accélère le processus de décision. D'autres part, les candidats peuvent une fois leur

dossier déposé dans le bassin mettre à jour et améliorer leur score. Enfin, le ministre peut adapter rapidement le nombre d'invitations et les critères de sélection selon la situation économique du pays.

En comparaison, le système belge d'immigration souffre d'un manque de transparence et de protection des travailleurs. En effet, dans son communiqué de presse, Myria donne quelques pistes d'amélioration concernant le système d'immigration belge (Myria, 2023). Tout d'abord, il s'agit d'assurer pour les candidats un certain nombre de garanties. Par exemple, le travailleur étant tenu de travailler dans un rôle spécifique chez l'employeur, pourrait être la victime d'exploitations (Myria, 2023). Ensuite, comme cela est le cas pour le Canada, la Belgique devrait améliorer la transparence de son système. Cela permettant au travailleur de visualiser sa candidature ainsi que l'avancement de sa demande. Myria propose que la directive sur le permis unique de 2022 soit révisée, pour proposer aux pays européens un cadre de réglementation pour l'immigration plus transparent et uniforme (Myria, 2023). Enfin, il y a eu des retards dans le traitement du changement de statuts des étudiants, plaçant certains d'entre eux dans une position d'irrégularité. En effet, à la fin de leurs études ces derniers peuvent faire la demande de changement de statut et recevoir un titre de séjour valable pour 1 an afin de trouver du travail sur le territoire (Myria, 2023).

L'Allemagne, pays frontalier de la Belgique a récemment mis en place un système de points pour son immigration, une « adaptation européenne » du système de points. En effet, depuis juin 2024, la *ChancenKarte* permet aux travailleurs qualifiés d'avoir un permis de séjour pour trouver un travail en Allemagne. Pour recevoir cette carte, il y a 2 possibilités. Soit, vous êtes un travailleur qualifié ayant des diplômes équivalents à ceux d'Allemagne. Soit, vous n'êtes pas qualifiés et dans ce cas, vous devez prouver vos connaissances de l'Allemand ou de l'anglais, obtenir un 6 points minimum (voir annexe 3) et remplir l'une de ces conditions :

- Être titulaire d'un diplôme étranger;
- Être titulaire d'un diplôme professionnel d'une durée d'au moins 2 ans et est reconnu par le pays dans lequel vous avez reçu la certification ;
- Être titulaire d'un diplôme professionnel délivré par une chambre de commerce allemande à l'étranger ;

Cette carte est uniquement utile dans le cadre de la recherche d'un travail et est accordée uniquement pour une période d'un an (Handbook Germany, 2025). L'avantage de ce système est le fait que le candidat ne doit pas avoir d'offre d'emploi avant d'obtenir son permis de séjour. Néanmoins ce dernier devra subvenir à ses besoins seul et ne pourra travailler que 20h semaine pendant ce temps (Handbook Germany, 2025). Couplée à des politiques d'immigration plus flexibles, notamment en ce qui concerne les conditions pour les diplômés universitaires titulaire d'une carte bleue (voir ci-dessus), l'Allemagne a délivré 200 000 visas, une augmentation de 10% par rapport à l'année passée, montrant un intérêt grandissant des candidats pour immigrer en Allemagne (Federal ministry of the interior and community, 2024).

A travers cette comparaison, le système canadien semble être un bon exemple de système d'immigration en termes de transparence, d'efficacité et de flexibilité. Tant dis que la Belgique semble encore à la traîne sur plusieurs aspects.

Dualité conditions de l'immigration économique et regroupement familial

En Belgique, on observe une forme de dualité sélective dans les politiques migratoires. En effet, l'immigration économique y est relativement difficile en raison de nombreuses conditions à remplir : obtention d'un permis de séjour, d'un permis de travail, et possession de compétences spécifiques. À l'inverse, l'immigration par regroupement familial est bien plus accessible. Comme mentionné précédemment, la Belgique a historiquement utilisé cette voie pour attirer de la main-d'œuvre, notamment dans les mines. Malgré quelques durcissements récents, le regroupement familial reste aujourd'hui la première source d'immigration dans le pays. En effet, en 2023, la Belgique a enregistré 27.070 demandes de visa pour regroupement familial, soit une augmentation de 4.000 par rapport à 2022 (Office des étrangers, 2024b). En 2024, ce nombre a grimpé à 27.724 (Service public fédéral intérieur, 2025). À titre de comparaison, cette forme d'immigration représentait déjà 53 % des arrivées en Belgique en 2014, contre seulement 11 % pour l'immigration de travail (Myria, 2015). En 2023, seules 8.946 demandes de visa ont concerné l'immigration de travail, soit moins d'un tiers des chiffres du regroupement familial.

Le contraste est encore plus grand lorsqu'on compare ces chiffres à ceux du Canada. En 2023, 109.730 personnes y sont arrivées via le regroupement familial, représentant 23,26 % du total des immigrants, contre 58 % pour l'immigration de travail (Marc Miller, 2024). On voit donc

que la Belgique et le Canada adoptent des approches très différentes. Effectivement, alors que le Canada mise sur l'immigration économique, la Belgique reste fortement centrée sur le regroupement familial.

En avril 2025, le Conseil des ministres belge a adopté de nouvelles mesures visant à encadrer davantage le regroupement familial. Ces mesures portent notamment sur les conditions de revenus, les délais de traitement, ainsi que les critères d'âge. Désormais, la personne vivant légalement en Belgique (le « regroupant ») doit percevoir au moins 110 % du revenu net minimum, avec 10 % supplémentaires par personne à charge (Conseil des ministres, 2025). Myria illustre cela en indiquant que “un travailleur souhaitant faire venir sa compagne et deux enfants devrait gagner environ 2.745 € nets par mois” (Myria, 2025). Par ailleurs, afin de prévenir les mariages de complaisance, le délai de traitement du dossier a été allongé de 1 à 2 ans, pour démontrer qu'il s'agit d'une relation authentique. De plus, le partenaire doit désormais être âgé d'au moins 21 ans, et les enfants ne peuvent avoir plus de 18 ans (Conseil des ministres, 2025). La ministre Anneleen Van Bossuyt (2025) justifie ces mesures par la volonté de mieux gérer les flux migratoires.

Concernant le lien entre regroupement familial et emploi, la Belgique manque encore de données précises. Cependant, plusieurs indicateurs laissent entrevoir une intégration difficile sur le marché du travail. Le Conseil supérieur de l'emploi indique que les personnes venues par regroupement familial ont 7 % de chances en moins d'obtenir un emploi par rapport aux migrants économiques (Conseil supérieur de l'emploi, 2018). La Banque nationale de Belgique évoque un écart allant jusqu'à 30 points de pourcentage (BNB, 2020). De plus, Statbel révèle que les taux de chômage des personnes originaires d'Afrique du Nord (16,4 %) et d'Afrique subsaharienne (18,6 %), régions majoritairement concernées par le regroupement familial, restent bien supérieurs à la moyenne nationale. En 2022, plus de 40 % des nouveaux titres de séjour délivrés en Belgique concernaient le regroupement familial (Myria, 2023). En croisant ces données, on peut estimer que le taux de chômage pour cette catégorie se situe entre 15 % et 20 %.

Au Canada, la situation est bien différente. En 2021, le taux de chômage des personnes venues via le regroupement familial était de seulement 7 %, soit à peine 1 point au-dessus de la moyenne nationale (Gouvernement canadien, 2022). Selon l'IRCC, ces personnes présentent

une incidence d'emploi comparable à celle de la population canadienne dans son ensemble, avec un revenu annuel légèrement inférieur (Marc Ziller, 2023).

Mais qu'est-ce qui explique une telle différence dans les taux d'emploi ?

Dans les deux pays, les personnes arrivant par le biais du regroupement familial ne sont pas légalement obligées de travailler. Cependant, la manière dont elles sont soutenues dans leur intégration varie, ce qui semble être un facteur déterminant pour expliquer la différence de taux d'emploi observée.

En Belgique, les citoyens non européens qui rejoignent un membre de leur famille également non européen (c'est-à-dire un travailleur déjà installé en Belgique) doivent suivre un parcours d'intégration. Si ces procédures ont longtemps été différentes d'une région à l'autre, elles tendent à s'uniformiser depuis l'arrivée du nouveau gouvernement en 2025. En Flandre et à Bruxelles, l'intégration est structurée en quatre étapes : un cours d'orientation sociale de 60 heures, 400 heures de cours de langue, un programme individuel de job coaching, et enfin un programme de « réseautage » de 40 heures, qui implique une activité de groupe dans la langue d'apprentissage (Agentschap Integratie en Inburgering, 2025).

En Wallonie, les exigences ont également changé. La formation à la citoyenneté reste fixée à 60 heures, avec 400 heures de cours de langue si le niveau A2 n'est pas atteint. Les personnes arrivant dans le cadre du regroupement familial ont trois mois pour s'inscrire au programme d'intégration et 36 mois pour le terminer. Ce n'est que depuis le 1er janvier 2025 que la Wallonie exige également une session d'information sur l'emploi de quatre heures (Centre régional d'intégration, 2025). Cependant, malgré ce cadre plus structuré, aucune de ces mesures ne crée un lien direct avec le marché du travail, et les personnes regroupées ne sont pas activement encouragées à chercher un emploi.

En revanche, le Canada adopte une approche plus pragmatique et plus ciblée. Bien que les programmes d'intégration soient volontaires, ils semblent beaucoup plus efficaces dans la pratique. Le Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII) offre un soutien en trois étapes : une journée d'information sur le marché du travail, un entretien personnalisé pour élaborer un plan d'action et un contact direct avec des employeurs potentiels (Gouvernement du Canada, 2025c). Bien que ce programme soit facultatif, il place clairement l'insertion

professionnelle au cœur de l'intégration, même pour les personnes issues du regroupement familial.

Par ailleurs, le contenu des programmes canadiens est davantage axé sur des objectifs concrets, alors qu'en Belgique, l'accent est davantage mis sur l'apprentissage de la langue et les démarches administratives. Le problème du niveau de langue reste un obstacle. Selon l'Observatoire bruxellois de l'intégration sociale, de nombreux participants ne parviennent pas à atteindre un niveau de langue suffisant pour occuper un emploi qualifié (Van Wolputte, 2022).

Comme dit précédemment, le nouveau gouvernement a harmonisé les règles en termes de regroupement familial. Cela va peut-être pousser en Wallonie les nouveaux arrivants à travailler. Mais les politiques sont encore trop récentes pour montrer si cela a un impact. Cependant, lorsqu'on compare les deux premiers mois de 2024 et de 2025, on remarque que le nombre de demandes de visas par le regroupement familial est plus élevé mais que le nombre accordés est plus faible. En effet, pour janvier et février 2024, 4239 demandes ont été émises avec 2499 autorisations (58,95%). Pour ces mêmes mois en 2025, 4859 visas pour le regroupement familial ont été demandés avec 2259 réponses positives (46,49%). (Office des étrangers, 2025). Ces chiffres peuvent montrer un certain durcissement pour les arrivants du regroupement familial.

Programmes liant étrangers et les secteurs en pénurie

Depuis janvier 2025, le Canada a lancé deux nouveaux programmes pilotes d'immigration afin de répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions et secteurs économiques.

Le premier, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales, vise à favoriser l'installation durable des travailleurs qualifiés dans des régions éloignées ou moins peuplées. Il a été conçu pour permettre aux petites localités canadiennes de bénéficier directement des retombées positives de l'immigration économique. En partenariat avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), ces communautés peuvent identifier leurs besoins spécifiques en main-d'œuvre et avoir des candidats étrangers capables de combler ces besoins. En contrepartie, les travailleurs qui s'installent dans ces régions bénéficient d'une voie d'accès à la résidence permanente plus rapide. Des localités comme North Bay, Sudbury ou encore

Moose Jaw participant à ce projet. Cela montre un engagement concret sur le terrain. (Gouvernement du Canada, 2025a)

Ce programme s'inscrit dans la continuité du PPICRN (Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord), qui avait déjà montré son efficacité. Il avait été mis en place pour répondre à un déséquilibre qui selon le recensement du gouvernement canadien de 2021, 92 % des immigrants vivent dans des zones urbaines (Recensement du Canada, 2021). Le PPICRN avait pour objectif de corriger cette concentration excessive. Selon un sondage de l'IRCC en 2022, 93 % des participants étaient restés dans leur communauté d'accueil et 88 % n'avaient pas l'intention de la quitter (IRCC, 2022), preuve de la pertinence de cette approche ciblée.

Le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones est le deuxième programme lancé cette année. Il cible spécifiquement les régions francophones en situation minoritaire situées à l'extérieur du Québec. Son objectif est de répondre aux besoins du marché du travail tout en renforçant le poids démographique francophone au Canada. Grâce à ce programme, des collectivités comme la Péninsule acadienne, Sudbury ou Saint-Pierre-Jolys peuvent recommander des travailleurs étrangers francophones qualifiés et faciliter leur intégration. Le gouvernement canadien espère, par cette voie, renforcer le caractère bilingue du pays et soutenir la diversité linguistique. (Gouvernement du Canada, 2025a)

D'autres initiatives existent aussi comme par exemple le programme pilote pour aides à domicile et gardiens d'enfants, comme énoncé dans un précédent chapitre. Celui-ci a été lancé récemment et illustre l'approche proactive du Canada face aux défis de recrutement dans les secteurs essentiels. Pour rappel, ce programme offre une possibilité d'accéder à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers œuvrant dans ces métiers, souvent marqués par des conditions de travail difficiles et une forte demande. Notamment, la durée d'expérience requise pour être admissible a été réduite de 24 à 12 mois, rendant ainsi le programme plus accessible et plus attractif. Cette mesure a été saluée par Marc Miller, ministre de l'Immigration en 2024, comme un pas important vers un système plus juste et plus efficace. (Gouvernement du Canada, 2025j)

Ces initiatives visent à attirer des travailleurs étrangers qualifiés dans des localités souvent moins desservies par l'immigration traditionnelle, en leur offrant un accès facilité à la résidence

permanente. Cette stratégie s'inscrit dans une volonté plus large de soutenir le développement économique de ces zones tout en renforçant leur vitalité démographique.

En comparaison, la Belgique ne dispose pas de programmes structurés spécifiquement dédiés à l'attraction de travailleurs étrangers dans les métiers en pénurie. Certes, des listes de métiers en pénurie sont établies dans les trois Régions, et les procédures de recrutement sont quelque peu allégées (notamment, l'employeur est dispensé de prouver l'absence de candidats locaux). Cependant, à la différence du modèle canadien, aucun programme fédéral ou régional ne permet aux communes ou aux secteurs professionnels de recommander directement des travailleurs étrangers sur la base de leurs besoins spécifiques, ni de les accompagner dans une logique d'intégration locale, inclusive et durable.

Il existe néanmoins une initiative récente qui vise à rapprocher les travailleurs étrangers des secteurs en tension : le projet THAMM (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa), présenté dans un chapitre précédent. Ce programme, soutenu par l'Union européenne et mis en œuvre en Belgique notamment avec la Tunisie, a pour objectif de faciliter une mobilité professionnelle sûre et encadrée. Toutefois, aucune donnée officielle n'est actuellement disponible concernant le nombre de travailleurs étrangers ayant intégré le marché belge par ce biais, ce qui limite l'évaluation concrète de son impact.

Recommandations pour la Belgique

Après avoir comparé le système d'immigration belge et canadien sous plusieurs angles, il apparaît que la Belgique pourrait tirer des enseignements précieux sur l'immigration canadienne. Dans cette partie, nous allons présenter des recommandations concrètes qui pourraient permettre de moderniser et améliorer le système belge d'immigration pour combler les pénuries de main-d'œuvre en Belgique.

La première recommandation que nous voulons proposer est l'instauration d'un système de points pour soutenir l'immigration. Effectivement, cela permettra de rendre plus efficace la gestion des dossiers, mais aussi de prendre en compte les différents candidats de manière objective et sur base de critères transparents. Comme semble l'avoir fait l'Allemagne avec sa *Chancenkarte*, la Belgique pourrait s'inspirer des bonnes pratiques du Canada, les adaptant au contexte socio-économique belge. Cette dernière pourrait dans un premier temps reprendre ce système de *Chancenkart* qui semble positif actuellement en Allemagne pour attirer des candidats à venir sur le territoire, dans le but de trouver un travail. Ensuite dans un second temps, il serait intéressant d'établir un système de points général pour l'ensemble des régions du pays. Comme déjà énoncé, le système belge reste un système fragmenté, entre différentes régions et organes administratifs qui rendent le processus lourd et compliqué. Un outil commun à tous, pourrait simplifier les processus de sélection ainsi que administratifs. Dans celui-ci, on trouverait comme dans celui du Canada et de l'Allemagne, des critères liés à l'expérience, à l'éducation et au capital humain en général. Les candidats ayant reçu le meilleur score seraient sélectionnés pour venir travailler en Belgique. On pourrait adapter le nombre de personnes sélectionnées en fonction des besoins du marché.

Pour faire suite à l'instauration de système de points, il serait intéressant pour la Belgique d'assurer un suivi statistique de l'immigration plus efficace. En effet, grand nombre de littératures ou encore d'experts en immigration, s'accordent pour dire qu'il est difficile de travailler sur l'immigration belge au vu du manque de données centralisées résumant l'ensemble du phénomène d'immigration. Disposer de données précises et ce, de manière concentrée permettrait d'avoir une base de données intéressante pour mieux comprendre la situation. Nous avons essayé de collecter des données concernant le projet Thamm Plus, présenté précédemment. Cependant, aucune réponse n'est actuellement disponible pour analyser l'efficacité de ce programme. Avoir un aperçu des résultats liés à cette initiative

permettrait de voir s'il faut l'arrêter, l'améliorer ou encore la compléter avec d'autres programmes pour favoriser la mobilité professionnelle pour les métiers en pénurie.

Un système de point et un suivi efficace des données aideraient à la prise de décision concernant les politiques d'immigration. Comme le Canada le fait avec ses projets pilotes, la Belgique pourrait élaborer des politiques ou encore des projets temporaires avec des conditions spécifiques basées sur les besoins du pays. On sait par exemple que le métier d'infirmier et les métiers du secteur des soins de santé en général sont en pénurie. Pour attirer davantage les immigrants à venir travailler en Belgique, il serait intéressant d'une part de faciliter l'entrée sur le territoire de ces personnes mais aussi de leur accorder un permis de résidence permanente en plus de leur travail. Effectivement, le candidat à l'immigration sera davantage apte à accepter un rôle en Belgique s'il est assuré d'avoir le droit à la résidence. Un autre projet pilote qui pourrait être lancé en Belgique, concerne les métiers liés à la logistique et au transport routier. En effet, comme expliqué précédemment, avec le port d'Anvers, la Belgique fait face à une demande importante de main-d'œuvre dans ce secteur. Pour faciliter le recrutement des personnes qualifiées, deux solutions sont possibles. Premièrement, via un système similaire au Canada, leurs permettre d'engranger un nombre important de points, les faisant monter dans le classement et augmentant leur chance d'être sélectionnés. Deuxièmement, en leur accordant un droit de résidence en Belgique, pour une durée minimale, afin de rassurer les travailleurs venant travailler sur le territoire.

La troisième recommandation à laquelle nous avons pensé concerne le regroupement familial. En effet, ce dernier est la première source d'immigration en Belgique. Il serait donc intéressant de le lier davantage au marché du travail. Cela passant par des incitations à se proposer sur le marché du travail durant l'intégralité du parcours d'intégration. On pourrait leur proposer des emplois demandant des travailleurs peu qualifiés, en passant par des sociétés d'intérim comme Randstad, Start people et encore bien d'autres, mettant en lien travailleurs et employeurs. Aussi, pour améliorer leur insertion socio-économique, elles pourraient être invitées à suivre un parcours d'intégration structuré, comme le fait un nouveau travailleur dans une entreprise. Cela passerait par des formations en ligne obligatoires abordant le fonctionnement du marché du travail belge, les services publics de l'emploi (Actiris, le Forem, VDAB,...), les droits et les devoirs des travailleurs en Belgique (code du travail, sécurité sociale, droit syndical, ...) mais aussi les valeurs communes de la société belge et les comportements attendus dans le monde

professionnel comme le respect, la ponctualité, la non discrimination et encore bien d'autres. Cela complété par des informations pratiques sur la rédaction d'un CV permettrait de donner l'ensemble des outils utiles pour l'insertion de ces personnes sur le marché du travail.

Enfin, notre dernière recommandation concerne le regard porté sur l'immigration. Même si le besoin de main d'œuvre est réel, l'idée d'ouvrir les portes à l'immigration reste difficile à vendre politiquement. Les résistances culturelles, souvent alimentées par des discours populistes ou des peurs, peuvent freiner la mise en œuvre de politiques ambitieuses. Effectivement, il faudra revaloriser la place de l'immigration dans notre pays. Cela passe par la mise en place d'un système structuré mais aussi par une communication claire des enjeux liés à l'immigration. Il s'agit de passer d'une logique défensive vers une approche plus proactive, considérant l'immigration comme un levier de développement.

Pour profiter de l'immigration économique pour combler les pénuries de main-d'œuvre, le pays doit changer de paradigme et adopter une vision stratégique de l'immigration, plus proactive, comme le fait le Canada.

Limites du travail

Bien que nous ayons tout mis en place pour offrir une analyse complète et comparative des politiques migratoires en Belgique et au Canada, ce mémoire présente certaines limites qui doivent être mentionnées en toute transparence.

L'une des premières difficultés mentionnées est l'accès aux données. Comme dit plusieurs fois dans le texte, la Belgique n'a pas toujours des données précises sur ses programmes et ses politiques. Or dans ce domaine et pour ce travail, il est essentiel de disposer de données précises pour évaluer au mieux l'impact et l'efficacité des mesures existantes. Si on prend l'exemple du projet Thamm Plus, sur papier, il semble être un projet pertinent. Néanmoins, aucune donnée n'est disponible. Même en ayant consulté les personnes liées directement au projet, celles-ci ne savaient pas nous répondre. Ce manque d'informations complètes empêche donc inévitablement d'approfondir certains aspects qui pourraient être pertinents. C'est pourquoi une des recommandations était que la Belgique ait une meilleure base de données. De plus, les données sont limitées en raison de l'actualité politique. Les réformes migratoires changent fréquemment pour le moment et peuvent encore être modifiées dû au nouveau gouvernement. Cela accentue le manque de données de projets récents qui nous auraient été bien utiles pour ce travail.

Une autre limite à considérer dans le cadre de ce mémoire réside dans le choix d'établir une comparaison entre la Belgique et le Canada. Cette analyse s'avère pertinente en raison de la réputation du Canada en tant que modèle d'immigration économique légale. Cependant les deux pays ne sont pas totalement similaires et évoluent dans des contextes différents. La Belgique, située au cœur de l'Europe, est confrontée de manière plus directe aux flux migratoires en provenance du continent africain et d'autres pays européens. Le Canada, pour sa part, a une position géographique plus isolée avec les États-Unis comme principal filtre migratoire. De plus, la taille du territoire, la répartition des pouvoirs entre les différents niveaux de gouvernement et les attentes sociales à l'égard des migrants varient significativement d'un pays à l'autre. Ces différences ne remettent pas en cause la valeur de la comparaison, mais elles en limitent la portée lorsqu'il s'agit de transposer certaines politiques d'un modèle à l'autre.

Les recommandations faites dans ce rapport reposent sur une logique économique rationnelle mais leur application pratique peut se heurter à une réalité politique et sociale plus nuancée. En

d'autres termes, les solutions existent, mais leur mise en œuvre dépend de l'acceptation collective de l'immigration.

L'absence de plusieurs voix humaines donne une certaine limite à ce travail. Nous nous sommes principalement appuyés sur des données quantitatives et sur des rapports et des entretiens de personnes issues du monde académique et institutionnel. Cependant, entendre directement des migrants venus travailler en Belgique ou plusieurs employeurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre aurait pu rendre l'analyse encore plus ancrée dans la réalité. Ces témoignages auraient permis d'ajouter une dimension humaine à l'étude, d'illustrer les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain et d'enrichir les résultats théoriques par le biais de récits personnels. Notre approche méthodologique est en partie justifiée par des contraintes de temps et d'accès, mais elle engendre une certaine frustration.

Nous avons voulu décrire les limites de notre rapport pour montrer qu'il est possible d'aller plus loin dans les analyses. Ce mémoire se veut ainsi une base de réflexion, ouverte à des approfondissements futurs, mais fidèle à l'objectif initial qui est de proposer des recommandations de politiques liées à l'immigration de travail en Belgique à travers une comparaison constructive avec le modèle canadien.

Conclusion

Ce mémoire nous a permis d'étudier le rôle que pouvait jouer l'immigration pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre en Belgique, à travers l'exemple du Canada.

Il devient indispensable de penser à l'immigration comme levier stratégique pour combler les pénuries de main-d'œuvre, dans un contexte où de nombreux secteurs peinent à recruter mais aussi dans lequel la population se fait de plus en plus vieillissante. En Belgique, cela n'est pas encore le cas. En effet, l'immigration belge est fragmentée entre différentes institutions et régions, manque d'une stratégie claire et n'est souvent pas perçue de manière positive.

Le modèle Canadien peut être une source d'inspiration intéressante pour la Belgique, ce dernier étant reconnu pour son efficacité. Le Canada a effectivement mis en place des outils pertinents comme le système de points, soit une sélection de candidats fondée sur des critères objectifs. Il utilise aussi des projets pilotes ciblés permettant d'agir de manière proactive. Ces bonnes pratiques pourraient aussi être utilisées en Belgique, en les adaptant au contexte institutionnel et socio-économique.

Les solutions proposées dans ce mémoire, sont d'une part, la mise en place d'un système de points national, permettant de sélectionner les candidats de manière transparente et objective, adaptant les admissions aux besoins du pays. Ce système serait inspiré du modèle canadien et de la *ChancenKarte* allemande et prendrait en compte des critères tels que l'expérience, la formation ou encore les compétences linguistiques. D'autre part, il est indispensable d'assurer un meilleur suivi statistique de l'immigration économique. En effet, le manque de données complique l'évaluation de la situation belge, mais aussi des politiques mises en place. Des résultats plus clairs permettraient d'implanter de nouveaux projets pilotes, adaptés à la réalité belge, offrant des incitations pour les candidats, comme un droit de résidence minimal. De plus, il faut revoir le suivi et l'accompagnement du regroupement familial, cette voie d'entrée principale en Belgique. Cette dernière représente aussi une main-d'œuvre intéressante. Mettre en place un parcours d'intégration orienté vers l'emploi semble être une bonne stratégie. Enfin, le regard sur l'immigration doit changer dans notre pays, pour qu'elle puisse devenir un véritable outil économique.

En conclusion, pour pouvoir utiliser l'immigration économique comme outil pour combler les pénuries de main-d'œuvre, la Belgique devra mettre en place une série de mesures pour permettre d'aligner les objectifs à la réalité du pays.

Bibliographie

2024-03-10 - Loi modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers concernant la demande d'admission au séjour pour apatridie - M.B. 2024-08-22, p. 98050 © SPF Justice, 22/08/2024, www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl

Actiris. (2024). *Liste des fonctions critiques, dont les métiers en pénurie, en 2024*. [PDF]. <https://www.actiris.brussels/media/bcnebdhv/2024-06-liste-fonctions-critiques-h-65905DDE.pdf>

Agentschap Integratie En Inburgering. (2025). *Traject naar werk*. En ligne. <https://www.integratie-inburgering.be/nl/inburgering/traject-naar-werk>

Agoria. (2025). *Le taux de postes vacants augmente légèrement au deuxième trimestre 2024*. En ligne. <https://www.agoria.be/fr/services/expertise/conjoncture-et-prix/conjoncture/le-taux-de-postes-vacants-augmente-legerement-au-deuxieme-trimestre-2024>

Alizade, J. (2024). *The politics of immigration and crime in Europe*. En ligne. <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp01qn59q7334/1>

Bongiorno, Gaetano. (2019). *Marché du travail et main-d'œuvre étrangère en Europe et en Belgique, quelle évolution depuis cinquante ans?*. Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain. En ligne. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:18467>

Bourgeois, S., (2020). *L'immigration récente profite à l'économie belge, affirme une étude de la Banque Nationale*. RTBF Actus. En ligne. <https://www.rtf.be/article/l-immigration-recente-profite-a-l-economie-belge-affirme-une-etude-de-la-banque-nationale-10624815>

Boyd, M. et Vickers, M. (2000). *Cents and d'immigration au Canada*. Tendances sociales canadiennes. [PDF] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-008-x/2000002/article/5164-fra.pdf?st=StsuJxkU>

Bughin J., Hazan E., Lund S., Dahlstrom P., Wiesinger A. & Subramaniam A. (2018). *Skill shift: Automation and the future of the workforce*. McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce?utm_

Caestecker, Frank. (2006). "Histoire de La Migration En Belgique Aux 19e En 20ième Siècles (1830-2004)." *Penser l'immigration et l'intégration Autrement. Une Initiative Belge Inter-Universitaire*, Bruylant, 2006, pp. 13–28. [PDF] <http://hdl.handle.net/1854/LU-341047>

Centre Régional d'Intégration. (2025). *Les parcours d'intégration en Wallonie*. En ligne. <https://parcoursintegration.be/fr/accueil>

CIRE. (2009). *Historique de l'immigration en Belgique Synthèse*. [PDF] <https://discr.be/wp-content/uploads/03-Histoire-de-limmigration.pdf>

CIRE. (2012). *Regroupement familial : ce qui a changé*. En ligne. <https://www.cire.be/publication/regroupement-familial-ce-qui-a-change/?utm.com>

Chancenkarte. (2025, 1 avril). *Opportunity Card: info for candidates and employers*. En ligne. <https://chancenkarte.com/en/>

Conseil supérieur de l'emploi. (2024). *Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions*. [PDF]. <https://s3.tamtam.pro/staging/storage/media/PDF/43104/ae073f714a8bb9c1b4ff1d240452933fa8699199.pdf>

De Smet, F. (2012). *Les politiques d'intégration : mise à l'épreuve de l'identité intérieure*. En ligne. https://dipot.ulb.ac.be/dspace/bitstream/2013/189089/1/2012_PolicyPapers_PrixUllens_PolitiquesIntegration.pdf

Direction générale Emploi et marché du travail. (2001). *L'immigration en Belgique : effectifs, mouvements et marché du travail*. [PDF] <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/immigration%20en%20Belgique-augustus%202007.pdf>

Dustmann, C., Glitz, A., & Frattini, T. (2008). The labour market impact of immigration. *Oxford Review Of Economic Policy*, 24(3), pp.477-494. <https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/LabourMarketImpactImmigration.pdf>

Duval R., Oikonomou M. & Tavares M. (2022). *Tight Jobs Market Is a Boon for Workers But Could Add To Inflation Risks*. International Monetary Fund. https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2022/03/31/tight-jobs-market-is-a-boon-for-workers-but-could-add-to-inflation-risks?utm_

Eggerickx T., Sanderson S. (2010). *Histoire de la population de la Belgique et de ses territoires*"- p. 293-336. [PDF] <http://hdl.handle.net/2078.1/78880>

Emploi et Formation en Wallonie. (2025a). *Fixed-term single permit*. En ligne. <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/permis-unique-de-duree-limitee.html>

Emploi et Formation en Wallonie. (2025b). *Métiers en pénurie pour travailleurs étrangers*. En ligne. [https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/metiers-en-penurie-pour-travailleurs-etrangers.html#:~:text=Vous%20souhaitez%20occuper%20pour%20maximum,par%20formulaire%20papier%20\(2021\).](https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/metiers-en-penurie-pour-travailleurs-etrangers.html#:~:text=Vous%20souhaitez%20occuper%20pour%20maximum,par%20formulaire%20papier%20(2021).)

Emploi et Formation en Wallonie. (2025c). *Permis B*. En ligne. <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/vous-etes-employeur/que-devez-vous-faire/permis-b.html>

Emploi et Formation en Wallonie. (2025d). *Unlimited single permit*. En ligne. <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/permis-unique-de-duree-illimitee.html>

Emploi et Formation Professionnelle en Wallonie (2025e). *Vous êtes travailleur - Emploi et Formation professionnelle en Wallonie*. En ligne. <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/vous-etes-travailleur.html>

Europa. (2024). *Migration légale: les députés approuvent les règles renforcées pour un permis unique de séjour et de travail*. En ligne. <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20240308IPR19036/les-deputes-approuvent-le-renforcement-des-regles-sur-le-permis-unique>

European Observatory on Health System and Policies. (2023). *Enhancing the labour market for health and care workers*. [PDF]. https://eurohealthobservatory.who.int/docs/librariesprovider3/publicationsnew/eu-and-health-priorities-briefing-papers/enhancing-the-labour-market-for-health-and-care-workers-2nd.pdf?sfvrsn=b86d2a6a_1&download=true

European Central Bank. (2023). *The euro area labour force: recent developments and drivers*. En ligne. https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202306_03~631ad61075.en.html?utm

Eurostat & European Migration Network. (2024). *Belgium Country Factsheet 2023*. [PDF]. <https://emnelgium.be/sites/default/files/publications/Belgium%20Country%20Factsheet%202023.pdf>

Federal ministry of the interior and community (2024). *The new Skilled Immigration Act one year on: numbers of foreign skilled workers, students and trainees rise considerably*. En ligne. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2024/11/fachkraefteeinwanderung.html>

Forem. (2024). *Découvrir les métiers en pénurie*. En ligne. <https://www.leforem.be/citoyens/metiers-penurie.html>

Frohm E. (2021). *Labour shortages and wage growth*. [PDF]. European Central Bank. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2576~3f8114fc02.en.pdf>

Gouvernement du Canada (2024a, 22 mars). *Archivée – Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html>

Gouvernement du Canada. (2024b, 23 octobre). *L'immigration, ça compte pour les soins de santé*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/assurer-croissance-canada/sante.html>

Gouvernement Canada. (2024c, 24 octobre). *Consultations de 2024 sur les niveaux d'immigration – rapport final*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/consultations/consultations-2024-niveaux-immigration-rapport.html>

Gouvernement du Canada (2024d, 17 décembre). *Immigrer dans le cadre d'Entrée express*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express.html>

Gouvernement du Canada. (2025a). *Le Canada lance le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et le Programme pilote d'immigration dans les communautés francophones*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2025/01/le-canada-lance-le-programme-pilote-dimmigration-dans-les-communautes-rurales-et-le-programme-pilote-dimmigration-dans-les-communautes-francophones.html>

Gouvernement du Canada. (2025b). *Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales*. En ligne. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/pilotes-rurale-franco/immigration-rurale.html?utm_source=chatgpt.com

Gouvernement du Canada. (2025c). *Rapport 2023 sur les résultats en matière d'établissement : Partie 3 – Programmation adaptée au lieu en matière d'immigration régional*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/renseignements-fournisseurs-services-detablissement-reinstallation/rapport-2023-resultats-etablissement/rapport-2023-resultats-etablissement-partie3.html#recrutement>

Gouvernement du Canada (2025d, 6 février). *Embaucher un travailleur sans EIMT : À propos du processus*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale.html>

Gouvernement du Canada, (2025e, 7 février). *Le taux de chômage par province et territoire, janvier 2025*. En ligne. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250207/mc-a001-fra.htm>

Gouvernement du Canada (2025f, 24 février). *Programme de visa pour démarrage d'entreprise*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/visa-demarrage.html>

Gouvernement du Canada (2025g, 24 février). *Programme d'immigration au Canada atlantique*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique.html>

Gouvernement du Canada (2025h, 26 février). *Suivi de l'immigration au Canada*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/suivi.html>

Gouvernement du Canada (2025i, 12 mars). *Embaucher des travailleurs étrangers temporaires au Québec*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/quebec.html>

Gouvernement du Canada (2025j, 21 mars). *Programmes pilotes d'immigration des aides de soins à domicile*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/aides-familiaux/programmes-pilotes-immigration-aides-soins-domicile.html>

Gouvernement du Canada (2025k, 2 mai). *Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/refugies/pilote-voie-acces-mobilite-economique.html>

Gouvernement du Canada (2025l, 15 mai). *Embaucher un travailleur sans EIMT : À propos du processus*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale.html>

Gouvernement du Canada (s.d a). *Faciliter l'accès aux talents mondiaux*. [PDF]. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/campaigns/embauchez-immigrants/fiches-information/talents-mondiaux.pdf>

Gouvernement du Canada (s.d b). *Mobilité Francophone*. [PDF]. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/campaigns/embauchez-immigrants/fiches-information/mobilite-francophone-fr.pdf>

Gouvernement du Canada (s.d c) *Vous embauchez un travailleur étranger temporaire*. [PDF]. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/campaigns/embauchez-immigrants/fiches-information/comparer.pdf>

Gouvernement fédéral belge. (2025). *Accord de coalition fédéral 2025-2029*. [PDF]. https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

Handbook Germany (2025). *La carte des opportunités pour trouver un emploi*. En ligne. <https://handbookgermany.de/fr/opportunity-card>

Helin, E. (1968). *Migrations d'ouvriers avant la révolution industrielle*. [PDF]. <https://hdl.handle.net/2268/305575>

Hellendorff, Y. (2023). *Un manque généralisé*. Fédération des maisons médicales. En ligne. <https://www.maisonmedicale.org/un-manque-generalise/>

Hupin, B. (2025). *Accord du gouvernement De Wever sur l'asile et la migration : maîtriser les arrivées, réduire la capacité d'accueil*. RTBF Actus. En ligne. <https://www.rtb.be/article/accord-du-gouvernement-de-wever-sur-l-asile-et-la-migration-maitriser-les-arrivees-reduire-la-capacite-d-accueil-11497875>

Immigration, Réfugiés & Citoyenneté Canada (IRCC), (2024). *2023-24 Étude de suivi annuelle d'IRCC Rapport final*. [PDF]. https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/ircc/Ci4-183-1-2024-fra.pdf

International Organization for Migration. (s. d.). *Termes clés de la migration | International Organization for Migration*. International Organization For Migration. En ligne. <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>

Izoard, Marin. (2017). *Le regroupement familial des bénéficiaires de la protection internationale en Belgique : quand les politiques sécuritaires prennent le pas sur les droits de l'homme*. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain. En ligne. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:12740>

Just For Canada. (2025, 25 mars). *Voici le calculateur de score SCG – Facile D& # 039 ; Utilisation*. En ligne. https://justforcanada.com/fr/immigrer/entree-express/guide/calculer-score-systeme-classement-global-scg/#elementor-toc_heading-anchor-0

La rédaction & Belga (2024). *Asile et migration : une nouvelle politique de retour "proactive" approuvée en commission de la Chambre*. RTBF Actus. En ligne. <https://www.rtb.be/article/asile-et-migration-une-nouvelle-politique-de-retour-proactive-approuvee-en-commission-de-la-chambre-11310857>

Lafleur, J.-M., & Marfouk, A. (2017). *21 questions que se posent les Belges sur les migration internationales au XXIe siècle*. Academia-L'Harmattan. En ligne. <https://orbi.uliege.be/handle/2268/215503>

Lambert, M-E., Ma, C. et Troper H. (2024). *Immigration au Canada*. L'encyclopédie canadienne. En ligne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/immigration>

Lavergne, T., & Janssens, H. (2024). *Pénurie des infirmier-es et crise du 'prendre soin'*. [PDF]. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/179%20-%20P%20C3%A9nurie%20des%20infirmier%20B7es%20et%20crise%20du%20E2%80%98prendre%20soin%20E2%80%99.pdf>

ManPower. (2025). *Pénuries de talents : 72% des employeurs belges éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants*. En ligne. <https://www.manpowergroup.be/fr/2025/01/22/penuries-de-talents-72-des-employeurs-belges-eprouvent-des-difficultes-a-remplir-leurs-postes-vacants/#:~:text=Selon%20une%20enqu%C3%AAt%20r%C3%A9alis%C3%A9e%20par,face%20C3%A0%20de%20grandes%20difficult%C3%A9s.>

Marfouk, A. (2013). *Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi*. [PDF] <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/02/wp14.pdf>

Martiniello, M., & Rea, A. (2012). *Une brève histoire de l'immigration en Belgique*. Fédération Wallonie-Bruxelles. [PDF]. https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/152442/1/Immigration_Final_26_11_12.pdf

McAuliffe, M. et L.A. Oucho (dir. publ.), (2024). *État de la migration dans le monde 2024*. Organisation internationale pour les migrations (OIM), Genève. [PDF]. <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/240368fre.pdf>

MORELLI, Histoire des étrangers... et de l'immigration en Belgique de la préhistoire à nos jours. Bruxelles, Couleur livres, 2004.

Myria (2023). *Une dynamique exceptionnelle dans la migration économique, replacer le curseur sur les droits des travailleurs*. Centre fédéral Migration. En ligne. <https://www.myria.be/fr/publications/communique-de-presse-2022-une-dynamique-exceptionnelle-dans-la-migration-economique-replacer-le-curseur-sur-les-droits-des-travailleurs>

Myria (2024a) *La migration en chiffres et en droits – Cahier du rapport annuel*. Centre fédéral Migration. En ligne. <https://www.myria.be/fr/publications/la-migration-en-chiffres-et-en-droits-2024>

Myria. (2024b). *Migration économique, libre circulation et étudiants*. [PDF]. https://www.myria.be/files/2024_MYRIA_Migration_%C3%A9conomique_libre_circulation_et_%C3%A9tudiants.pdf

Myria. (2025). *L'accord de Pâques porte atteinte au droit de vivre en famille des étrangers*. En ligne <https://www.myria.be/fr/publications/communique-de-presse-laccord-de-paques-porte-atteinte-au-droit-de-vivre-en-famille-des-etrangers#:~:text=Le%20cadre%20%C3%A9gal%20belge%20actuel,une%20charge%20pour%20l'%C3%89tat>

Myria, & Vause, S. (2018). *1997-2017 : un bilan de deux décennies en Belgique*. [PDF]. https://www.myria.be/files/1997-2017_un_bilan_de_deux_de%CC%81cennies_d%E2%80%99immigrations_en_Belgique.pdf

News.Belgium. (2025). *Conseil des ministres : Asile et migration : paquet de mesures de crise*. En ligne. <https://news.belgium.be/fr/asile-et-migration-paquet-de-mesures-de-crise>

OECD (2019), *Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019, Recruiting Immigrant Workers*, OECD Publishing, Paris. En ligne. <https://doi.org/10.1787/4abab00d-en>.

OECD. (2023). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023*. [PDF]. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2023/07/oecd-employment-outlook-2023_904bcef3/aae5dba0-fr.pdf

Office des étrangers. (2024a). *1er septembre 2024 – Entrée en vigueur de la loi du 10 mars 2024 modifiant la loi du 15 décembre 1980 en matière de droit au regroupement familial*. <https://dofi.ibz.be/fr/news/1er-septembre-2024-entree-en-vigueur-de-la-loi-du-10-mars-2024-modifiant-la-loi-du-15-decembre?utm>

Office des étrangers. (2024b). *Rapport d'activité 2023*. [PDF]. <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/DVZ%20AV%202023%20FR.pdf>

Organisation internationale du travail. (2025). *Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre en Afrique du Nord*. En ligne. <https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/pour-une-approche-globale-de-la-gouvernance-de-la-migration-et-de-la>

Poucet, S., (2024). *Migration : "Les politiques publiques sont construites autour de stéréotypes"*. RTBF Actus. En ligne. <https://www.rtb.be/article/migration-quelles-alternatives-a-la-politique-de-fermeture-des-frontieres-11476748>

Randstad. (2024). *Pourquoi y a-t-il une pénurie mondiale de main-d'œuvre?* En ligne. <https://www.randstad.be/fr/workforce360/strategic-talent-management/pourquoi-y-t-il-une-penurie-mondiale-main-doeuvre/>

Rodriguez-Garcia, D. (2010) *Beyond Assimilation and Multiculturalism: A Critical Review of the Debate on Managing Diversity*. Journal of International Migration and Integration. En ligne. https://www.researchgate.net/publication/225122650_Beyond_Assimilation_and_Multiculturalism_A_Critical_Review_of_the_Debate_on_Managing_Diversity

Ruysen, A., Poucet, S. & Hupin B. (Animateurs). (2024). *Les « vrais » chiffres de l'immigration en Belgique* [Episode de podcast audio]. Dans *Les clés*. RTBF info. En ligne. https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=cdRzgEDjn1A&ab_channel=RTBFInfo

Salt, J., Clarke, J., Wanner, P., & Conseil de l'Europe. (2005). *Les migrations internationales de la main-d'œuvre*. [PDF]. <https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Population%20Studies%2044.pdf>

Sarkowsky, K., Schultze, R-O & Schwarze, S. (2015) *Migration, Regionalization, Citizenship Comparing Canada and Europe*. Springer VS. En ligne. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-06583-6>

SPF Emploi. (2025). *Travailleurs étrangers*. En ligne. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/travailleurs-etranagers>

SPF Santé publique. (2021). *PlanCad Infirmiers 2004-2018*. [PDF]. https://organesdeconcertation.sante.belgique.be/sites/default/files/documents/plancad_inf_2018_fr.pdf

Statistique Canada (2023, août 21). *Plus du tiers des immigrants économiques au Canada sont arrivés dans le cadre du Programme des candidats des provinces avant la pandémie*. StatistiqueCanada. En ligne.

<https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/4328-plus-du-tiers-des-immigrants-economiques-au-canada-sont-arrives-dans-le-cadre-du?utm>

Statbel. (2023). *Situation sur le marché du travail selon la nationalité d'origine*. En ligne. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>

Statbel. (2024). *Emplois Vacants*. Statbel. (2025). *Emplois vacants*. En ligne. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emplois-vacants>

Van Dyk, L. (2024). *Les lois canadiennes sur l'immigration*. Musée canadien de l'immigration du Quai 21. En ligne. <https://quai21.ca/recherche/histoire-immigration/lois-canadiennes-immigration>

VDAB. (2024). *Knelpunberoepen*. [PDF]. <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpunberoepen2025.pdf>

VDAB. (2025). *Knelpunberoepen in Vlaanderen*. [PDF]. <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpunberoepen2025.pdf>

Vlaanderen.be. (2025a). *Employer un ressortissant étranger en Flandre*. En ligne. <https://www.vlaanderen.be/fr/travailler/employer-un-ressortissant-etrange-en-flandre>

Vlaanderen.be. (2025b). *Employer un ressortissant étranger en Flandre : catégorie « autres »*. En ligne. <https://www.vlaanderen.be/fr/travailler/employer-un-ressortissant-etrange-en-flandre/categories/autres>

VRT. (2025). *Les métiers en pénurie se multiplient en Flandre : la ministre Demir insiste sur la connaissance du néerlandais*. En ligne. <https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2025/01/31/les-metiers-en-penurie-se-multiplient-en-flandre-la-ministre-d/>

Wallonie.be. (2025). *Obtenir l'autorisation d'engager un travailleur étranger dans mon entreprise*. En ligne. <https://www.wallonie.be/fr/demarches/obtenir-lautorisation-dengager-un-travailleur-etrange-dans-mon-entreprise#:~:text=La%20demande%20d'un%20permis,dossier%20n'est%20pas%20complet>

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs report 2023*. [PDF]. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

World Health Organization. (2023). *Tracking universal health coverage: 2023 global monitoring report*. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/hwf-news/2023-gmr-summary-hwf.pdf?sfvrsn=7b646293_3&download=true

Wuidar, S. (2024). *Flexibilité et pénurie de l'emploi sous tension. Une analyse par la régulation du travail dans le secteur belge de la construction*. En ligne. https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/310554/1/These_WUIDAR%20Simon.pdf

Annexes:**Annexe 1: Listes des métiers en pénurie de main d'oeuvre par régions en 2024-2025**

Bruxelles:

Commerce, vente et grande distribution
Conseiller technico-commercial
Conseiller technique pour le support à la clientèle
Directeur de magasin
Responsable de rayon produits alimentaires
Responsable des ventes
Vendeur d'articles de sports ou de loisirs
Vendeur de denrées alimentaires dans le commerce de détail
Vendeur en Bricolage
Vendeur en habillement et accessoires
Comptabilité, Finance, Assurances, droit et immobilier
Analyste financier
Chef comptable
Comptable
Conseiller en assurances
Expert comptable
Syndic d'immeubles
Construction et travaux publics
Chargé d'études techniques du bâtiment
Chef de chantier
Coffreur-ferrailleur
Conducteur de chantier
Conducteur de grue à tour

--

Conducteur de grue mobile
Conducteur d'engins de chantier
Couvreur de toits inclinés
Couvreur de toits plats
Electricien installateur industriel
Electricien installateur résidentiel
Installateur de réseaux de communication de données
Installateur sanitaire
Maçon
Menuisier d'extérieur
Menuisier d'intérieur
Métreur
Monteur d'installations de chauffage central
Ouvrier de voirie
Rénovateur de façades-Réparateur de béton
Responsable de l'entretien des batiments et infrastructures
Technicien de maintenance de bruleurs
Technicien de maintenance en système de chauffage
Enseignement et formation
Coordinateur pédagogique
Educateur dans un établissement scolaire
Enseignant dans l'enseignement secondaire
Enseignant dans l'enseignement maternel ou primaire
Formateur pour adultes

Moniteur d'auto-école
Horeca
Assistant de direction d'hotel-restaurant
Chef de partie
Cuisinier
Maitre d'hotel
Réceptionniste en établissement hotelier
Serveur dans un restaurant
Serveur dans une brasserie
Informatique et télécommunications
Analyste-développeur TIC
Business Analyst TIC
Responsable de département informatique
Métiers administratifs
Assistant de direction
Manager des ressources humaines
Métiers techniques et de l'industrie
Dessintauer-concepteur en électricité et électronique
Dessinateur-concepteur mécanique
Electricien de maintenance
Expert en sécurité, hygiène et environnement
Inspecteur de conformité
Installateur d'ascenseurs
Mécanicien de maintenance
Responsable controle qualité en industrie

Responsable de maintenance industrielle
Responsable des méthodes de production et d'industrialisation
Responsable du planning et de la gestion de la production
Technicien de maintenance d'ascenseurs
Technicien de maintenance en équipements industriels
Technicien en automatisation industrielle
Technicien en froid et climatisation
Technicien en sécurité, hygiène et environnement
Santé et action sociale
Aide familial
Aide-soignant
Ambulancier-secouriste
Assistant social
Conseiller emploi
Conseiller en aide sociale
Educateur-accompagnateur
ErgothérapeuteInfirmiere
Infirmier en chef
Infirmier sociale
Infirmier spécialisé au bloc opératoire
Infirmier spécialisé en pédiatrie
Logopède
Médecin

Moniteur-animateur dans l'économie sociale
Pharmacien
Puéricultrice
Responsable de garderie
Technologue de laboratoire médical
Technologie en imagerie médicale
Services à la personne, sécurité, nettoyage et recyclage
Agent de gardiennage
Agent de la sécurité publique
Coiffeur
Aide ménager à domicile
Transport et logistique
Acheteur
Conducteur d'autobus
Conducteur de camions avec remorque
Conducteur de poids lourd multibennes
Responsable des achats

Source: Actiris, 2024.

Wallonie:

Administration publique
Chef de projet au développement local
Collaborateur à la défense
Contrôleur des impôts
Fossoyeur
Agriculture, Espaces verts et Maraichage

Conducteur de machines agricoles et forestières
Commerce et Service commerciaux
Acheteur
Conseiller technique pour le support à la clientèle
Conseiller technico-commercial
Délégué technico-commercial
Directeur de magasin
Responsable de l'administration des ventes
Communication, média et multimédia
Concepteur de contenus multimédias
Construction, Bois et Electricité
Carreleur
Chargé d'études technique du bâtiment
Charpentier
Ched de chantier
Coffreur-ferrailleur
Conducteur de chantier
conducteur de foreuses
conducteur de grue à tour
Conducteur de grue mobile
Conducteur d'engins de chantier
Couvreur de toits inclinés
Couvreur de toits plats
Dessinateur de la construction
Electricien installateur industriel
Electricien installateur résidentiel
Installateur de réseaux de communication de données

Installateur sanitaire
Isolateur
Maçon

Manoeuvre en construction
Menuisier d'atelier
Menuisier de chantier d'extérieur
Menuisier de chantier d'intérieur
Metreur
Monteur d'aménagement intérieur
Monteur de câbles et conduits aériens et souterrains
Monteur de structures métalliques lourdes
Monteur d'éléments de façade et de toit en métal
Monteur de chauffage central
Monteur d'isolation industrielle
Monteur d'ossatures en bois
Ouvrier de voirie
Peintre industriel
Peintre-décorateur
Plafonneur
Poseur de canalisations
Poseur de conduites d'eau
Poseur de dispositifs de ventilation
Rénovateur de façades
Tailleur de pierre naturelle
Technicien de maintenance en système de chauffage

Technicien de réseaux de communication et en système de sécurité
Technicien en froid et climatisation
Technicien HVAC
Education et Formation

Enseignant dans l'enseignement primaire ou maternel
Enseignant dans l'enseignement secondaire
Enseignant dans l'enseignement secondaire technique ou professionnel
Enseignant dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit
Finance, Banques et Assurances
Conseiller en assurances
Horeca et Tourisme
Accompagnateur de voyages - Guide touristique
Agent d'accueil en boutique
Animateur de loisirs
Chef de cuisine
Chef de partie
Commis de cuisine
Cuisinière
Réceptionniste en établissement hôtelier
Serveur dans un restaurant
Serveur dans une brasserie
Valet de chambre
Industrie
Assembleur d'éléments de structure métallique
Chef d'équipe en industrie de production

Conducteur de machine de fabrication de produits textiles
Conducteur d'équipement de conditionnement
Conducteur d'équipement de transformation des plastiques et caoutchoucs
Conducteur d'installation en industrie chimique
Conducteur d'installation en industrie pharmaceutique

Electricien de maintenance
Electromécanicien
Experts en sécurité, hygiène et environnement
Laborantin de production industrielle
Mécanicien de maintenance
Monteur-câbleur de matériels électriques et électromécaniques
Opérateur de production de matériaux de construction
Opérateur en montage et assemblage mécanique
Régleur d'équipement de transformation des plastiques et caoutchoucs
Régleur-opérateur machines conventionnelles
Responsable contrôle qualité en industrie
Responsable de maintenance industrielle
Responsable de production
Responsable des méthodes de production et d'industrialisation
Responsable du planning et de la gestion de production
Responsable recherche en industrie
Soudeur à l'électrode enrobée
Soudeur semi-automatique
Soudeur TIG
Technicien de maintenance en électronique industrielle

Technicien d'études, recherche et développement dans l'industrie de transformation
Technicien en gestion industrielle et logistique
Technicien en automatisation industrielle
Technicien en processus et méthodes de production
Tôlier industriel
Tuyauteur

Informatique
Administrateur de base de données
Analyste TIC
Business analyst TIC
Data scientist
Expert en intégration et implémentation TIC
Responsable de département informatique
Maintenance de véhicules
(Dé)monteur de carrosserie
Peintre en carrosserie
Préparateur en carrosserie
Tôlier en carrosserie
Technicien automobile
Mécanicien de maintenance d'engins de chantier; agricoles et levage
Mécanicien pour camions et véhicules utilitaires lourds
Santé et Action sociale
Accueillant d'enfant
Aide familiale
Aide-soignant

Assistant social
Educateur
Ergothérapeute
Infirmier
Infirmier en chef
Infirmier social
Infirmier spécialisé au bloc opératoire

Infirmier spécialisé en anesthésie
Infirmier spécialisé en pédiatrie
Médecin
Pharmacien
Technologue de laboratoire médical
Technologue en imagerie médicale
Service aux personnes et entreprises
Aide ménager
Coiffeur
Esthéticien
Moniteur d'auto-école
Comptable
Expert comptable
Agent de gardiennage
Nettoyeur de locaux et grande surface
Transformation alimentaire
Aide-boulangier
Boulangier

Pâtissier-chocolatier-glacier
Abatteur-découpeur
Coupeur-désosseur
Boucher
Conducteur de production industrielle alimentaire
Transport et logistique
Gestionnaire des opérations logistiques
Chauffeur d'autocar
Conducteur d'autobus
Conducteur de poids lourd permis C/CE/Convoi exceptionnel/multibennes
Agent technique de préparation des vols
Contrôleur aérien
Matelot dans la navigation intérieure

Source: Le Forem, 2024.

Flandres:

Administratieve beroepen
Adviseur kredieten
Adviseur financieel vermogen
Commerciaal medewerker in de financiële sector
Beheerder verzekeringen
Verzekeringsadviseur
Boekhouder: Accountant - Belastingadviseur
Medewerker personeel: Payroll advisor en sectorspecifieke personeelsmedewerker
Medewerker callcenter
Commercieel medewerker
Management assistent

Technisch-administratief medewerker
Verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit en controle
Beheerder vastgoed: Syndicus
Bouwberoepen
Landmeter
Conducteur bouw
Werfleider
Veiligheidscoördinator
Calculator bouw
Technicus studiebureau bouw
Bodemonderzoeker
Bekister - ijzervlechter
Metselaar
Houtskeletbouw
Daktimmerman
Natuursteenbewerker
Gevelrenoveerder - betonhersteller
Asbestverwijderaar
Handlanger bouw
Stukadoor
Dekvloerlegger
Vloerder tegelzetter
Dakdekker schuine daken
Dakdekker platte daken
Dakdekker industriële daken
Monteur van metalen gevel- en dakelementen
Binnenschrijnwerker

Buitenschrijnwerker
Monteur van interieurichtingen
Werkplaatsschrijnwerker
Glaswerker
Schilder-decorateur
Plaatser van vloerbekledingen
Residentieel elektrotechnisch installateur
Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen
Installateur van datacommunicatienetwerken
Installateur liften
Sanitair installateur
Monteur van centrale verwarmingsinstallaties
Brandertehnicus
Plaatser van ventilatiesystemen
Wegenwerker
Aansluiter waterleidingen
Netaansluiter
Bestuurder van bouwplaatsmachines
Bestuurder van betonnerings- en asfalteringsmachines
Boor- en heimachinist
Kraanbestuurder
Torenkraanbestuurder
Rigger - monteerder
Communicatie- en kennisberoepen
Bedrijfsanalist ICT
Verantwoordelijke ICT

Integratie en implementatie expert ICT
Netwerkbeheerder
Databankbeheerder
Analist ontwikkelaar ICT
Technicus PC en kantoomateriaal: support medewerker ICT
Computeroperator: support medewerker ICT
Expert onderzoek en ontwikkeling in de industrie
Fiscal controleur
Dienstverlenende beroepen
Maatschappelijk werker
Arbeidsconsulent: uitzendconsulent
Kapper
Wasserijmedewerker
Industrieel reiniger
Schoonmaker bij mensen thuis
Schoonmaker van ruimte en lokalen
Ruitenwasser
Bewakingsagent
Medewerker openbare veiligheid: beveiligingsagent
Horeca
Manager hotel restaurant
Verantwoordelijke hotel restaurant
Hotelreceptionist
Polyvalent hotelmedewerker
Kamerjongen Kamermeisje
Chef
Chef grootkeuken

Hulpkok
Hulpkok grootkeuken
Keukenmedewerker
Afwasser
Maitre d'hotel
Barman
Kelner restaurant
Kelner brasserie
Polyvalent medewerker restaurant: medewerker fastfood
Hulpkelner
Verkoper groothandel van materiaal en uitrusting
Verkoper van voedingsmiddelen in de groothandel
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel
Verkoper van decoratie en huisinrichting
Verkoper van sport- en vrijetijdsartikels
Verkoper van elektrisch toestellen
Verkoper van voertuigen
Verkoper van bloemen en planten
Winkeldirecteur
Winkelmanager kleinhandel
Departementsverantwoordelijke winkel
Technisch adviseur klantenondersteuning
Winkelmedewerker
Verkoopmedewerker toerismeproducten: reisagent
Vertegenwoordiger
Technisch-commercieel afgevaardigde
Industriële beroepen en ambachten

Productie manager
Leidinggevende industriële productie
Leidinggevende mechanische productie
Leidinggevendeproductie elektrische en elektronische materialen
Verantwoordelijke planning en productiebeheer
Verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie
Verantwoordelijke kwaliteitscontrole
Verantwoordelijke industrieel onderhoud
Technicus productieproces en methodes
Technicus onderzoek en ontwikkeling in elektriciteit en elektronica
Technicus onderzoek en ontwikkeling in de procesindustrie
Kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies
Technicus elektrische en elektronische toestellen, witgoed
Technicus controle en kwaliteit elektriciteit en elektronica
Technicus elektronische installaties
Technicus industriële installaties
Technicus ontwerper industriële automatisering
Technicus industriële automatisering
Technicus communicatienetwerken
Onderhoudstechnicus liften
Technicus koeltechniek en klimatisatie
Onderhoudstechnicus verwarmingsinstallaties
Technicus van voertuigen
Onderhoudsmedewerker luchtvaartuigen
Werktuigkundige scheepvaart
Technicus meubels en hout
Bouwkundig tekenaar

Tekenaar-ontwerper mechanica
Tekenaar-ontwerper elektriciteit, elektronica
Bakker
Patissier chocoladewerker ijsbereider
Slager
Slachter
Uitsnijder
Slagershulp
Productieoperator voeding
Operator spinnerij
Operator voorbereiding en bevoorrading weverij
Operator textielproductiemachines
Operator textielveredeling
Montageoperator kleding en textielproducten
Montageoperator woningdecoratie
Drukker
Operator drukafwerkingsmachines
Operator houtbewerking
Operator metaalovens
Matrijzenmaker
Elektrodelasser
Halfautomaatlasser
TIG Lasser
Insteller-bediener CNC werktuigmachines
Insteller-bediener van conventionele werktuigmachines
Operator montage en assemblage
Pijpfitter

Machinebouwer
Industrieel plaatbewerker
Monteur van staalbouwelementen
Stellingbouwer
Onderhoudsmecaniciën
Onderhoudsmecaniciën van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen
Onderhoudsmecaniciën van bedrijfs
Technieker werf-, landbouw-, en hefmachines
Mecaniciën van motorrijwielen
Fietshersteller
Vorbereider koetswerk
Plaatwerker koetswerk
Spuiter koetswerk
Monteur koetswerk
Mecaniciën van tuinmachines
Onderhoudselektriciën
Industrieel elektrotechnisch installateur
Monteur van elektrische en elektronische producten
Bordenbouwer
Laborant industriële productie
Operator energetische en petrochemische installaties
Operator installaties in de chemische industrie
Operator installaties in de farmaceutische industrie
Machineregelaar kunststofverwerking
Productiemedewerker kunststofverwerking
Operator productie van stortklaar beton, cement, asfalt en granulaten
Operator verpakkingsinstallaties

Industrieel schilder
Uitvoerder van werken op hoogte
Meubelmaker
Land-, tuin- en bosbouw- en visserijberoepen
Medewerker in de fruitteelt
Tuinbouwmedewerker
Medewerker groene ruimtes
Medische, paramedische en verzorgende beroepen
Arts
Dierenarts
Kinesitherapeut
Ziekenhuisapotheker
Ergotherapeut
Audioloog audicien
Optometrist
Bandagist orthesist protheist
Technoloog medische beeldvorming
Dentaaltechnicus
Hoofdverpleegkundige
Verpleegkundige
Gespecialiseerd verpleegkundige operatiekwartier
Sociaal verpleegkundige
Gespecialiseerd verpleegkundige kinderverzorging
Zorgkundige
Verzorgende
Hulpverlener - ambulancier
Pedagogische beroepen

Leidinggevende onderwijsinstelling
Leerkracht secundair onderwijs
Leerkracht buitengewoon secundair onderwijs
Leerkracht kleuter- of lager onderwijs
Rijinstructeur
Verantwoordelijke kinderopvang
Opvoeder begeleider
Begeleider kinderopvang
Monitor-begeleider in de sociale economie
Transport en logistieke beroepen
Logistiek verantwoordelijke
Expediteur
Dispatcher goederenvervoer
Douanedeclarant
Planner goederenbehandeling
Medewerker internationaal goederenverkeer
Magazijnmedewerker
Heftruckchauffeur
Reachttruckchauffeur
Verhuizer
Bestuurder trekker-oplegger
Vrachtwagenbestuurder vaste wagen
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen
Vrachtwagenbestuurder uitzonderlijk vervoer
Vrachtwagenbestuurder distributie
Autocarchauffeur
Autobuschauffeur

Chauffeur particulier personenvervoer
Trein- en metrobestuurder
Podiumtechnicus
Begeleider sportactiviteiten

Source: VDAB, 2025

Annexe 2: le système de point canadien

Dans cette annexe vous trouverez une explication plus complète et concrète concernant le Système de Classement Global (SCG), pour les entrées express (Just for Canada, 2025).

Description des facteurs et sections du SCG (Just for Canada, 2025).

Section/Facteur	Points maximum récoltés avec un conjoint	Points maximum récoltés sans conjoint
Facteurs de base/capital humain		
Âge	100	110
Niveau d'éducation	150	150
Niveau de langage	170	160
Expérience de travail canadienne	80	80
Total	500	500
Facteurs liés à la transférabilité des compétences		
Combinaison de l'Education et du Niveau de langue OU expérience de travail canadienne	50	50

Combinaison de l'Expérience de travail non-canadienne et du Niveau de langue OU expérience de travail canadienne	50	50
Combinaison du Certificat de compétence et du Niveau de langue	50	50
Total	100	100
Points additionnels		
Nomination provinciale	600	600
Etude postsecondaires au Canada	30	30
Maîtrise du Français	50	50
Frère et sœur (citoyen ou résident permanent)	15	15
Total	600	600
TOTAL des points	1200	1200

Description des points par facteur :

Facteurs de Base & Capital Humain

L'âge

L'âge rapporte le maximum de points, soit 110 ou 100 en fonction de la situation maritale du candidat, entre 20 et 29 ans. Il diminue petit à petit pour arriver à 0 point à l'âge de 60 ans. (Just for Canada, 2025).

Niveau de scolarité

Le niveau de scolarité est divisé en 8 catégories allant de doctorant à pas de diplôme secondaire. Les points sont plus élevés dans le cas où vous n'avez pas de conjoint.

Pour le doctorant sans conjoint la personne recevra 150 points. Par ailleurs, si vous avez un conjoint, le candidat reçoit 140 points et les 10 restants vont à l'époux.

Tous les candidats ayant acquis un diplôme pour des études d'une durée minimum de 3 ans recevront entre 120 et 135 points sans conjoint et entre 112 et 126 pour les candidats ayant un conjoint. La différence allant à l'autre personne du couple.

Quelqu'un n'ayant aucun diplôme n'aura aucun point pour cette catégorie (Just for Canada, 2025).

Maîtrise d'une langue officielle

Pour la maîtrise de la langue, le candidat peut choisir la langue dans laquelle il veut passer le test, soit l'anglais, soit le français.

Il y a 8 niveaux différents, rapportant entre 0 et 34 points par compétence pour les candidats sans conjoints et entre 0 et 32 pour les autres.

Le fait de parler 2 langues ne rapporte pas plus de points au candidat (Just for Canada, 2025).

Expérience de travail au Canada

Pour l'expérience de travail au Canada, les points sont divisés entre 6 catégories allant de 5 ans ou plus à moins d'un 1 an. Les points se trouvent entre 0 et 80 pour les candidats seuls et entre 0 et 70 pour les autres (Just for Canada, 2025).

Facteurs de Transférabilité des compétences

Combinaison de l'Education et du Niveau de langue

Dans cette catégorie le candidat peut gagner entre 0 et 25 points, si son niveau de langue est de 7, soit le 4^e meilleur score et qu'il a au minimum un diplôme postsecondaire d'au moins 1 an.

Si le candidat a un niveau de langue de 9, alors il peut gagner entre 0 et 50 points s'il a en sa possession un diplôme de post secondaire d'au minimum 1 an (Just for Canada, 2025).

Combinaison de l'Education et de l'Expérience de travail canadienne

Il s'agit pour cette catégorie du même nombre de points entre 0 et 25, cette fois en combinant les années d'études post secondaires aux années d'expériences, soit minimum 1 an d'expérience. On peut gagner jusqu'à 50 points avec minimum 2 ans d'expérience de travail (Just for Canada, 2025).

Combinaison de l'Expérience de travail et du Niveau de langue

Encore une fois le candidat peut gagner entre 0 et 50 points. En mettant en parallèle ses années d'expériences, plus de 3 ans, entre 1 et 2 ans et moins d'un an avec les années d'expérience au travail (Just for Canada, 2025).

Points additionnels

Dans cette catégorie le candidat peut gagner jusqu'à 600 points.

Les candidats peuvent gagner :

- 600 points si elle est nommée par une province ou un territoire ;
- 30 points si elle a un diplôme d'étude postsecondaire d'au moins 3 ans ;
- 15 points si elle a un diplôme d'étude post secondaire d'1 ou 2 ans ;
- 50 points si elle a un bon niveau en Français et en Anglais dans les 4 compétences ;
- 25 points si elle a un bon niveau de Français et un niveau moyen ou pas du tout en anglais dans les 4 compétences ;
- Enfin, 15 points si elle a des frères et sœurs résidents sur permanents ou citoyens canadiens.

Source: Just for Canada, 2025

Annexe 3: La Chancenkarte

Tableau des points accordés via la *Chancenkarte*

Nombre de points	Critères
4 points	Avoir la reconnaissance partielle ou totale d'un diplôme étranger professionnel.
	Avoir une autorisation d'exercer une profession réglementée.
3 points	Avoir au moins 5 ans d'expérience professionnelle (au cours des 7 dernières années) et si vous avez auparavant terminé une formation professionnelle de 2 ans dans votre pays d'origine.
	Avoir de bonnes connaissances de la langue allemande.
2 points	Avoir des connaissances suffisantes de la langue allemande
	Avoir une expérience professionnelle de 2 ans au cours des 5 dernières années et si vous avez auparavant terminé une formation professionnelle de 2 ans dans votre pays d'origine.
	Avoir 35 ans ou moins
1 point	Avoir des connaissances suffisantes de la langue allemande
	Avoir 35 et 40 ans
	Avoir passé au moins 6 mois en Allemagne au cours de 5 dernières années
	Avoir de très bonne connaissance en anglais
	Avoir une qualification qui relève d'un métier dans lequel il existe une pénurie de main d'oeuvre qualifiée

Avoir un partenaire qui fait la demande pour la Chancenkarte en même temps que vous et qu'il remplit les conditions.

Source: *Chancenkarte*, 2025; Handbook Germany, 2025

Annexe 3: Le taux de chômage par province et territoire, janvier 2025



Source: Gouvernement du Canada, 2025e, 7 février

Résumé :

Comment l'immigration pourrait-elle contribuer à combler les pénuries de main-d'œuvre en Belgique, en s'inspirant des bonnes pratiques mises en œuvre au Canada ?

La Belgique, comme l'ensemble des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et développement économique), est confrontée à un vieillissement de sa population active et à une pénurie de main-d'œuvre persistante dans plusieurs secteurs essentiels tels que la santé, la construction, la logistique ou encore les technologies de l'information. L'analyse révèle que le système d'immigration belge, bien que doté d'outils juridiques, souffre de lourdeurs administratives, d'une régionalisation complexe, de procédures peu accessibles et d'un climat politique et médiatique peu favorable aux migrants, malgré la reconnaissance des besoins économiques. À l'inverse, le Canada a mis en place des mécanismes performants tels que le système de points, les programmes provinciaux ou encore l'Entrée express, qui permettent de faire correspondre immigration et besoins du marché du travail de manière ciblée.

À partir de cette comparaison, plusieurs recommandations sont formulées pour la Belgique. Le pays pourrait adopter un système de sélection par points et assurer un suivi statistique plus précis qui permettrait de mettre en place des politiques migratoires plus ciblées. Favoriser l'intégration sur le marché du travail pour les immigrants issus du regroupement familial permettrait d'augmenter le nombre de personnes disponibles sur le marché de l'emploi en Belgique. Notre dernière recommandation porte sur l'image de l'immigration en Belgique. Il serait nécessaire de la revaloriser en mettant en lumière ses bienfaits socio-économiques aux citoyens.

Ce mémoire défend ainsi une approche plus stratégique et réaliste de l'immigration, considérée non comme une menace, mais comme un outil nécessaire pour répondre aux défis économiques et démographiques du pays.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique

www.uclouvain.be/lsm