



La **recherche d'emploi** peut se faire spontanément. Cependant, la communication et les codes culturels locaux y jouent un rôle très important. Il est donc utile de bien se renseigner avant de se lancer : il ne suffit pas d'avoir de bons atouts, il faut pouvoir les mettre en valeur et les exprimer dans la forme attendue par l'**employeur**. Il existe, pour ce faire, des services spécialisés qui peuvent m'orienter.

Les questions à se poser :

	OUI	NON	
Est-ce que je peux produire les documents nécessaires ?			Je complète mon dossier : équivalence de diplôme, brevet, certificat de formation, attestations, inscription comme demandeur d'emploi...
Est-ce que je peux exprimer clairement mon projet professionnel et mes compétences ?			Je réalise un Bilan de compétences , par exemple au FOREM, dans un organisme d'insertion socio-professionnelle, dans un Centre régional pour l'intégration...
Est-ce que j'ai un bon CV et une bonne lettre de motivation ? Quels sont mes atouts, mes connaissances, mes compétences ? Est-ce qu'ils répondent aux besoins de l'employeur ?			
Est-ce que je cherche seul ? Est-ce que j'ai suffisamment d'informations, par exemple pour décider si j'envoie des candidatures spontanées ou si je réponds à des offres d'emploi ? Est-ce que je sais où trouver des offres d'emploi ?			Je prends conseil auprès du FOREM, d'une maison de quartier, d'un organisme d'insertion socio-professionnelle... ou je participe à un atelier de recherche d'emploi.
Est-ce que j'ai déjà passé un entretien d'embauche ? Que vais-je dire ? Comment vais-je me présenter ?			Je prends conseil auprès d'un organisme qui propose du jobcoaching ou je m'exerce dans un atelier de recherche d'emploi.



Le **FOREM** est le service public de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie. C'est au FOREM que je m'inscris comme demandeur d'emploi. Sur son site www.leforem.be, je peux utiliser une série de services en ligne : offres d'emploi, formations, informations sur les métiers, salons de l'emploi... Lorsque je suis demandeur d'emploi, des conseillers y suivent mon dossier et peuvent m'orienter.

En tant que **demandeur d'emploi**, je dois remplir une série d'obligations, notamment celle de rechercher activement du travail. Si je reçois une **convocation**, j'ai l'obligation de m'y rendre. Je veille à conserver les traces de toutes mes démarches et j'informe mon conseiller de tout changement dans ma situation.

Un autre canal est jugé très efficace pour trouver un emploi : le **réseau de relations** que je tisse autour de moi. On estime qu'une grande partie des opportunités d'emploi se décrochent par le bouche-à-oreille : les connaissances, les amis, la famille sont souvent des alliés précieux. De nombreux employeurs ont tendance à faire confiance à une recommandation personnelle.

Parmi les stratégies d'intégration, le tissage de relations de confiance est donc à placer parmi les priorités.

Les **agences d'intérim** sont également un interlocuteur privilégié pour certains secteurs d'activité. En Belgique, plusieurs dizaines d'entreprises sont présentes en Wallonie. L'**intérimaire** est engagé par l'agence d'intérim pour le compte d'un employeur qui a besoin d'une main-d'œuvre temporaire. Ce type de travail est réglementé et l'intérimaire bénéficie des mêmes droits que les autres travailleurs en matière de pension, congés, assurance maladie...

Certaines agences sont sensibilisées aux questions liées à la diversité culturelle.

Les **petites annonces** publiées dans les journaux, dans les toutes boîtes et sur Internet sont aussi un moyen classique de chercher du travail.

Je suis cependant attentif à bien lire les annonces, à repérer le travail en noir ou les arnaques. J'évite par exemple de me rendre à un rendez-vous dans un hôtel... De ce point de vue, il est préférable de consulter la presse spécialisée et les publications du FOREM.



Lorsque j'ai bien défini mon profil, mon projet professionnel et mes compétences, je peux cibler des **employeurs** et leur envoyer une **candidature spontanée**. Pour autant que la recherche et la communication soient bien ciblées, cette stratégie est considérée comme l'une des plus efficace.

Enfin, de nombreux **organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP)**, diverses associations, maisons de quartier et régies de quartiers proposent des services d'accompagnement pour développer une bonne stratégie de recherche d'emploi. Si je ne maîtrise pas les rouages complexes de l'exercice, je n'hésite pas à faire appel à leurs compétences.

Les équivalences de diplômes

Pour la plupart des diplômes étrangers, une équivalence doit être demandée auprès du **Service des Équivalences de la Communauté française**.

Attention, la procédure d'équivalence de diplôme est longue et exige la constitution d'un dossier détaillé répondant à des exigences précises.

Lien utile : www.equivalences.cfwb.be 02 690 86 86

La **discrimination à l'embauche** est interdite et punie par la Loi. Cela ne suffit cependant pas à éradiquer les stéréotypes et les préjugés qui caractérisent certaines mentalités. Il est donc prudent de se préparer à confronter de telles situations.



Lorsqu'une discrimination est avérée, elle peut être dénoncée. Le **Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le racisme** est un service public indépendant qui a pour mission légale de promouvoir l'égalité et la lutte contre la discrimination. Il peut agir au nom d'une personne discriminée. En cas de problème, je peux prendre conseil auprès de ses services : ligne verte gratuite au **0800/12800** ou www.diversite.be

Le contrat de travail



En Belgique, **le travail** est réglementé de manière différente selon les secteurs. On parle de manière générale de secteur privé/secteur public, de secteur marchand/secteur non marchand. En particulier, chaque secteur (par exemple le secteur de la construction) est réglementé par une « commission paritaire » qui définit les conditions de travail.

Le travail implique dès lors un **contrat de travail**. C'est un engagement légal qui met en relation deux parties au moins et qui crée **des droits et des obligations**. Les parties sont communément appelées « **employeur** » et « **travailleur** » (ou « employé »).

Le **contrat de travail** fait naître, pour les deux parties, des obligations (horaire, tâche, salaire, vacances,...). L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.



Il existe **plusieurs types de contrats** : à temps plein, à temps partiel, de remplacement, d'intérim (l'employeur est une agence d'intérim), à durée déterminée (CDD = les dates de début et de fin sont indiquées dans le contrat), à durée indéterminée (CDI = la durée du contrat n'est pas précisée)...

La plupart du temps, le contrat prévoit une **période d'essai** : cette période permet aux deux parties de vérifier qu'elles se conviennent et, si ce n'est pas le cas, de rompre le contrat rapidement et sans indemnité.

Quand l'employeur ou l'employé souhaite mettre fin au contrat, une période de **préavis** est prévue par la réglementation : un délai minimal est respecté avant de quitter le travail. Ce délai à respecter varie selon la situation et le type de contrat.

Je m'assure donc toujours de signer un contrat de travail en bonne et due forme. Pour une première expérience ou en cas de doute, je prends conseil auprès d'un **syndicat** qui défend les intérêts des travailleurs, auprès du **FOREM** ou auprès d'un **service social**.



L'occupation des travailleurs étrangers est par ailleurs réglementée par la loi du 30 avril 1999 et par l'arrêté royal du 9 juin 1999 (en ce qui concerne les salariés). Les règles en matière d'accès au marché de l'emploi des travailleurs étrangers, comme les règles en matière d'obtention d'un titre de séjour, sont complexes.

Il existe trois catégories de permis de travail

Le **permis A** : **durée illimitée**, valable pour toutes les professions salariées et pour tous les employeurs. L'employeur qui engage une personne avec permis A n'est soumis à aucune formalité. **J'adresse moi-même ma demande** au FOREM.

Le **permis B** : **durée déterminée de 12 mois**, limitée à l'occupation auprès d'un seul employeur, limitée à une seule région (wallonne, bruxelloise ou flamande). Il n'est octroyé que s'il n'est pas possible de trouver un travailleur apte parmi les travailleurs déjà présents sur le marché du travail. **L'employeur introduit la demande** de permis au **Service Public Wallon**.

Le **permis C** : **durée limitée** d'un an maximum, renouvelable, valable pour toutes les professions salariées et pour tous les employeurs, pour toutes les régions du pays. Il concerne certaines catégories d'étrangers en raison de leur titre de séjour. Il perd sa validité quand le titulaire perd son droit de séjour, sauf pendant la période d'examen d'un recours contre un Ordre de Quitter le Territoire introduite auprès du CCE. **J'adresse moi-même ma demande** au **Bureau main-d'oeuvre étrangère du FOREM**.

Adresse utile

SPW - DG opérationnelle Économie, Emploi et Recherche

Département Emploi et Formation professionnelle

Direction Emploi et Permis de travail

Place de Wallonie, 1 - bâtiment 2

5100 Jambes



Le **réfugié reconnu** (CIRE illimité) est **dispensé** de permis de travail.

Le **bénéficiaire de la protection subsidiaire** (CIRE limité d'un an, renouvelable, qui peut devenir définitif au bout de 5 ans) peut travailler sous **permis C**. Si son séjour devient illimité, il est **dispensé** de permis de travail.

Le **demandeur d'asile** peut travailler sous **permis C** si, 6 mois après avoir introduit sa demande d'asile, il n'a pas encore obtenu de réponse du CGRA.

L'étranger ayant introduit une **demande de régularisation pour raisons humanitaires (9bis)** et qui est déclaré recevable peut obtenir un CIRE limité d'un an, renouvelable sous conditions, ou un séjour définitif. S'il reçoit un séjour limité, il peut travailler sous **permis C si le renouvellement de son séjour est soumis à la condition d'occuper un emploi**. Si le séjour est illimité, il est **dispensé** du permis de travail. Attention, tant que sa demande n'a pas reçu de réponse, il est toujours en séjour irrégulier et n'a donc pas le droit de travailler.

L'étranger ayant introduit une **demande de régularisation pour raison médicale (9ter)** ne peut pas travailler tant qu'il est en période de recevabilité (attestation d'immatriculation = carte orange). S'il obtient un séjour limité, il peut travailler sous **permis C**. S'il obtient un séjour illimité, il est **dispensé** de permis de travail.

Un **membre de la famille d'un ressortissant de pays tiers ayant un séjour illimité (art. 10)** peut recevoir une **attestation d'immatriculation** (carte orange) pendant l'examen de son dossier, puis un séjour limité, renouvelable, qui peut devenir illimité après 3 ans. Avec une attestation d'immatriculation ou un séjour limité, il peut travailler sous permis C. En séjour illimité, il est dispensé de permis de travail. Le **membre de la famille d'un ressortissant de pays tiers ayant un séjour limité (art. 10bis)** reçoit un séjour limité d'un an ou n'excédant pas la validité du titre de séjour de l'étranger rejoint. Il peut travailler sous **permis C**.



L'étranger qui a un séjour légal et demande un **changement de statut** (par exemple, un étudiant qui se marie) reçoit une attestation d'immatriculation de 6 mois prorogeable deux fois 3 mois. Si le droit de séjour est reconnu, il reçoit un **CIRE** limité d'un an, renouvelable. Après 3 ans, le séjour devient définitif. Sous attestation d'immatriculation ou en séjour limité, l'étranger peut travailler sous **permis C**. Sous séjour illimité, il est **dispensé** de permis de travail.

Le **ressortissant d'un pays tiers membre de la famille d'un citoyen de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen (art. 40bis)** est **dispensé** de permis de travail. Le descendant de plus de 21 ans ou l'ascendant doivent cependant être à charge du citoyen UE pour obtenir cette dispense.

L'étranger **ressortissant d'un pays tiers avec un visa court séjour ou dispensé de visa** n'a aucun droit au travail.



Pour exercer une **activité indépendante** (être son propre patron) , toute personne qui n'a pas la nationalité belge doit obtenir une **carte professionnelle** auprès du Service Public Fédéral - Économie-Classes moyennes-PME-Énergie.

Certaines catégories d'étrangers en sont cependant dispensés :

- les ressortissants des 25 pays de l'Union européenne et certains membres de leur famille qui s'installent avec eux ;
- les réfugiés reconnus et les titulaires d'un séjour illimité ;
- les ressortissants des pays avec lesquels la Belgique a signé des conventions ;
- le conjoint d'un Belge et certains membres de sa famille qui s'installent avec lui ;
- les conjoints qui aident leur époux ou épouse dans son activité indépendante ;
- les personnes en voyage d'affaires, les conférenciers, journalistes, sportifs et artistes si la durée du séjour ne dépasse pas trois mois consécutifs ;
- les étudiants étrangers qui font un stage dans le cadre de leurs études ;
- ...

D'autres **conditions** doivent être remplies : certaines professions sont réglementées.

Pour une activité nécessitant une inscription au registre de commerce ou de l'artisanat, il faut prouver des **connaissances de gestion**. Si nécessaire, je peux passer un examen auprès du Ministère des Classes Moyennes.

Certaines professions exigent la preuve de **compétences professionnelles** et/ou de **diplômes**. Pour la plupart des diplômes étrangers, une **équivalence** doit être reconnue et donc demandée auprès du **Service des Équivalences de la Communauté française**.



Des **obligations administratives** doivent être remplies, essentiellement :

- S'affilier à une **caisse d'assurances sociales** (cotisations à payer par trimestre).
- Demander un **numéro d'entreprise** dans un guichet d'entreprises agréé.
- Demander une immatriculation au **registre de commerce**. (à l'exception de certaines professions : professions libérales, agriculteurs, ...).
- Déclarer l'activité à la **TVA** (remplir une déclaration et payer les sommes dues chaque trimestre (à l'exception de certaines activités : acteurs, chanteurs, mannequins, disc-jockeys, professions libérales, ...)).
- Ouvrir un **numéro de compte spécifique** pour l'activité d'indépendant.
- Tenir une **comptabilité en bonne et due forme**. Il est conseillé de s'entourer des services d'un comptable.
- S'affilier à une **mutuelle**.
- Payer des **impôts**, sur base d'une déclaration annuelle.

 Site utile : http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Conditions



Le travail non déclaré est appelé **travail en noir**. C'est une activité rémunérée, mais non déclarée aux pouvoirs publics. Elle échappe ainsi à toutes les règles de solidarité du Droit belge (impôts, cotisations sociales...) et est donc punissable par la Loi.

Exemple : Ma voisine me propose de venir peindre chez elle et me paie 5 euros/heure.

Lorsqu'on travaille en noir, il n'y a **pas de contrat de travail légal**. Le soi-disant employeur ne remplit pas ses obligations en matière sociale et fiscale. De nombreux risques pèsent sur ce type de travail et peuvent entraîner de lourdes conséquences pour l'employeur comme pour l'employé.

- Sans contrat de travail, je risque de ne pas être payé en tout ou en partie (oubli d'heures supplémentaires prestées par exemple). Les arnaques et les déboires sont fréquents !
- Je ne peux faire valoir aucun droit en matière de sécurité sociale (incapacité de travail, maternité, invalidité, décès, pension et chômage). En cas d'accident, je ne suis aucunement couvert. Ni assurance ni recours donc.
- L'employeur peut exiger de moi ce qu'il veut : travailler en dessous du salaire légal, travailler plus que la durée légale, me virer quand bon lui semble...
- Si je bénéficie d'une allocation de chômage ou du CPAS, je peux être sanctionné, exclu, voire être obligé de rembourser les allocations indûment perçues.
- Les dénonciations et les contrôles sont fréquents, avec pour conséquences amendes et autres sanctions.

L'Inspection des Lois Sociales est compétente dans les matières relatives au droit du travail. Elle traite par exemple des problèmes de rémunération, de préavis, de durée et de temps de travail. Elle peut effectuer des contrôles sur le lieu de travail, soit d'initiative, soit à l'occasion d'une plainte, pour vérifier que la réglementation sur le travail est respectée.

En cas de problème, je peux m'adresser gratuitement à l'Inspection des Lois Sociales ou au Tribunal du travail. Je peux aussi prendre conseil auprès d'un syndicat.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles
- 02 233 41 11 - information@emploi.belgique.be