

# INSERTION SOCIO- PROFESSIONNELLE

DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

# CONTEXTE

En avril 2016, le Gouvernement Wallon a proposé de doter chacune des Instances bassins EFE d'un agent chargé de développer des actions concrètes et opérationnelles en vue de promouvoir l'emploi des personnes d'origine étrangère.

Il s'avère que l'insertion sur le marché de l'emploi reste difficile pour les populations issues de l'immigration. Selon L'OCDE, notre taux d'emploi des personnes nées à l'étranger est l'un des plus faibles d'Europe. L'organisation nous recommande donc d'améliorer ce point.

Par ailleurs, les recherches sur le terrorisme tendent à démontrer que ni la pauvreté, ni la déprivation socio-économique ne constituent de causes directes du radicalisme. Tous les profils semblent touchés. Les discriminations culturelles et ethniques que subissent une certaine partie de la population induisent un sentiment exacerbé d'injustice et d'exclusion, notamment au niveau professionnel. Or, cette perception du rejet d'une partie de la population belge par la société constitue un terreau propice au radicalisme.

Ainsi, si l'absence d'insertion socio-professionnelle ne semble pas être le premier élément déclencheur de celui-ci, il peut toutefois en constituer un facteur lorsque le phénomène est pris dans sa globalité.

# LES AXES DE TRAVAIL

Sur 11 axes de travail, l'IBEFE Huy-Waremme en a défini 6 comme prioritaires:

- ▶ Avec les acteurs existants (CRI et UNIA) faire l'inventaire des outils (brochures, affiches, ..) et initiatives (groupes de travail, concertation régionale) existant dans le domaine de la promotion de l'emploi de personnes étrangères ou d'origine étrangère, et dans les domaines apparentés : diversité, lutte anti-racisme, initiatives multiculturelles, etc. et ce tant au niveau local (CPAS par ex.) que sous-régional.
- ▶ Initier une concertation entre les partenaires sociaux et l'UNIA qui devrait aboutir à la définition de mesures concrètes visant à lutter contre les discriminations à l'embauche.

# LES AXES DE TRAVAIL

- ▶ Initier et participer à la diffusion/utilisation locale (dans chaque IBEFE) d'outils tels que : les chiffres du monitoring socio-économique réalisé par l'UNIA et le SPF emploi ; l'« E-learning » (formation -en ligne- au cadre juridique antidiscriminatoire et à la promotion de la diversité) EDIV réalisé par l'UNIA et soutenu par les trois Régions ; le « référentiel sur la gestion de la diversité convictionnelle » en entreprise en lien avec le port des signes philosophiques ou religieux (réalisé à Bruxelles).
- ▶ Inventorier, initier et animer un réseau d'acteurs agissant sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration et notamment, renforcer la collaboration entre le Forem, les MIRE, les CRI/CAI, les OISP en vue de créer des outils d'insertion socioprofessionnelle (méthodologie, filières, passerelles...) adaptés aux problématiques et besoins spécifiques des travailleurs migrants. Le consortium Diversité Wallon peut y collaborer.

# LES AXES DE TRAVAIL

- ▶ Renforcer le dispositif permettant aux travailleurs migrants l'apprentissage du français, via l'offre de formation FLE ou alphabétisation afin de leur faciliter l'accès à l'emploi et à des postes à responsabilités avec la collaboration des Fonds sociaux et en utilisant le congé-éducation.
- ▶ Valoriser, renforcer et multiplier les expériences et les initiatives qui facilitent la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi d'origine étrangère en collaboration avec les acteurs concernés (MIRE et Formation en alternance, notamment).

# LES AXES DE TRAVAIL

## EN RÉSUMÉ:

- ▶ Faire l'inventaire des outils et initiatives en matière d'ISP (insertion socio-professionnelle) des personnes étrangères existant déjà sur le territoire;
- ▶ Avec Unia et les partenaires sociaux, définir des mesures concrètes pour lutter contre les discriminations à l'embauche;
- ▶ Participer à la diffusion et l'utilisation locale d'outils en rapport avec l'ISP des personnes étrangères;
- ▶ Coordonner et animer un réseau d'acteurs agissant sur l'ISP;
- ▶ Améliorer l'apprentissage du français, indispensable à leur ISP;
- ▶ Renforcer et multiplier les initiatives permettant la rencontre entre entreprises et demandeurs d'emploi d'origine étrangère.

# PREMIERS CONSTATS

La plupart des migrants qui arrive dans les ILA (Initiative locale d'accompagnement) des communes de Huy-Waremme ne reste pas dans celles-ci. Pourquoi?

- ▶ Logement: peu de locations, loyers onéreux, manque de contacts et de réseau solidaire de personnes de même origine;
- ▶ Mobilité: peu de possibilités de déplacements dans le bassin qui freinent l'accès aux formations et à l'emploi.

Ce sont les deux freins majeurs à l'installation de personnes d'origine étrangère sur notre territoire. Ceux-ci privilégient une installation dans les grandes villes où le logement est moins cher et la mobilité plus aisée.

# PREMIERS CONSTATS

En rencontrant les acteurs des CPAS, plusieurs freins à l'ISP des personnes étrangères sont mis en avant:

- ▶ Manque d'informations concernant les formations possibles pour ce public;
- ▶ L'offre de formation en FLE ne leur paraît pas suffisante;
- ▶ Sous-utilisation de l'article 61 (idem que art.60 mais avec une collaboration des entreprises) : complexe à mettre en place car demande un démarchage des entreprises de la part des CPAS;
- ▶ La nouvelle vague de migrants se compose de plus en plus de personnes bilingues, voire trilingues ou plus, ayant fait des études supérieures. Or, l'équivalence de diplômes est fastidieuse et la validation des compétences se fait en français. La cellule primo-arrivant du FOREM travaille à une adaptation de ces reconnaissances.



# PREMIERS CONSTATS

En rencontrant les chargés de PCS (Plan de cohésion sociale), nous avons pu constater que ceux-ci rejettent l'étiquette de radicalisme, notion à connotation péjorative, privilégiant le « mieux-vivre ensemble » par la compréhension de l'autre, de son vécu, sa culture et ses codes.

Comme le souligne Unia dans son baromètre de la diversité emploi, les contacts avec les personnes d'origine étrangère et les préjugés ont une corrélation inverse.

En rencontrant les ASBL travaillant sur l'ISP des migrants, il s'avère que ces petites structures sont de plus en plus dépassées par le nombre et la charge de travail induite par l'augmentation de ceux-ci. Travailler le CV ou la lettre de motivation, avec des personnes ne maîtrisant pas le français, peut prendre de 2 à 4h par personne.

# POUR LA SUITE...

10

- Réfléchir à l'augmentation de l'offre de formation en FLE sur le territoire;
- Suivre de près les avancées en matière d'équivalence de diplôme et de validation des compétences et les communiquer; rencontrer des personnes étrangères ayant effectué les démarches;
- Continuer à interroger les acteurs de terrain pour cerner aux mieux ce qui pourrait être mis en place ou pour améliorer ce qui existe déjà en relation avec l'ISP;
- Contacter les GAL et ADL pour établir un diagnostic du tissu socio-économique du bassin;
- Création d'une rubrique sur l'ISP des personnes étrangères sur le site de l'IBEFE pour permettre la diffusion d'informations à ce sujet (après Pâques);
- Répondre à vos questions et vous rencontrer pour en discuter!