

La politique DIVERSITE du CeRAIC.

Le centre régional d'intégration veille à respecter l'égalité des chances et à promouvoir la diversité tant au niveau de la gestion des ressources humaines que dans les relations avec ses partenaires. Sur le terrain, actuellement, cette vision se traduit par la mise en œuvre d'une sensibilisation à la diversité et de l'information sur les discriminations auprès des partenaires et en collaboration avec eux auprès du public.

Un groupe de travail, composé par les représentants des différents secteurs (ISP- PI-COM-FIS) est en charge de coordonner et de mettre en œuvre des actions en matière de diversité. Il se penche sur les questions suivantes :

1. Comment pouvons-nous veiller au respect de la diversité au sein même de notre organisation ?
2. Comment être un exemple, porteur d'un message fort et d'actions concrètes, excluant ainsi toute forme de discrimination ?
3. Comment élaborer une charte de la diversité à proposer à nos partenaires dans laquelle ils s'engagent à mener des actions concrètes et à exclure toute forme de discrimination et de se porter ambassadeur auprès d'autres organismes ?
4. Comment accompagner les organisations partenaires dans le développement de leur politique de diversité ?
5. Proposer un guide, une méthodologie et ou des outils pour accompagner la mise en œuvre d'une politique de diversité et d'une gestion des ressources humaines respectueuse de chacun.

Il va sans dire qu'au CeRAIC, la diversité rime avec « interculturalité » et les thématiques qui s'y rapportent sous-tendent déjà chacune de nos actions et sont, avant tout, vécues au sein de l'équipe. La position tenue par tous est l'ouverture à l'autre, à ce qu'il est, à ce qu'il dit, à ce qu'il vit, un accueil plein et entier sans jugement d'éventuelles différences.... Il s'agit d'amener chacun à mieux connaître l'autre dans le respect et la bienveillance partagée.

A savoir que dans les débats qui secouent notre actualité, le principe de neutralité revient régulièrement au devant de la scène.

La neutralité inclusive est la voie qui rassemble les Centres Régionaux qui œuvrent à l'intégration de toute personne étrangère ou d'origine étrangère. Pour rappel, deux conceptions s'opposent. La « neutralité inclusive » signifie qu'on laisse s'exprimer la pluralité des appartenances convictionnelles, tant que cela n'interfère pas avec la neutralité de traitement. La « neutralité exclusive », par contre, entend imposer une neutralité d'apparence, et interdit donc tout affichage de ses convictions, comme le voile islamique, aux agents des services publics. Il y a aussi des conceptions intermédiaires qui réservent l'apparence de neutralité aux agents en contact avec le public, ou exerçant une fonction d'autorité.

Le CeRAIC a choisi la neutralité inclusive dans son équipe et accueille, accompagne son public quelle que soient ses convictions spirituelles (religieuses ou autres), quel que soit sa tenue vestimentaire. Seul le service rendu à nos publics est neutre, les personnes sont accueillies dans leurs différences de manière identique.

Cela semble une évidence pour nous ! N'est-ce pas ?

« Toute vérité franchit trois étapes. D'abord elle est ridiculisée. Ensuite, elle subit une forte opposition. Puis, elle est considérée comme ayant toujours été une évidence. »

Arthur Schopenhauer - Artiste, écrivain, Philosophe (1788 - 1860)

Bonne lecture,
Bruno Elicaste, Administrateur délégué, Ce.R.A.I.C. Asbl

La plateforme DIVERSITE, dix ans de partenariat centré sur les discriminations.

Lorsqu'une institution, quelle qu'elle soit, fête ses dix ans, l'heure est toujours venue de se pencher sur le bilan de son travail et sur les pistes d'avenir à ébaucher. La plateforme « Diversité » orchestrée par le CeRAIC (Centre Régional d'Intégration de la région du Centre) n'a pas échappé à la règle. Les partenaires qui la composent se sont retrouvés autour du centre régional d'intégration pour opérer la double opération : le coup d'œil dans le rétroviseur de leur aventure commune et le regard vers l'horizon pour imaginer et tracer ce que sera leur futur.

Les prémices de cette plateforme « Diversité » se sont ébauchés entre 2007 et 2010. À l'époque, la thématique émergente était la discrimination à l'emploi. Le travail en amont du projet commun a consisté, pour le CeRAIC, en un travail d'inter-

views pour établir une confiance auprès des structures avec lesquelles il n'avait pas l'ha-

bitude de travailler, comme les syndicats, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, etc. L'idée était, en outre, de toucher des acteurs économiques précis comme les employeurs. Le premier défi a été d'élargir progressivement les domaines de discrimination allant au-delà de celui du ressort du centre régional, à savoir le secteur des personnes étrangères et d'origine étrangère, à des critères plus larges comme le genre, l'âge, la précarité sociale, etc. Le second défi est, lui, très vite apparu comme une évidence à prendre en compte : l'absence de moyens financiers spécifiques, nécessitant une course au financement, via notamment des partenariats.



9-10-2018 - Ateliers de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations

et lutter contre toute forme de discrimination. Les moyens utilisés pour mener à bien cette palette d'objectifs ont été des colloques, des séances d'information, des formations, des échanges, etc., notamment avec les entreprises.

Toujours avec, en point de mire, la volonté de sensibiliser les employeurs à l'intérêt de diversifier leur personnel et, de ce fait, à faire diminuer les discriminations en matière d'emploi. En dix ans d'existence, la plateforme a organisé pas moins de 120 rencontres et réu-

nions de travail, ainsi que dix colloques locaux ayant réuni près d'un millier de personnes. Aujourd'hui, plusieurs membres se partagent la tâche de coordonner la plateforme : la Mission Régionale pour l'emploi du Centre, le FOREM, l'instance Bassin de l'Enseignement qualifiant, les syndicats, le CPAS et la Ville de La Louvière, ainsi que quelques associations et organismes.

Des actions phares annuelles

Pour mener son combat, la plateforme « Diversité » a finalisé plusieurs actions phares annuelles. Parmi celles-ci, on peut épingler la réalisation du DVD « La diversité, un plus pour l'entreprise » dans lequel figurent cinq témoignages de travailleurs et employeurs ayant franchi le pas d'une forme de diversité dans leur entreprise. Ces domaines sont le genre, l'âge, l'insécurité, l'origine et le handicap. Un autre temps-fort a été un colloque mis sur pied en 2013 sur le thème de l'accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Les témoins et intervenants ont orienté leur réflexion commune dans trois axes : les pro-

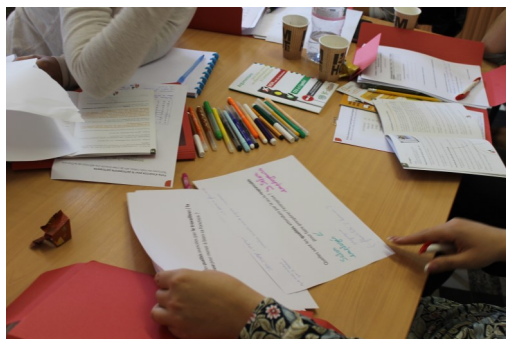
Un lieu de partage et de collaboration

La plateforme s'est, dès le départ, érigée comme un lieu de partage et de collaboration, avec un travail sur les 19 (aujourd'hui 20) critères de discrimination établis par la Région wallonne. Ses objectifs étaient au nombre de quatre : favoriser l'insertion de tous dans la société, promouvoir la diversité, défendre l'égalité des droits et des chances,



blèmes liés à la discrimination, les difficultés d'accès à des formations adaptées et en français, l'accès à une information rapide et adaptée relative au secteur du travail.

Cette réflexion a débouché sur un livret de recommandations en 2013-2014. Celui-ci prône, vis-à-vis des employeurs, l'organisation d'une formation à l'interculturalité pour les GRH (gestionnaires des ressources humaines) afin d'inciter les organisations patronales à des actions de lutte contre la discrimination (c'est-à-dire à engager des personnes « différentes »). Au niveau des acteurs politiques, les recommandations réclament une simplification des procédures, notamment d'équivalence, et une analyse des discriminations. À propos du tout public, le



livret met en lumière l'importance majeure d'une sensibilisation. Et, enfin, au niveau des professionnels, il insiste sur la nécessité de rapprocher les entreprises et le secteur public, et de les informer sur l'entrepreneuriat.

La création d'un réseau

En 2015, une première importante évaluation de l'action de la plateforme a été entreprise. Son objectif essentiel était la création d'un réseau et le résultat attendu était un échange de pratiques, un travail sur la diversité et un élargissement de la plateforme. Les critères soulignés ont été l'efficacité (le passage des objectifs à la réalité), l'effectivité (la qualité et l'équilibre) et la cohérence avec les attentes des partenaires impliqués et du public. Quant aux attentes, elles por-

taient sur le maintien du partenariat et le renforcement du réseau, la mobilisation d'experts externes et le travail avec les entreprises. Concrètement, cette étape a abouti à une interconnexion avec le groupe à projet Diversité-Wallonie et à une prise de contact avec le Centre Capital, un business-club réunissant des entreprises de la région.

Dans la période 2016-2017, les rencontres avec les entreprises se sont multipliées, notamment par le biais d'un partenariat avec Centre Capital. Dans le même temps, il s'est avéré que les entreprises étaient de plus en plus confrontées à la diversité dans la main-d'œuvre en raison de trois phénomènes : l'internationalisation, le fait que les femmes sont de plus en plus actives et la demande

grandissante des personnes atteintes d'un handicap à l'accès à l'emploi. Dans ce contexte en mutation, le constat général a établi que la mobilisation était possible, mais devait être régulière et menée en interaction. Pour appuyer son travail de sensibilisation, la plateforme a créé une brochure, à destination des employeurs, mettant en exergue les atouts et avantages de la diversité.

Un colloque a par ailleurs été organisé sur le thème de « Favoriser l'inclusion des personnes handicapées ». Son but était à nouveau de promouvoir la diversité sous toutes ses formes, mais aussi de déconstruire les stéréotypes et les préjugés, et d'aborder l'auto-discrimination, à savoir le fait de se discriminer soi-même. Il faut, en effet, savoir que 80% des personnes à handicap reconnu sont sans emploi, alors que la plupart ne nécessitent aucun aménagement spécifique en cas de mise à l'emploi.

Un fonctionnement coordonné

Début 2019, la plateforme a mis sur pied un nouveau colloque baptisé « L'inclusion, ça marche vraiment ? ». Celui-ci a mis en évidence quatre dispositifs d'insertion efficaces. Son contenu a souligné l'existence de bonnes pratiques en la matière, mais a

DVD - La Diversité, un plus pour l'entreprise

Des interviews ont été collectées auprès d'employeurs et d'employés d'une même entreprise. Ces enregistrements, rassemblés dans un DVD Diversité, un plus pour l'entreprise, démontrent l'intérêt pour une entreprise de s'ouvrir à la diversité, notamment sur les thématiques du genre, du handicap, de l'âge et des origines diverses. Chaque entreprise mise en valeur dans le DVD explique ses propres moyens d'actions, les dispositions et les initiatives prises pour répondre aux objectifs de diversité.



La diversité est au cœur de nos communes

Cette brochure est éditée dans le cadre du projet Campagne Diversité en Wallonie, menée par le Consortium Diversité Wallonie composé de plusieurs partenaires avec le soutien des Centres régionaux d'intégration (CRI) de Wallonie.

Le but de cette campagne est de sensibiliser sur la gestion de la diversité en Wallonie, tant dans nos administrations communales qu'au cœur de la vie locale.

Dans cette brochure, vous trouverez des informations et éclairages sur les aspects généraux de la diversité et sa mise en pratique, quelques clés pour mettre en place une politique de diversité, de bonnes pratiques et exemples authentiques en guise de modèles, des ressources et contacts pour vous aider et vous accompagner.



9-10-2018 - Ateliers de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations

aussi mis celles-ci en lien avec des formules différentes expérimentées à l'étranger, notamment en Allemagne. L'évaluation menée fin 2019 a, quant à elle, reposé sur 8 réponses (sur 15) à un questionnaire et sur 3 interviews. Les points forts mis en lumière ont été la création d'une réelle synergie, la vision élargie et plus claire des compétences des partenaires, l'existence d'une réflexion commune, la mise en place de projets communs (formations, outils, etc.) et l'approche d'un public différent.

Du côté des points faibles, l'évaluation de la plateforme a déploré le manque de régularité et de participation de certains membres, la présence quasi-exclusive en son sein d'acteurs du non-marchand et l'absence de la thématique des discriminations faites aux femmes dans ses débats. Quelques pistes d'amélioration ont, dès lors, été évoquées, à savoir la mise en place de réunions thématiques et l'établissement d'un calendrier annuel, la sensibilisation des forces vives de l'emploi au sein du binôme économique et la nécessité d'augmenter la présence d'entrepreneurs issus de la diversité afin de les rencontrer et de leur demander de servir de tremplin à la plateforme.

Les deux évaluations menées en dix ans ont donc permis de mettre en place un fonctionnement coordonné débouchant sur des actions entreprises avec une suite logique,

raisonnées de commun accord entre les membres. Elles ont aussi mis en lumière la difficulté et la lenteur de l'organisation des activités, ainsi que l'absence criante du banc patronal.

Diagnostiquer l'existant

Sur le plan des perspectives, différentes pistes ont été avancées. Entre autres, observer comment des organismes similaires fonctionnent dans d'autres pays, et découvrir les projets réalisés dans ce sens dans les entreprises (diagnostic de l'existant) et les faire connaître. Au nom de l'IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations), Altay Manço a évoqué l'idée d'établir des contacts avec les fédérations d'entreprises, tout en déplorant que ces dernières ne représentent pas réellement les entreprises. Il a insisté sur l'importance, à ce niveau, d'aller dans les entreprises, en travaillant éventuellement par bassin, car, au sein des 220.000 entreprises présentes en Wallonie, 56% des travailleurs sont employés dans des entités de 9 personnes ou moins.

Pour les toucher, il importe, selon Altay Manço, de passer par les réseaux personnels (amis, famille, etc.) qui se révèlent généralement les plus efficaces. Il s'agit notamment, par ce biais, de diagnostiquer les bonnes pratiques, puis de les croiser entre secteurs et bassins. Au niveau des personnes en insertion ou réinsertion, la nécessité première est de travailler sur leurs

freins ; par exemple, en actionnant les leviers de la confiance en soi et de l'autonomie. Au-delà de ces aspects concrets, la visée pourrait être d'ouvrir un

service de consultance aux entreprises pour mettre l'expertise des centres régionaux d'intégration à disposition. Cette perspective se heurte malheureusement à la question

du manque de personnel de ces centres ayant la compétence de parler business dans les entreprises.



22-10-2018 - Atelier de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations

Dominique Watrin, chargé de communication Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie.



16-10-2018 - Atelier de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations

LES PARTENAIRES

La Mission Régional du Centre (MRC) & la « diversité »

Depuis 2010, la MRC s'est associée au Ce.R.A.I.C. et aux autres partenaires du projet afin de favoriser la diversité et la disparition de discrimination sur le marché du travail.

Dans nos contacts réguliers avec les employeurs, nous éveillons leur attention à intégrer la diversité dans leurs engagements (tant au niveau de l'âge de la nationalité, d'un handicap, etc.). Cette démarche est une initiative exclusivement positive, dynamique et favorisant l'ouverture d'esprit.

Dès la constitution de la plateforme, nous avons récolté des témoignages des stagiaires qui ont pu obtenir la confiance d'un employeur et s'insérer sur le marché du travail et qui ont fait de leur différence/particularité une richesse. Un DVD a pu être réalisé au

départ de ces témoignages positifs.

Nous sommes convaincus que la diversité en entreprise est le reflet de la société en général, qu'elle incite à la découverte de l'autre, au respect et à la tolérance. La diversité est un vecteur d'enrichissement mutuel via le vécu et l'expérience de chaque intervenant et encourage à combattre les stéréotypes véhiculés.

Le message principal délivré aux employeurs reste qu'un recrutement se base exclusivement sur des compétences, de la motivation et des qualités humaines du futur travailleur.

En savoir plus sur la MRC

Les Missions Régionales pour l'Emploi assurent le recrutement, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi motivés et en recherche d'un emploi durable et de qualité.

Elles agissent en tant qu'intermédiaires entre les demandeurs d'emploi et les entreprises locales. Elles travaillent sur la mise en adéquation des profils des candidats pour faire face aux besoins des employeurs. Elles négocient des conditions favorables à l'intégration du nouveau travailleur et continuent à suivre le nouvel engagé dans l'emploi durant le premier semestre d'exercice de la fonction. L'objectif étant de pérenniser l'emploi en anticipant les risques éventuels liés à la reprise d'une activité professionnelle.

Les MIRE proposent un accompagnement tant individuel (jobcoaching) que collectif (ateliers de préparation à l'emploi). En fonction des métiers porteurs

et des besoins des entreprises, elles mettent en place de la formation alternée et des séquences d'ajustement en partenariat avec des opérateurs de formation. Elles proposent également des stages d'immersion en entreprise permettant la confirmation du projet professionnel et de l'adéquation aux besoins des employeurs.

<https://www.intermire.be/presentation-des-mire-missions-regionales>

La Mission Régionale pour l'emploi du Centre, située sur le site de Bois du Luc, à Houdeng-Aimeries (la Louvière) a démarré ses activités en 1995. Elle couvre le territoire des communes de la région du Centre, entre Mons et Charleroi. L'équipe se compose d'une vingtaine de personnes et accompagne chaque année plus de 500 demandeurs d'emploi.



21-2-2019 - Maison des associations de La Louvière

L'insertion, ça marche vraiment ?

La plateforme « Diversité » choisit d'interpeller la communauté locale d'intervenants en matière d'enseignement, de formation et d'emploi. L'approche a pour objectif d'identifier les initiatives les plus efficaces de formation et d'accès au travail. L'idée de départ fait suite à la publication (ci-dessous) de l'IRFAM, début 2018, d'un ouvrage intitulé, **L'insertion des travailleurs migrants - Efficacité des dispositifs**



L'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation et Emploi (IBEFE) & la « diversité »

Depuis 2011, suite à la mise en place d'un groupe de réflexion initié par le CeRAIC et la MRC sur la gestion de la diversité, l'Instance Bassin EFE Hainaut Centre (anciennement Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation du Centre) a rejoint ce groupe afin d'y apporter son expertise. En effet, il a été estimé que cette question est transversale pour de nombreux partenaires et la connaissance accrue du tissu associatif et partenarial de notre institution était ici un atout important. Depuis, nous participons activement aux travaux menés par la plateforme diversité du Ce.R.A.I.C. ? . Celle-ci a pour objectif de rassembler les acteurs et de développer des actions pour sensibiliser à la diversité. L'Instance Bassin EFE a pu apporter son soutien lors de la mise en place et du développement de différents projets comme la création d'un outil pédagogique et ensuite la formation de formateurs ou encore par la mise en place d'action pour sensibiliser les entreprises de la région du Centre à la problématique de la diversité.

En 2017 le Gouvernement Wallon a décidé de doter chaque Instance bassin EFE d'un agent chargé de développer des actions concrètes et opérationnelles en vue de promouvoir l'emploi des personnes d'origine

étrangère. L'arrivée du chargé de mission a permis à notre IBEFE de renforcer son travail initié dans le secteur de la diversité. Cela a permis, entre autres, de se centrer sur le développement de nouvelles actions concrètes et opérationnelles en vue de promouvoir l'emploi des personnes étrangères et d'origine étrangère sur son territoire.

Dès l'entrée en fonction du chargé de mission « prévention radicalisme » au sein de notre organisme, il a été réalisé un inventaire détaillé des projets et/ou actions mises en place sur le territoire du Bassin EFE Hainaut Centre abordant la problématique de l'intégration des personnes d'origine étrangère. Ce travail a mené au constat qu'il était primordial de proposer des actions additionnelles par rapport à l'offre qui est déjà proposée par les différents opérateurs concernés.

Différents axes de travail ont ainsi pu être dégagés :

- Axe éducation/enseignement ;
- Axe formation/insertion ;
- Axe emploi.

Toutefois, depuis le 31/12/2018, la mesure a été supprimée. L'Instance Bassin EFE a, cependant, souhaité poursuivre certains travaux initiés ou développés dans le cadre des actions menées par le chargé de mission "emploi et interculturalité".

Le travail mené par notre Bassin EFE autour de la thématique de la diversité est bien de contribuer à la déconstruction des préjugés défavorables par rapport à l'intégration et l'insertion des publics étrangers ou d'origine étrangère dans les systèmes d'enseignement, de formation et d'emploi. Pour ce faire, notre organisme tente de proposer des actions concertées et complémentaires à l'offre de services des opérateurs déjà présents sur le Bassin en s'appuyant sur leur expertise (Centre régionaux d'intégration, Education permanente, CISP, ...).

Présentation de l'IBEFE

L'Instance Bassin EFE Hainaut-Centre réunit les acteurs d'enseignement qualifiant, de formation et d'emploi et joue un rôle de concertation et d'appui au pilotage de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle.

Son territoire reprend les 24 communes de Mons-Borinage et du Centre.

Les actions principales de l'Instance Bassin Enseignement qualifiant Formation et Emploi du Hainaut Centre sont (entre autres) :

Rapport analytique et prospectif (recueil,

synthèse, croisement et mise en contexte des données relatives aux besoins d'emploi, à l'offre d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle du Bassin) ;

Thématiques communes (orientations visant à favoriser le développement de l'offre d'enseignement/formation autour de métiers porteurs identifiés sur un bassin en raison de critères liés aux besoins d'emploi et à l'offre d'enseignement/formation) ;

Pôles de synergies (groupes de travail constitués autour d'un secteur d'activité ou d'un métier, qui visent l'émergence de projets concrets associant le plus largement pos-

sible les forces vives d'un secteur porteur) ;

Séances d'information en fonction des thématiques en relation avec nos missions ;

Publications en relation avec nos missions.
<http://www.bassinefe-hainautcentre.be/>



L'IRFAM et la plateforme « Diversité et emploi » de La Louvière

Dès 2015, la coordination de la plateforme « Diversité » a mis en avant l'importance d'un travail de sensibilisation des milieux de l'emploi. Il est apparu souhaitable d'intégrer l'IRFAM en tant qu'expert externe mandaté dans le cadre d'un projet FSE mené en partenariat avec les CRI. En effet, l'IRFAM publie début 2018 un ouvrage intitulé, l'Inclusion des travailleurs migrants — Efficacité des dispositifs. L'ouvrage collectif, dirigé par Altay Manço et Joseph Gatugu, propose

une série de synthèses évaluant les instruments socio-économiques et formatifs voués à l'insertion professionnelle de travailleurs issus des migrations. L'IRFAM y suggère une vingtaine de types de dispositifs comme des programmes de formation, d'orientation ou d'accompagnement de chercheurs d'emploi d'origine étrangère. L'approche a pour objectif d'identifier les initiatives les plus efficaces de formation et d'accès au travail. L'institut se met ainsi au

service de la plateforme pour informer, éclairer et contribuer à son développement, ainsi que l'analyser avec les acteurs.

Présentation de l'IRFAM



L'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations est un organisme ressource et d'éducation permanente créée en 1996 par des intervenants et des chercheurs, au service des professionnels de l'action sociale, de l'éducation, du développement culturel et économique. Il vise, par une approche interdisciplinaire, à construire des liens entre la recherche et les interventions dans le domaine de l'intégration et du développement, ainsi que la lutte contre les discriminations.

Les objectifs de l'institut

Informar sur les mécanismes discriminatoires en tant que facteurs d'exclusion et de violence ;

Promouvoir les relations interculturelles en tant qu'instruments d'une intégration et d'un développement de qualité ;

Susciter un développement identitaire positif parmi les personnes victimes d'exclusions ;

Contribuer à la mise en place de mécanismes démocratiques favorisant la gestion positive des différences socioculturelles et le développement durable.

Les moyens de l'IRFAM sont la sensibilisation, la formation et l'accompagnement,

ainsi que la mise en réseau d'intervenants sociaux, de responsables associatifs et de décideurs politiques. L'institut anime également des processus de recherche-développement et d'évaluation, de même que diverses publications sur les problématiques du développement socio-économique, de l'exclusion et de la gestion des conflits socioculturels.

Trois thématiques majeures préoccupent l'IRFAM

La gouvernance locale des diversités et la gestion des conflits par le développement local, le dialogue interculturel et l'éducation à la diversité dans ses multiples formes ;

L'insertion socioprofessionnelle et la valorisation des compétences des migrants et des personnes issues des migrations ;

La participation des migrants aux actions de solidarité internationale et la gestion des flux migratoires.

En tant qu'association d'éducation permanente visant la valorisation des diversités, l'IRFAM gère la collection « Compétences Interculturelles » des éditions de L'Harmattan et diffuse sur le net une lettre intitulée Diversités et Citoyennetés.



Ce livre présente et évalue les initiatives wallonnes en matière d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs issus des migrations, dont celles des Centres régionaux d'intégration et de leurs partenaires de terrain.

Cette étude a permis de les accompagner à identifier, à renforcer et à documenter des actions prometteuses dédiées à l'insertion des migrants et au rapprochement de ces travailleurs et des entreprises locales.

L'ouvrage est organisé en trois parties.

La première présente et évalue huit dispositifs d'insertion mis en œuvre en Wallonie. La deuxième partie propose une série de sept contributions critiques et prospectives sur l'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail dans cette région.

La dernière partie de l'ouvrage met, enfin, en exergue la coopération avec les entreprises, si rare et si nécessaire pour l'insertion.

Le livre s'achève avec des recommandations en direction des responsables et des acteurs des politiques d'insertion.

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Un outil pour questionner le sens des mots diversité et discrimination dans l'emploi au travers de 5 fiches d'exercices pratiques et de témoignages ; pour découvrir et s'approprier des notions de discrimination et de diversité ; pour s'informer sur la législation anti-discrimination ; pour se questionner sur l'engagement individuel et collectif et pour lutter contre les discriminations.

Editeur(s) : Instance Bassin Emploi Formation Enseignement (IBEFE), et le Ce.R.A.I.C.

Mosaïque

Un outil pour se questionner sur l'interculturalité, la diversité et l'identité.

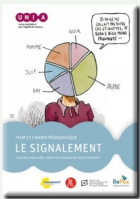


Il permet de faciliter la démarche de réflexion et d'aborder la question de l'altérité sous l'angle de la promotion de la diversité dans ce qu'elle apporte comme richesse pour un mieux vivre ensemble.

Editeur(s) : Le Ce.R.A.I.C. et le CRIBW, Centres d'Intégration Régionaux pour personnes étrangères, le PAC (Présence et Actions Culturelles) et la Province (Secteur Éducation permanente).

Le signalement : film et cahier pédagogique

En quoi et comment les stéréotypes peuvent-ils conduire à des comportements discriminatoires ? Quels sont les critères protégés par la loi ? Quelles sont les instances compétentes en matière de lutte contre les discriminations ? Les métiers du secteur « social » échappent-ils à la question des discriminations ? Quel rôle l'administration et les associations ont-elles à jouer dans la lutte contre les discriminations ?



À l'heure d'une diversité croissante et d'une précarisation persistante, voilà une série de questions que la COCOF (Service public francophone bruxellois) et Unia soulèvent dans le cadre du Protocole de collaboration qui les réunit.

ACG a réalisé la mise en page du « Cahier pédagogique » élaboré par BEPAX.

D'autres ressources disponibles au

Centre de documentation

Pascal Thomas, documentaliste
064/23.86.55 - p.thomas@ceraic.be



Catalogue consultable sur notre site
www.ceraic.be

Ce.R.A.I.C. asbl

Rue Dieudonné François, 43
7100 LA LOUVIERE

Tél. : 064/23.86.56
E-mail : info@ceraic.be
www.ceraic.be

Pour aller plus loin...

Dans son court ouvrage **La diversité contre l'égalité**, l'auteur américain Walter Benn Michaels - professeur de littérature à l'université de l'Illinois à Chicago – stimule quelque peu la réflexion en énonçant que « **La diversité n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité ; c'est une méthode de gestion de l'inégalité.** (p.10) ».

L'élimination de toutes les pratiques discriminatoires ne ferait donc, selon l'auteur, que réguler les répartitions entre les « riches et les pauvres », mais cela ne réduirait en rien l'écart entre les classes sociales. « **En matière d'inégalité économique, le racisme et le sexisme fonctionnent comme des systèmes de tri : ils ne génèrent pas l'inégalité elle-même, mais en répartissent les effets.** (p.7) ». ...

Anne De Vleeschouwer nous en fait une synthèse pour nous donner l'envie d'aller plus loin dans nos réflexions. Sans omettre de présenter le projet **Avec tous les « Sans »**, exemple de la convergence des luttes réalisé localement par la plateforme Marche des Migrants de la Région du Centre et ses partenaires.

Rendez-vous dans notre Blog sur notre site « www.ceraic.be »

