



Comment renforcer l'intervention en réseau en matière d'insertion professionnelle pour tous

*Bilan des
10 ans de la
plateforme*

*Plateforme
« Diversité »*

*— une initiative du
Ce.R.A.I.C. ASBL*



☎ 064/23 86 56 🌐 www.ceraic.be

Une plateforme « Diversité » ou comment renforcer l'intervention en réseau en matière d'insertion professionnelle pour tous

Rachid Talbi, Ariane Joly, Jean-Luc Pirard, Altay Manço

Dès 2008, le Centre régional d'action interculturelle du Centre, le Ce.R.A.I.C.¹, est chargé par le Ministère wallon de l'Action sociale de mettre en place un « Plan Local d'Intégration » (PLI) au sein de son territoire de compétence. En respect de sa mission d'ensemblier, le Centre régional, organise une journée de concertation avec les forces vives de son territoire. Trois ateliers sont organisés : l'action associative et citoyenne, l'intégration psychosociale et l'insertion socioprofessionnelle. Les réflexions du dernier atelier ont pour but l'identification des dispositifs locaux afin de favoriser l'intégration professionnelle des populations issues de l'immigration et, plus largement, de l'ensemble des publics éloignés de l'emploi². Les opérateurs intervenant dans l'atelier sont le Comité subrégional de l'emploi et de la formation de la région du Centre (qui actuellement se nomme Instance Bassin Enseignement qualifiant – Formation – Emploi Hainaut Centre, IBEFE), la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), l'institut public wallon de formation professionnelle et d'emploi (FOREM) et le Ce.R.A.I.C. Le constat commun qui ressort des échanges désigne la discrimination des personnes issues des diversités comme un des principaux freins de l'insertion de ces publics à l'emploi. Il est corroboré par plusieurs recherches (Ouali et coll., 2004).



DVD Diversité

Cette discrimination touche en grand nombre les personnes d'origine étrangère, quel que soit leur niveau de qualification. Même les personnes ayant obtenu leur diplôme en Belgique sont touchées, malgré le fait que nombre d'entre elles sont également porteuses d'une carte d'identité belge. L'expérience des structures participantes à la réflexion montre que les personnes étrangères demandeuses d'emploi âgées de plus de quarante-cinq ans — et en particulier les femmes — sont systématiquement orientées vers des postes peu qualifiés, telles qu'aide-ménagère ou aide-soignant(e), indépendamment de leurs qualifications et expériences professionnelles. Quant au secteur administratif, il semble être fermé aux personnes d'origine étrangère, en particulier jeunes. Ces observations pointent les discriminations croisées dont sont victimes les personnes

issues de l'immigration sur le marché du travail et justifient le rôle de coordination du Ce.R.A.I.C. au sein d'une intervention en réseau. Il est ainsi envisagé de lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et de sensibiliser les entreprises à la plus-value que représente la diversité socioculturelle pour l'économie locale³.

Rapidement, le Ce.R.A.I.C. s'engage à élargir le réseau d'acteurs concernés par la lutte contre les discriminations et pour la diversité en contexte d'emploi. Le Centre régional d'intégration noue ainsi des contacts avec d'autres opérateurs locaux d'insertion professionnelle, notamment, la Mission Régionale pour l'emploi du Centre (MRC) afin de mener un travail de fond sur la thématique. À partir de 2011, les échanges et coopérations entre ces structures donnent officiellement naissance à une plateforme « Diversité » coordonnée par le

Ce.R.A.I.C. La plateforme se veut être un lieu de partage de pratiques et d'échanges, ainsi que de collaborations autour des actions communes de sensibilisation et d'information à destination des employeurs de la région, des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) et du tout public. L'objectif est de promouvoir la diversité, lutter contre les discriminations et défendre l'égalité des droits et des chances pour tous en matière d'emploi⁴.

Pour l'heure, sont activement membres cette plateforme, à part le Ce.R.A.I.C., chargé de la coordination⁵ :

- la Mission Régionale pour l'emploi du Centre ;
- l'Instance Bassin de l'Enseignement qualifiant, de la Formation et de l'Emploi Hainaut Centre ;
- le FOREM représenté par la cellule locale « Égalité-Diversité » ;
- la Confédération des Syndicats Chrétiens ;
- la Fédération Générale de Travailleurs de Belgique (FGTB) — ce syndicat est représenté par le CEPRÉ (Centre d'Éducation Populaire Régional) ;
- le service « insertion » du Centre Public d'Action sociale (CPAS) de La Louvière ;
- le centre de formation socioprofessionnel « Symbiose » ;
- les Amis des Aveugles et Malvoyants, association sans but lucratif (ASBL) ;
- Microstart ASBL, organisme de microcrédit au service de créateurs d'entreprises ;
- et la Ville de La Louvière.

La plateforme développe également un travail ponctuel avec de nombreux autres partenaires en Wallonie. Elle s'adresse, à travers ses activités, à un public diversifié comprenant à tout le moins des acteurs locaux de l'insertion — au sens large —, des employeurs, des acteurs politiques et des médias, ainsi, bien sûr, qu'un large public en recherche d'emploi ou de formation. Cette dernière catégorie, notamment les adultes en formation professionnelle, bénéficie surtout des initiatives ponctuelles et directes de sensibilisation, afin de faciliter la compréhension et l'appropriation de dispositifs locaux en matière d'insertion au travail. L'objectif opératoire de la plateforme est de diffuser des informations, des interpellations politiques, susciter une sensibilisation ciblée et des impulsions à entreprendre, dans le domaine de la lutte contre l'exclusion professionnelle et pour la valorisation des diversités en matière d'emploi. Ainsi, les activités de la plateforme mettent en contact des acteurs et des porteurs de projets peu habitués à coopérer. Il s'agit également de multiplier et de diversifier les modalités de la formation continuée des agents de l'insertion socioprofessionnelle sur le territoire de compétence. La plateforme produit et diffuse également des outils immédiatement exploitables tels que des « valises »⁶ et des vidéos informatives⁷, ainsi que des textes professionnels⁸ concernant le transfert de pratiques et l'actualité du champ de l'ISP.

En un peu plus de 10 ans d'existence, la plateforme « Diversité » de La Louvière a organisé pas moins de 120 rencontres et réunions de travail (fréquentées en moyenne par une dizaine de membres participants), ainsi que dix colloques locaux ayant concerné un total de près de 1000 personnes. Ces rencontres et leurs retombées sont mentionnées dans la suite de cet article.

2007-2010 — Les débuts de la plateforme « Diversité »

Dans son Plan Local d'Intégration de l'année 2008⁹, le Ce.R.A.I.C. envisage de « sensibiliser les employeurs à l'intérêt de diversifier leur personnel. Il s'agit de promouvoir la diversité tant au niveau de l'âge et du genre, du handicap que de l'appartenance socioculturelle ». Le Centre régional d'intégration identifie un partenaire pour entrer en contact avec les employeurs : la MRC. C'est l'acte de naissance de la plateforme « Diversité », imaginé un an plus tôt par les participants des rencontres préparatoires du Plan Local d'Intégration. L'IBEFE complète rapidement le trio d'initiateurs.

La première démarche consiste en l'organisation d'une information destinée, à leur demande, à l'ensemble du personnel de la MRC sur le décret contre les discriminations du 14 mai 2009. Ensuite, en 2010, les partenaires en présence récoltent des témoignages sur des mises à l'emploi réussies de personnes issues de la diversité. Des travailleurs, des acteurs de l'insertion et, surtout, des employeurs sont rencontrés, leurs récits sont recueillis : quelles étaient leurs besoins, leurs recherches, en terme d'emploi pour les uns et en termes de ressources humaines pour les autres ? Comment ont-ils trouvé des réponses à leurs attentes ? Qui les y a aidés ? Avec quels résultats ? Quels leçons et conseils en tirent-ils ? Pour répondre à ces interrogations, des questionnaires ont été élaborés à l'attention à la fois des employeurs et des travailleurs engagés chez ces mêmes employeurs.

Quatorze entretiens ont été réalisés et retranscrits. Il s'agit de six employeurs et huit travailleurs de la région. L'expérience est riche en enseignements sur les ressources interculturelles des travailleurs et des employeurs. Ces capacités ont permis des rencontres et des ententes qui ont pu donner lieu à des collaborations mutuellement fructueuses. Des parties sélectionnées de ces témoignages sont compilées et mises en valeur sous la forme d'une brochure nommée « La diversité, un plus pour l'entreprise », donnant corps à la campagne de sensibilisation sur le thème. C'est le premier produit coopératif de la plateforme « Diversité ». Il est suivi de près par la production d'un DVD, financé par l'IBEFE et réalisé avec la collaboration d'Antenne Centre, la télévision locale de la Région du Centre¹⁰.

Le court-métrage documentaire est présenté lors d'un colloque d'information et de sensibilisation à destination des centres de formation professionnelle et des entreprises de la région du Centre. Le 23 novembre 2010, une matinée de lancement de l'outil est organisée à la Maison des Associations de La Louvière (MDA). Plus de 800 employeurs y sont invités avec au programme : la projection du film en présence de témoins, employeurs et employés, questions/réponses. Malheureusement, 38 participants seulement s'y présentent, dont quatre employeurs uniquement, malgré une bonne couverture presse, en amont de l'activité, assurée par Antenne Centre et La Nouvelle Gazette, le journal régional¹¹. Cette difficulté à impliquer les employeurs dans des initiatives d'insertion socioprofessionnelle sera récurrente dans l'histoire de la plateforme et un défi constant. Elle n'est pas spécifique à la région du Centre et se rencontre dans de nombreuses autres localités (Manço et Gatugu, 2018). Toutefois, cette collaboration initiale, de longue haleine, au sein de la plateforme « Diversité » servira longtemps d'exemple et impactera les interventions des structures partenaires.

Une mallette pédagogique, a été créée plus tard pour servir, plusieurs années durant, comme outil de référence lors de formations continues à destination de travailleurs sociaux. Elle connaîtra des mises à jour, notamment entre 2016 et 2018. Elle a pour objectif d'approcher des thématiques telles que la diversité, les discriminations en situation professionnelle et la législation qui encadre ces sujets. L'outil prend la forme d'une brochure informative accompagnée du DVD « La Diversité, un plus pour l'entreprise ». Il est destiné aux professionnels de la première ligne ayant des prérequis en pédagogie de l'animation. À leur tour, ces professionnels peuvent s'appropriier l'outil et sensibiliser leur public (apprenants, étudiants, acteurs associatifs, représentants d'entreprises et de syndicats,...) aux questions relevant de la diversité à l'emploi.

Les objectifs spécifiques de la mallette sont :

1. promouvoir la diversité auprès des employeurs et des acteurs de l'insertion ;
2. favoriser les actions de lutte contre toute forme de discrimination ;
3. encourager le vivre-ensemble en contexte de travail et de formation.

Une fois initiés, les utilisateurs de l'outil peuvent favoriser l'appropriation de son contenu par le grand public. La mallette est proposée uniquement en langue française. Idéalement, il s'adresse à des groupes de 15 personnes. L'ensemble des animations proposées prend deux heures et 30 minutes. L'outil propose une série de séquences selon une suite logique. Six fiches pédagogiques le composent :

1. Présentation du cadre et installation d'un contexte de travail basé sur le respect ;
2. Définition de la diversité en contexte professionnel ;
3. Découverte du documentaire « La Diversité un plus pour l'entreprise » et retour sur le film ;

4. Appropriation des notions de discrimination directe/indirecte/systemique,...
5. Engagement individuel, engagement collectif, débat ;
6. Informations sur la législation antidiscrimination.

L'outil est toujours d'usage à la satisfaction générale. De 2018 à 2019, il a, par exemple, été utilisé durant quatre journées de formation à La Louvière, Mons et Tournai touchant ainsi une cinquantaine d'intervenants.

2011-2012 — Développement de la campagne « Un plus pour l'entreprise »

En 2011, la plateforme renforce son action de sensibilisation à propos de la diversité auprès des entreprises et des opérateurs en insertion professionnelle alors que rejoignent la structure l'Union des Classes Moyennes (regroupement des petites et moyennes entreprises)¹², ainsi que le CRIPEL, un des autres Centres régionaux d'intégration de Wallonie situé à Liège, et, enfin, le CFCS (le Centre de formation continuée spécialisé de la Région du Centre).

Le 27 juin 2012, une conférence de presse est tenue à la Maison des Associations de La Louvière sur le thème de la diversité en entreprises. Sont proposés au public des outils pour la promotion à la diversité en entreprise, ainsi que de lutte pour l'égalité des chances et contre les discriminations. Comme à chaque occasion, la plateforme et sa démarche sont également présentées.

Le 20 novembre 2012, c'est le tour d'une journée de réflexion et d'échanges autour de la question « Les politiques à l'emploi favorisent-elles la diversité ? » Le public est composé de professionnels en lien avec le monde du travail, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle, des employeurs et des responsables de ressources humaines. Ces invités participent à des échanges en plénière et en ateliers, et découvrent, entre autres, un matériel d'information, etc.

2013 — L'insertion des personnes étrangères et d'origine étrangère

Fidèle à son rythme d'un évènement annuel, la plateforme « Diversité » propose le 10 décembre 2013, un colloque au sujet de l'accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère. La particularité de cette rencontre est de cibler spécifiquement l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère comme une des catégories de travailleurs les plus susceptibles de vivre la discrimination, l'exclusion professionnelle ou le sous-emploi. La rencontre est conçue comme un prolongement local d'une conférence internationale³³ qui s'est déroulée un an plus tôt à Namur à l'initiative du gouvernement wallon et du Fonds Social Européen (FSE). L'objectif de l'initiative louviéroise est d'illustrer les faits de discriminations que vit la population étrangère et d'origine étrangère dans le domaine de l'emploi mis en parallèle avec les politiques migratoires européennes. Comme à l'accoutumée, la plateforme programme des témoignages d'acteurs locaux et de travailleurs immigrés qui permettent de projeter le vécu professionnel de personnes en difficulté dans leurs démarches de recherche d'emploi. Toutefois, certains témoignages offrent aussi la possibilité d'approcher des expériences positives en matière de diversité et d'accès à l'emploi, ce qui est apprécié par les participants dans la mesure où ils y puisent une motivation supplémentaire pour poursuivre leurs actions. Il est vrai que le panel de parcours migratoires proposé est varié et comprend les cas de travailleurs belges d'origine étrangère, mais aussi les situations de ressortissants de pays européens ou de pays tiers. Le colloque du 10 décembre 2013 accueillait Nouria Ouali, chercheuse de l'Institut de sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, et des représentants syndicaux qui ont apporté leur éclairage aux témoignages entendus de façon à offrir aux cas individuels exposés une possibilité de généralisation.

En effet, même si les témoignages de La Louvière ne constituent pas un échantillon représentatif de la réalité discriminatoire de notre société, ils se rapportent à des vécus similaires et ne sont en aucun cas des faits isolés.

Les travailleurs issus de l'immigration subissent dans certains cas une ségrégation sur le marché du travail et sont victimes de discriminations (Ouali et coll., 2004). Ces dernières trouvent souvent leur origine dans des représentations sociales stéréotypées, des préjugés négatifs et des croyances erronées. Les travaux en ateliers organisés en après-midi ont justement réuni des professionnels de l'intégration et des personnes migrantes de façon à faire émerger des pistes pratiques et politiques pour lutter contre les discriminations. Ces propos ont été récoltés par des rapporteurs de manière à relever les différents constats mis en avant par les participants, tels que les freins dans l'accès à l'emploi, et ainsi dégager de nombreuses pistes en vue d'une résolution des problèmes qui ont émergé, notamment sur le plan local.

La plateforme « Diversité » s'est ainsi engagée à relayer les réflexions et les propositions issues des débats en rédigeant un livret de recommandations¹⁴ à soumettre aux décideurs, aux acteurs de l'insertion et aux médias du Bassin louviérois.

2014 — Un livret de recommandations

Le colloque du 10 décembre 2013 sur l'accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère a permis de relever que ces travailleurs sont particulièrement vulnérables sur le marché de l'emploi. Ces résultats ont été approfondis lors des sessions de travail de la plateforme en 2014. Les travailleurs d'origine étrangère rencontrent de nombreux freins pour une multitude de raisons qui relèvent, d'une part, de facteurs sociaux tels que les préjugés à leur encontre et, d'autre part, de facteurs imputables aux lourdeurs administratives comme l'obtention de l'équivalence des diplômes. Tous ces facteurs limitent leurs chances et leurs perspectives d'embauche dans des emplois qui correspondent à leurs compétences. Ces personnes sont souvent dirigées vers des postes précaires et sous-qualifiés. Un autre constat est que la plupart d'entre elles ne disposent d'aucun réseau personnel susceptible de faciliter leur insertion dans le monde professionnel. Les personnes étrangères ou d'origine étrangère se retrouvent seules face à leur recherche et ne savent pas toujours comment et où trouver les conseils qui leur permettraient d'entrer équitablement dans la compétition vers l'emploi. Pour la majorité de ces personnes diplômées ou non, le monde du travail reste un univers inconnu et difficile d'accès.

La plateforme « Diversité » coordonnée par le Ce.R.A.I.C. a mis ces constats et les propositions qui en découlent en commun, sous forme d'un livret de recommandations pratiques — ou « memorandum » — qui comprend un rappel du cadre légal afférent, ainsi qu'un reflet des témoignages des participants à la conférence du 10 décembre 2013.

Le livret a été rendu public lors d'une conférence de presse organisée le 17 décembre 2014. Toutefois, en réponse à cette invitation, de nombreuses personnalités politiques se sont excusées : seul le représentant du Ministère de l'Action sociale s'y est présenté pour rencontrer le président du Ce.R.A.I.C., ainsi que le président local de la CSC, le président du Comité subrégional de l'emploi et de la formation du Centre et divers autres partenaires. La conférence de presse fut l'occasion de retracer l'historique de la démarche qui a mené au livret de recommandations et d'en présenter le contenu, chaque partie l'ayant été par un membre différent de la plateforme.

« ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES ÉTRANGÈRES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE »
Séminaire administré organisé par le Centre Régional d'Action Interculturelle
du Centre
Le 10 décembre 2013



Constats et recommandations

En lien avec les difficultés d'insertion professionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Soutenus par les organismes suivants :

Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de la Région du Centre
Mission Régionale pour l'emploi du Centre
FOREM - Service Égalité-Diversité
CEPR6-FGTB centres
Confédération du Syndicat Chrétien (CSC) - Mons - La Louvière
CRIC (Centre Régional d'Intégration de Charleroi)
UO (Université Ouverte de la Fédération Wallonie-Bruxelles)



December 2014

Livret de recommandations—2014

Les recommandations s'adressent à divers acteurs :

- Pour les employeurs, il est notamment recommandé de mettre en place des actions permettant la sensibilisation et la formation à l'interculturalité des personnes chargées du recrutement des travailleurs et de la gestion des équipes, afin de revoir les procédures d'embauche et de gestion des ressources humaines, de les objectiver. Il s'agit d'inciter les organisations patronales à prendre part aux actions de lutte contre les discriminations et pour la diversité. Par exemple, un travail de sensibilisation et d'éducation permanente semble nécessaire pour promouvoir la diversité en termes positifs, se concentrer sur ses avantages et envisager sereinement les difficultés. Impliquer les employeurs sur ce terrain peut passer par diverses pistes comme la formation des cadres à ces dimensions, le recueil et la diffusion de « success stories », etc. Un prix local pourrait également concerner les entreprises engagées sur ce champ, notamment dans les secteurs les plus concernés par la main-d'œuvre issue de l'immigration : HORECA, construction, nettoyage, transports¹⁵,...
- Pour les acteurs politiques, les actions proposées sont, entre autres, la simplification de la procédure de l'équivalence des diplômes¹⁶, l'analyse des discriminations dont sont victimes les personnes issues de l'immigration¹⁷ et l'augmentation de l'offre de formation, notamment en alphabétisation et en français langue étrangère ;
- Pour la population en général, le document insiste, par exemple, sur la nécessité de sensibiliser le « public non convaincu » sur les apports sociétaux de la diversité culturelle, à travers des activités éducatives et citoyennes, créatives ;
- Enfin, pour les agents du secteur de l'insertion socioprofessionnelle — au sens large —, les recommandations listées sont nombreuses. Il leur est conseillé de travailler avec les conseillers en recrutement des entreprises pour faciliter l'accès des personnes étrangères ou d'origine étrangère à l'emploi. Il s'agit également de proposer un suivi des personnes mises à l'emploi afin de faciliter le maintien au travail et la satisfaction des entreprises partenaires. L'objectif est bien de rapprocher les entreprises des publics éloignés de l'emploi : avant d'atteindre l'insertion, bien des étapes sont possibles (journées portes ouvertes, stages,...). Une autre piste est de renforcer l'accompagnement des travailleurs désireux de se lancer dans l'entrepreneuriat. Ces approches nécessitent l'accompagnement et la formation continuée des professionnels de l'insertion. Elles nécessitent également une meilleure information des publics cibles : multiplication et diversification des canaux d'information (dont les associations de migrants, des processus de mentorat, des documents en diverses langues, ainsi que des visuels et les médias en ligne).

2015 — Arrêt sur image : une première évaluation de la plateforme

Une réorganisation intervenue au sein du CeRAIC en 2014 occasionne un passage de témoin à la coordination de la plateforme « Diversité ». C'est l'opportunité de mettre en œuvre un état des lieux, après plus de cinq ans de fonctionnement. Plus spécifiquement, il s'agit d'évaluer les deux objectifs fixés en 2013/2014, à savoir la réalisation du livret de recommandations et sa diffusion par l'entremise d'une conférence. La démarche d'évaluation qui a lieu en 2015 est participative et implique une concertation avec les membres de la plateforme. Trois critères sont mobilisés : l'efficacité du dispositif, la cohérence des actions, ainsi que l'effectivité, la qualité et l'équilibre du partenariat. Le premier concerne la balance entre les résultats obtenus et les objectifs visés. La cohérence renvoie au sens des actions et de leur intégration harmonieuse dans les pratiques de l'ensemble des structures membres. Enfin, l'effectivité et la qualité des partenariats correspondent à la qualité et à l'équité des échanges et coopérations entre membres de la plateforme. Un questionnaire en ligne est proposé aux membres de la plateforme. Il a pour fonction de recueillir les avis des structures partenaires sur les points forts et les difficultés sur chacun des critères énoncés, ainsi que d'assembler les attentes des acteurs sur la suite à donner aux travaux. L'analyse des résultats donne lieu à une première synthèse qui sera validée et nuancée par les partenaires présents lors d'une séance de travail¹⁸.

La moitié¹⁹ de la douzaine de membres de la plateforme « Diversité » s'investit dans le processus d'évaluation de 2015. Selon ces acteurs, le but de la plateforme est de constituer un réseau, en région louviéroise²⁰, regroup-

pant un ensemble d'opérateurs chargés des questions de l'inclusion socio-économique, ainsi que de la lutte contre les discriminations. La plateforme est censée répondre aux diverses attentes des professionnels, comme des échanges de pratiques, de la mobilisation, le développement des collaborations, un cadre de travail, un éclairage sur les thématiques de la diversité, un focus sur la région du Centre et, enfin, un élargissement des partenariats à d'autres opérateurs ou à d'autres initiatives citoyennes²¹.

Les participants à l'évaluation notent unanimement que la plateforme a formellement rencontré les objectifs de l'année 2014, à savoir la réalisation collaborative d'un livret de recommandations et sa diffusion. Par ailleurs, elle a respecté son engagement en lançant un processus évaluatif. On déplore toutefois le retrait de deux partenaires²². En revanche, les participants à l'évaluation relèvent l'arrivée, en 2015, de trois nouveaux acteurs issus des communes de Braine-le-Comte et de Chapelle-lez-Herlaimont. La plateforme permet, en effet, aux professionnels de l'insertion de rencontrer des partenaires de divers horizons, d'échanger sur les pratiques réciproques. Le sentiment généré auprès des acteurs est positif, malgré la difficulté pour chacun d'assister régulièrement aux rencontres. Il faut noter que certains participants sont des travailleurs à temps partiel. On propose de réfléchir à des moyens de rester en contact avec les collègues même sans participer aux rencontres (usage des techniques informatiques).

En conséquence, les participants à l'évaluation suggèrent de consulter régulièrement les membres afin de mettre à jour les attentes par rapport à la plateforme et de l'élargir à d'autres parties prenantes. Il serait ainsi possible d'adapter les thématiques abordées aux intérêts des participants. Établir un calendrier de rencontres annuel pourrait aussi renforcer le taux de participation. En outre, la coordination devrait inviter des intervenants extérieurs afin d'enrichir le travail local. À ce titre, une interconnexion avec le groupe à projet « Diversité » des centres régionaux d'intégration est identifiée comme une piste à suivre, notamment pour renforcer la visibilité de la plateforme, entre autres, auprès des employeurs.

2016 — Centre Capital : « La diversité, un plus pour l'entreprise »

La coordination de la plateforme a rapidement mis en application certaines des conclusions de l'évaluation de 2015. Par exemple, la collaboration avec le groupe à projet « Diversité » des centres régionaux d'intégration s'est intensifiée, ce qui a permis au CRIPEL, centre régional de Liège, de soutenir davantage l'initiative de La Louvière et d'y intégrer l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) en tant d'experts externes devant, notamment, faciliter les contacts avec les employeurs²³. Un plan d'action est établi avec ces nouveaux partenaires et une ouverture est tentée vers d'autres acteurs, en particulier dans le domaine de l'entreprise. Par exemple, plusieurs échanges ont lieu avec la chambre des entrepreneurs en construction. Toutefois, la collaboration la plus approfondie, en 2016, a lieu avec le « Centre Capital ». Il s'agit d'un regroupement d'entrepreneurs, de commerçants et de membres de professions libérales actifs dans la région du Centre. L'association a été créée en 2005 par la volonté d'une vingtaine de chefs d'entreprises dynamiques. Elle a pour vocation d'être un business club, soit un lieu de rencontres et d'échanges entre entrepreneurs locaux qui y trouvent la possibilité d'accéder à des informations utiles à leurs affaires, ainsi que d'y nouer des partenariats professionnels.



La plateforme coopère avec le Centre Capital durant un an afin d'organiser, le 16 décembre 2016, une séance de sensibilisation des entrepreneurs locaux à la question de la diversité. L'initiative a eu lieu à la Maison des associations de La Louvière : l'oratrice principale Annie Cornet, professeure aux Hautes Études Commerciales de l'Université de Liège, les apports de la diversité en entreprise en matière de créativité, d'échanges de savoirs, de découverte de nouveaux talents, de renforcement des valeurs de l'entreprise, de performance, etc. tout en insistant sur la dimension genre (Cornet et coll., 2014). Elle a expliqué que les entreprises sont de plus en plus confrontées à une diversité de la main-d'œuvre. L'internationalisation engendre un grand brassage culturel et religieux; les femmes sont de plus en plus actrices économiques; les personnes avec handicap

ambitionnent également d'intégrer le marché du travail... Les entreprises doivent relever le défi de la gestion de la diversité. La gestion des ressources humaines est de plus en plus complexe.

Ce propos a interpellé la centaine de participants, dont beaucoup de chefs d'entreprises²⁴. Les stands et les animations proposées ont intéressé le public puisqu'une vingtaine ont répondu à un questionnaire sur la diversité en milieu de travail. L'expérience a aussi appris à la plateforme que la collaboration avec les entreprises est possible quand les moyens y sont investis : une énergie importante pour mobiliser les regroupements d'entreprises, un temps long de préparation et des moyens financiers pour l'accueil. Du reste, ce type d'évènements doit être répétitif, plus interactif, comprendre des témoignages et intéresser la presse pour un impact durable.

2017 — Favoriser l'inclusion des personnes handicapées

Soucieux de faire place à l'ensemble des critères de discrimination énoncés par la loi antidiscrimination de 2007, les membres de la plateforme « Diversité » ont décidé de travailler la thématique du handicap durant l'année 2017²⁵. Des contacts ont été pris avec le Conseil consultatif de la personne handicapée de la Ville de La Louvière afin de pouvoir mettre en place un colloque avec des opérateurs compétents en cette matière. L'activité débutée en janvier 2017 a pour but de réaliser un colloque à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées, début décembre.

L'objectif de l'évènement est de changer le regard, l'attitude, les logiques et le comportement des acteurs du monde du travail envers la personne avec handicap. Le public était composé de professionnels de l'insertion et de la formation professionnelle, ainsi que les employeurs ou leurs représentants. Il s'agissait de promouvoir la diversité sous toutes ses formes et de démystifier les travailleurs avec handicap afin de déjouer la peur de l'autre et lutter contre la discrimination. Les contenus proposés visaient à déconstruire les stéréotypes et les préjugés à l'encontre des personnes avec handicap, mais aussi à les informer des risques de l'autodiscrimination. Proposer des histoires d'insertion à succès (témoignages de personnes handicapées actives dans la vie professionnelle) fut choisi comme moyen de montrer une image valorisante : « les autres ont réussi, pourquoi pas moi ? ». Plusieurs temps forts et des échanges avec les participants ont rythmé la journée animée par les professionnels de la Direction Générale de l'Animation Culturelle (Province du Hainaut). Des experts d'UNIA (Centre interfédéral belge de lutte contre les discriminations), de l'AVIQ²⁶ et du Service « Égalité-Diversité » du FOREM ont proposé des apports afin d'éclairer et de généraliser les témoignages de travailleurs handicapés, de certains employeurs et des acteurs de l'insertion ou de la formation professionnelle. Une palette de stands, d'animations et d'ateliers de mise en situation, ainsi qu'une exposition de photos, « La culture accessible pour tous », préparée par l'Association socialiste de la personne handicapée, ont complété les outils proposés aux nombreux participants (plus de 80). Cette initiative soutenue par la Ville de La Louvière a pris place à la Maison des associations et a été rehaussée par les allocutions du Bourgmestre et du Président de la Communauté Urbaine du Centre. L'évaluation menée par des organisateurs a montré un degré de satisfaction élevé dans la mesure où de nombreux partenaires ont alimenté la journée avec des contenus de qualité et le public y a répondu en nombre.

2018 — « L'insertion, ça marche vraiment ? »

C'est à travers cette question volontairement provocante que la plateforme « Diversité » choisit d'interpeller la communauté locale d'intervenants en matière d'enseignement, de formation et d'emploi. L'idée de départ vient d'un des partenaires. En effet, dans le cadre d'un travail mené avec l'ensemble des Centres d'intégration de Wallonie sous l'égide du FSE, l'IRFAM publie début 2018 un ouvrage intitulé, l'Insertion des travailleurs migrants — Efficacité des dispositifs. L'ouvrage collectif est dirigé par Altay Manço et Joseph Gatugu. Il propose une série de métasynthèses évaluant les instruments socio-économiques et formatifs voués à l'insertion professionnelle de travailleurs issus des migrations, dans les pays de l'OCDE. Les auteurs y suggè-

rent, à travers la littérature scientifique et institutionnelle internationale, 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. Quelles sont-elles ? Quels sont les points communs et les spécificités de ces pratiques au sein des contextes sociopolitiques dans lesquels elles se déploient ? Quels sont les résultats de ces instruments d'intégration sur les publics cibles, sur les structures qui les mettent en œuvre, ainsi que sur le marché de l'emploi dans lequel ils interviennent ? Et, surtout, quelles leçons politiques et pratiques tirer de ces constats ?

Le livre commence à être diffusé durant l'année dans l'ensemble des Centres régionaux, ainsi qu'auprès de leurs partenaires. Dans ce cadre, la plateforme « Diversité » est un excellent tremplin. Les membres de la plateforme identifient au niveau régional des dispositifs efficaces capables de contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des personnes issues des diversités. Ensuite sont élaborés des exposés avec les acteurs identifiés. Le modèle retenu est de mettre en avant l'expérience des travailleurs en insertion et des acteurs qui les accompagnent, à savoir les spécialistes de la formation ou de l'orientation professionnelle et les employeurs. Les membres de la plateforme ont la tâche de préparer ces acteurs à témoigner en public et de modéliser cette expérience afin d'en extraire des enjeux et des principes transversaux, généralisables vers d'autres lieux ou institutions. Il s'agit enfin de diffuser cette connaissance et de susciter le débat public lors d'un colloque et à travers divers médias. In fine sont retenus quatre dispositifs pour demandeurs d'emploi ayant abouti à des résultats concluants :

- Culture in vivo ASBL. Cette association, située à Nivelles, est une solution pour valoriser les diplômés étrangers dont les compétences ne sont pas reconnues par la Belgique. Il s'agit d'un dispositif de formation et d'insertion professionnelle accélérées en biotechnologie pour les spécialistes des sciences de la vie et de la santé. Le projet novateur est destiné à répondre à la pénurie d'agents de laboratoire au sein de l'industrie pharmaceutique belge. L'initiative a près de 10 ans et les taux d'insertion affichés sont plus que satisfaisants (Alen, 2013) ;
- Mission Régionale pour l'emploi de la Région du Centre. Cette structure de La Louvière témoigne du parcours d'insertion de jeunes de l'enseignement spécialisé²⁷. Elle organise des formations et de l'accompagnement à l'emploi pour ce public depuis 2016. Son partenariat inclut le FOREM, diverses écoles de la région et, bien sûr, des employeurs. Le taux d'insertion des jeunes suivant le parcours proposé par la MRC est de 70% (uniquement des contrats de travail de 6 mois et plus). La MRC mobilise des entreprises et des stagiaires afin d'en diffuser le témoignage ;
- Microstart ASBL. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement technique et de financement favorisant l'autocréation d'emploi pour personnes en difficulté d'insertion. Organe de microfinance, l'association promeut l'inclusion financière et sociale des plus vulnérables en leur fournissant un accès aux financements, favorisant la création ou le développement des petites entreprises, ainsi que leur développement. L'activité basée en Wallonie sur Charleroi et Liège rayonne au-delà de ces deux villes avec des taux de succès impressionnant (www.microstart.com) ;
- Centre d'Intégration de Mons-Borinage (CIMB). Désormais membre régulier de la plateforme « Diversité », le CIMB a investigué la question de l'équivalence des diplômes et de la validation des compétences des personnes étrangères et d'origine étrangère. Ce travail embrasse les difficultés rencontrées par ces travailleurs pour valider leurs capacités et acquis professionnels : le coût, la nature des documents requis, la lourdeur de l'accès à l'exercice des professions réglementées, difficultés linguistiques, la complexité des démarches, le temps requis, etc.

La concertation au sein de la plateforme a permis la préparation de ces présentations, ainsi que l'uniformisation de leur format. Celui-ci fait la part belle à l'évocation des expériences pratiques des bénéficiaires et l'explicitation par les acteurs professionnels du cadre institutionnel des dispositifs présentés. Enfin, l'intervention d'un chercheur de l'IRFAM a pour objectif de mettre en lien ces interventions et de proposer une conclusion : quels sont les points communs de ces expériences réussies ? Que retenir de ces témoignages à la lumière des évaluations internationales portant sur l'insertion professionnelle des populations issues de la diversité ?...

Le temps nécessaire à la préparation de l'évènement est toutefois une des causes qui ont imposé la postposition de la rencontre au premier trimestre 2019²⁸. Le colloque a rencontré un franc succès visible tant par la présence de plus de 80 participants que par l'accueil qui lui fut réservé sur les réseaux sociaux. Le programme a pu être appliqué tel que prévu par la plateforme. Des responsables d'entreprises, des travailleurs en insertion et des acteurs de formation ont contribué à rendre accessibles et vivants les exposés. Les conclusions de l'IRFAM confiées à Altay Manço ont montré que ces dispositifs locaux exemplaires par leurs résultats avaient de nombreux points communs avec des bonnes pratiques décrites en Allemagne ou dans les pays nordiques²⁹ : l'insertion en entreprise (emploi, stage, etc.) est prioritaire, les cours de langue du pays d'insertion sont subordonnés à cette présence en entreprise (alternance). Le mentorat ou le tutorat mobilisent les citoyens dans l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants et, notamment, l'acquisition des soft skills indispensables à l'insertion en emploi. Les entreprises sont des partenaires actifs des politiques d'insertion professionnelle et s'ouvrent à la gestion de la diversité. Les dispositifs sont régulièrement évalués et adaptés aux changements des contextes (Manço et Gatugu, 2018).

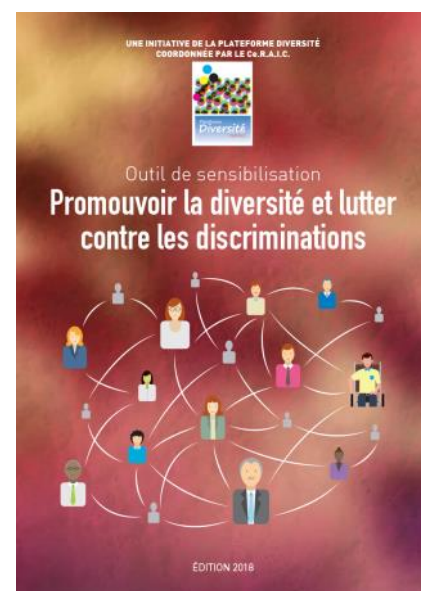
2019 — L'évaluation décennale

En 2019, à l'occasion des 10 ans d'activité, une nouvelle évaluation de la plateforme « Diversité » a été soumise aux membres, ainsi qu'aux différents partenaires rencontrés lors des évènements organisés. Les résultats préliminaires de cette démarche ont été débattus durant diverses séances ordinaires de la plateforme permettant de les nuancer ou de les valider. L'ensemble de ces constats seront partagés fin 2019 avec un large public et diffusés sous la forme d'une publication.

Huit sur la quinzaine de membres actifs de la plateforme ont rempli le questionnaire d'évaluation. Ce dernier est entre autres destiné à mesurer l'impact des initiatives de la plateforme sur le travail des institutions partenaires, ainsi que sur le public final qui bénéficie des services de ces institutions. En sus, trois interviews ont été recueillies auprès de partenaires indirects ou occasionnels intervenant dans les actions de la plateforme.

Pour l'ensemble des répondants, la plateforme « Diversité » a permis de créer ou de renforcer la collaboration entre eux. Les points forts en termes de partenariat sont :

- La création d'une synergie et le renforcement de l'entente entre les différents opérateurs autour de la table, ainsi qu'un partage accru d'informations et d'outils entre services. Ces derniers sont estimés être complémentaires et diversifiés ce qui renforce le dynamisme et la plus-value de la plateforme unanimement appréciée ;
- Une vision élargie et plus claire, une connaissance plus précise des compétences des partenaires de la zone, qu'il serait néanmoins utile, selon les partenaires occasionnels, d'élargir notamment vers la région voisine, la Wallonie picarde. Certains répondants à l'évaluation suggèrent également un élargissement vers des partenaires des secteurs autres que l'insertion, dans la mesure où leur travail y contribue ;
- Une réflexion commune qui permet de faire émerger des idées nouvelles afin de faire évoluer la plateforme et l'action de chacun des partenaires ;
- La mise en place de projets concrets comme des conférences, des formations ou le lancement d'outils qu'aucun des partenaires ne pourra réaliser seul. Du reste, la plateforme permet aux partenaires de s'exprimer d'une seule voix à propos des problématiques relevant de l'insertion professionnelle et de l'intégration sociale ;
- Il est encore noté que la mise en partenariat permet d'atteindre un public différent et nouveau pour la



Livret pédagogique

plupart des institutions membres de la plateforme. En effet, le travail porte sur la zone intermédiaire entre l'intégration socioculturelle et l'insertion socio-économique de publics diversifiés (migrants, personnes avec handicap, etc.).

En revanche, sont aussi évoqués plusieurs points faibles :

- Le manque de régularité de la participation de certains membres, ce qui nuit à la qualité et à la rapidité de la mise en place des projets communs. En lien avec ce constat, on regrette également le rythme irrégulier des rencontres en raison de la difficulté de trouver des dates qui conviennent à l'ensemble des partenaires. La collaboration en plateforme est considérée comme un processus lent ;
- L'ensemble des participants sont des acteurs du secteur non marchand. Alors que la question centrale de la plateforme est le lien emploi/diversité, les membres regrettent l'absence autour de la table des représentants d'entreprises du secteur marchand. Même si des efforts sont faits pour les attirer, leur présence est ponctuelle. La même remarque peut être proférée à l'encontre du personnel politique. Plusieurs membres font de fait état d'une difficulté d'audience auprès des cabinets tant communaux que provinciaux et régionaux ;
- Une participante à l'évaluation souhaite que la plateforme aborde les discriminations faites aux femmes en tant que telles. Le principe de la plateforme est, en effet, que chaque membre est libre de proposer une ou plusieurs thématiques afin d'établir un plan d'action³⁰.

Différentes pistes d'améliorations sont émises par les répondants afin d'optimiser l'impact de la plateforme :

- La mise en place de réunions thématiques est suggérée afin de renforcer la participation même ponctuelle de structures concernées de façon à ce que des résultats concrets soient atteints plus facilement. De la même manière, l'établissement d'un calendrier annuel peut soutenir la participation. En particulier, les participants occasionnels soulignent la difficulté de concilier la réflexion en plateforme et les exigences de l'intervention sur le terrain ;
- Sensibiliser davantage les forces vives de l'emploi au sein du Bassin (regroupements d'employeurs locaux, le FOREM,...) est importante pour la plateforme. Il est proposé que la présente évaluation et sa diffusion à l'occasion de ses dix ans de la plateforme servent également à rendre visible les apports de chacun des partenaires afin d'éviter le rétrécissement de la plateforme et l'essoufflement de ses acteurs. Par exemple, une synergie plus forte peut être imaginée entre l'activité de la plateforme et les actions propres des ASBL membres (convergences des calendriers et des agendas politiques, économies d'échelle, partage de public, ...). Une des méthodes proposées est de faire les rencontres à tour de rôle dans les locaux des membres et d'en présenter les activités afin de renforcer l'échange et la complémentarité des pratiques ;
- Pour toucher le monde des employeurs, certains répondants souhaitent reprendre l'initiative « Entrepreneurs issus de la diversité »³¹. Il est suggéré de rencontrer directement ces créateurs d'entreprise afin qu'ils puissent servir de tremplin à la plateforme pour approcher de façon plus efficace le secteur marchand. Il est nécessaire de réfléchir à des moyens originaux, créatifs et pertinents pour toucher les employeurs. Par exemple, plusieurs participants à l'évaluation suggèrent de renforcer la coopération avec l'IBEFE et de s'orienter prioritairement vers des entreprises en pénurie de main-d'œuvre³². Une autre offre qui pourrait intéresser les entreprises (notamment par l'entremise du Ce.R.A.I.C., de la MRC et de l'IRFAM) serait le coaching en management de la diversité culturelle au sein des entreprises. Pour ce qui est d'attirer l'attention du monde politique, il est suggéré d'user davantage des médias et de ne pas arrêter les appels répétitifs envers les dirigeants politiques ;
- L'importance de continuer à bénéficier de l'expertise de l'IRFAM est, enfin, soulignée.

En conclusion, la grande majorité des répondants se dit satisfaite des apports de la plateforme au fonctionnement des institutions du secteur de l'insertion. La plateforme rencontre ainsi ses objectifs, sa longévité plaide également pour ce constat. Des réunions ciblées et pas trop longues, animées par les partenaires présents et volontaires sont sans doute un des secrets de la réussite d'une multitude d'actions diverses en une dizaine

d'années, malgré un manque évident de moyens financiers, puisque la plateforme n'a aucun revenu direct et ne tient que grâce aux transferts en moyens et en temps de travail des structures partenaires. Ce point financier devrait, d'ailleurs, pour le noyau des participants réguliers, être une des priorités de la plateforme à l'avenir.

Conclusion et recommandations

Il est important d'insister sur le fait que la plateforme s'est imposé deux évaluations en dix ans de fonctionnement. Ainsi, elle répond à son engagement de prêter écoute aux demandes et besoins de ses membres. Par ailleurs, elle fait preuve d'un fonctionnement coordonné, ses actions constituent une suite logique, raisonnée de commun accord par les membres. Cette importance accordée à la consultation et à l'évaluation formelle est suffisamment rare dans notre région pour être soulignée. Toutefois, les deux évaluations pointent, à cinq années de distance les mêmes préoccupations qui ne parviennent pas à être rencontrées entièrement :

1. La difficulté et la lenteur des activités à concilier avec le reste des obligations des associations membres (encore peu nombreux), un problème renforcé par l'absence de financement propre de la plateforme qui est une activité de coordination locale, dont le temps d'exécution et les moyens de fonctionnement doivent être reconnus et rétribués en tant que tels. Un réseau de ce type ne peut compter uniquement sur la bonne volonté de ses membres³³. Une mention spéciale doit en particulier être adressée au CeRAIC, en charge de la coordination, sans lequel la plateforme aurait sans doute déjà disparu. Toutefois, le rythme d'un évènement par an, parfois avec peu de participants, montre la faiblesse de la plateforme en termes de visibilité.
2. L'absence du banc patronal, dans la mesure où le cœur des actions porte sur la question de l'emploi au sein du Bassin. Il en va de même pour l'absence d'intérêt des acteurs politiques, ceci sans doute en lien avec le manque de visibilité et de reconnaissance de la plateforme « Diversité ». Par ailleurs, un rééquilibrage des thématiques abordées semble souhaitable, notamment avec une importance accrue des questions de genre. Une autre approche pouvant renforcer la plateforme serait de créer des lectures transversales intersectionnelles entre les types de discriminations, ainsi que des lectures intersectorielles envisageant les dimensions tant professionnelles que sociales, de santé, etc. des mêmes discriminations.

Néanmoins, envisagé de manière chronologique, le lecteur remarquera qu'il y a une douzaine d'années, les acteurs locaux de l'insertion ne pouvaient que constater et déplorer en ordre dispersé les discriminations à l'emploi. L'organisation d'un PLI, à la demande de la Région wallonne sous l'égide Ce.R.A.I.C., dès 2008, a permis à plusieurs initiatives collaboratives de se mettre en place. La création et le développement de la plateforme « Diversité » en font partie. Elle a contribué, par exemple, à la mise en place, au sein de la région, de formations en lien avec la législation anti-discrimination et l'appropriation de ces thématiques par les acteurs locaux. Des initiatives concrètes ont, enfin, couronné ces efforts.

Ces initiatives sont tant publiques, comme toutes celles qu'égraine le présent article³⁴, que travaillées au sein même des institutions membres. Cet aspect peu perceptible est néanmoins important. Ainsi, il est à noter que le Ce.R.A.I.C. a mis en place, ces dernières années, une démarche « diversité » interne au sein de l'ASBL. L'objectif étant de comprendre les points de vue chacun des collaborateurs sur l'accueil réservé aux diversités. Cet effort intime est d'autant plus redoutable que des conflits inexprimés ne sont pas rares au sein même des services qui sont pourtant chargés de traiter des questions d'exclusion sociale et de replis identitaires. La découverte des voies de la coopération au-delà des spécificités et sensibilités personnelles permet aux acteurs sociaux d'être plus pertinents et assurés, ainsi que plus créatifs lorsqu'ils s'engagent, à leur tour, à (in)former ou à sensibiliser d'autres.

Bibliographie

Manço A. et Gatugu J. (sous la dir. de) (2018), Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs, Paris : L'Harmattan.

Ouali N., Desmarez P., der Hallen P., Degraef V. et Tratsaert K. (2004), Minorités ethniques en Belgique : migration et marché du travail, Gand : Academia Press.

Cornet A. et Warland P. (2014), La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations — Guide pratique, Éditions de l'Université de Liège.

Alen P. (2013), « Actio : cultiver les talents des migrants pour une insertion au pays d'installation », Manço A., Barras C. (coords.), La diversité culturelle dans les PME, Paris : L'Harmattan, p. 283-292.

Publications sur le net

Baromètre de la diversité de l'Emploi, 2012, Unia — https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/le_barometre_de_la_diversite_emploi.pdf

Notes et références

1. www.ceraic.be
2. En effet, la loi fédérale du 10 mai 2007 concernant la lutte contre les discriminations définit 19 critères dits protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique et le sexe (www.diversite.be).
3. Journée de réflexion du 21 février 2008, brochure PLI 2009, Ce.R.A.I.C. Les documents mentionnés sont accessibles sur le site de l'association.
4. Trimestriel du Ce.R.A.I.C., n° 21, janvier 2011.
5. Compte rendu de la plateforme « Diversité » du 26 mars 2019.
6. « Outils de sensibilisation : promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations ».
7. « Diversité un plus pour l'entreprise ».
8. Le trimestriel du Ce.R.A.I.C.
9. Journée de réflexion du 21 février 2008. Brochure PLI 2009, Ce.R.A.I.C.
10. La vidéo est visible sur : www.ceraic.be/projets/plateformes/diversite.html
11. Pour être complet, les journaux du Ce.R.A.I.C., du dispositif de soutien aux Centres régionaux et de l'IRFAM sont aussi au nombre des publications qui relayent les activités de la plateforme.
12. Cette participation a duré 2 ans.
13. Séminaire du 11 décembre 2012, L'insertion sociale et professionnelle des migrants en Wallonie : pratiques et perspectives.
14. Livret de recommandation « Accès à l'emploi des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère », séminaire du 10 décembre 2013.
15. Une telle reconnaissance symbolique a d'ailleurs été attribuée en 2013/2014 à la société publique de transport en commun (TEC).
16. Des avancées ont d'ailleurs été obtenues dans ce domaine ces dernières années, en Fédération Wallonie-Bruxelles (Manço et Gatugu, 2018).

17. Dans ce domaine, l'outil « Monitoring socio-économique » constitue un début de réponse prometteur (www.diversite.be).
18. Rapport d'évaluation présenté à la plateforme « Diversité », le 15 décembre 2015.
19. Cette participation peut paraître faible, mais elle doit s'apprécier au regard du contexte régional et du contexte sectoriel. En effet, le secteur de l'action sociale est sujet à un fort turn-over des acteurs, ainsi qu'à des réductions budgétaires ou des changements politiques fréquents. La participation à une plateforme est un investissement en temps important. Aussi, peu de partenaires de la plateforme sont en réalité réguliers.
20. En fait, plus largement, le territoire de compétence du CeRAIC.
21. Par exemple, le développement de contacts avec d'autres plateformes pour prendre connaissance de ce qui se fait ailleurs.
22. L'absence, en 2015, de l'organisation d'un évènement marquant en serait la cause. Pourtant, la plateforme a bien organisé en 2015 un séminaire sur les chocs culturels en situation de formation professionnelle, répondant à des difficultés précises rencontrées avec certains publics. Les participants y étaient invités à réfléchir sur : (1) ce qui est considéré comme problématique et pourquoi ; (2) ce qui n'est pas compris dans le comportement des apprenants et comment l'expliquer ; (3) ce qu'il est possible de réaliser au niveau interpersonnel et institutionnel afin de faire face à ce type d'incidents ou de les prévenir.
23. Ces deux structures liées au sein de la campagne « Diversité Wallonie » sont soutenues par le Fond Social Européen (FSE) en vue, notamment, de renforcer les liens entre entreprises et Centres Régionaux d'Intégration (www.diversitewallonie.be).
24. Centre : Capital ! L'actualité du business club de la région du Centre, janvier 2017.
25. Le colloque « Favoriser l'inclusion des personnes handicapées pour mieux vivre ensemble » a eu lieu le 5 décembre 2017.
26. L'Agence pour une Vie de Qualité (Familles-Santé-Handicap) est un organisme d'intérêt public autonome gérant les compétences de la santé, du bien-être, de l'accompagnement des personnes âgées, du handicap... en Région wallonne.
27. Pour personnes présentant divers handicaps.
28. Colloque « L'insertion, ça marche vraiment ? » à la Maison des Associations de La Louvière, 21 février 2019.
29. Une visite de ce type d'initiative et des échanges avec les professionnels qui les mettent en œuvre dans le cadre d'un projet européen fait partie des attentes des membres de la plateforme « Diversité ».
30. Rappelons que lors de la réalisation du DVD « La diversité, un plus pour l'entreprise », cette thématique avait été abordée avec deux témoignages poignants, notamment, la fiduciaire Delahaut (membre du réseau DIANE regroupant, au sein de l'UCM, plus de 3500 femmes entrepreneures en Wallonie et à Bruxelles) et les TEC (une conductrice de bus et la responsable du secteur).
31. Cette dernière avait été imaginée en 2017/2018, mais n'avait pas rencontré le succès espéré faute de participants.
32. www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html
33. Une impulsion de la part du FSE lors de l'appel 2021 est envisageable, ainsi qu'une participation au programme Erasmus+.
34. Du reste, la liste de ces actions ne saurait être exhaustive à l'échelle de la région, puisque seules les plus importantes ont été mentionnées. Il faut également tenir compte des interventions en ricochet qui ont été impulsées ou renforcées par le travail collaboratif de la plateforme, mais réalisées en solo par les structures partenaires.

Comment renforcer l'intervention en réseau en matière d'insertion professionnelle pour tous

— Plateforme « Diversité », une initiative du Ce.R.A.I.C. ASBL

Ce.R.A.I.C. ASBL

Centre régional d'intégration

Rue Dieudonné François, 43
7100 Trivières

Tél. : 064/23 86 56

Fax : 064/26 52 53

BE69 8793 7736 0178

RPM Mons—0448 445 450

Membres de la plateforme « Diversité »

