

Instances Bassins Enseignement qualifiant Formation Emploi



Plan de prévention du radicalisme en Wallonie : mesures en matière d'Emploi et de Formation

**Chargés de mission « Prévention radicalisme » au sein
des Instances Bassins Enseignement qualifiant
Formation Emploi**

Janvier 2018

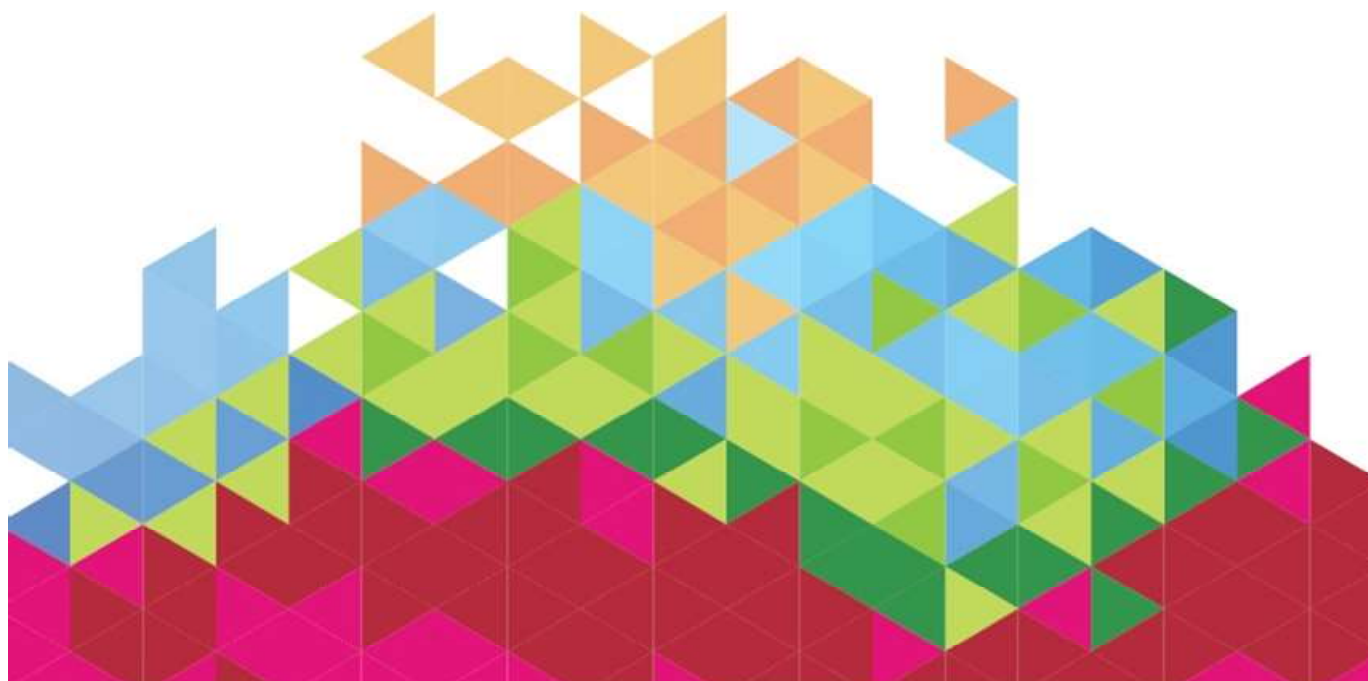


Table des matières

1.	Rappel du contexte.....	3
2.	Tâches confiées aux agents.....	3
3.	Mise en œuvre du dispositif.....	4
4.	Freins rencontrés dans l'exercice de la fonction.....	4
5.	Recommandations.....	4
6.	Actions menées par les Chargés de missions des Instances Bassins EFE.....	5
	Axe 1 - Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité	5
	Axe 2 - Initier une dynamique axée sur des mesures concrètes et concertées avec les partenaires sociaux et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) visant à lutter contre les discriminations à l'embauche.....	6
	Axe 3 - Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration.....	6
	Axe 4 - Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes	6
	Axe 5 - Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration.....	6
	Axe 6 - Susciter la mise sur pied d'une offre de formation continuée à destination des formateurs, accompagnateurs et agents d'insertion, afin de valoriser et de développer un positionnement stratégique des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi.	7
7.	Conclusion	7
8.	ANNEXES.....	8

1. Rappel du contexte

En janvier 2015, le Gouvernement wallon a adopté une note sur la prévention du radicalisme en Wallonie afin de concrétiser sa volonté d'organiser, au départ de ses compétences, un dispositif transversal se basant principalement sur la prévention. En 2016, il a décidé de consacrer des moyens supplémentaires et récurrents afin de renforcer les mesures prises précédemment.

En ce qui concerne l'Emploi et la Formation, les axes de travail suivants ont été définis : la formation continuée des travailleurs confrontés à la radicalisation des publics, la formation en prison et à la sortie de prison et l'insertion socioprofessionnelle des personnes d'origine étrangère.

C'est dans le cadre de ce troisième axe que le Gouvernement wallon a décidé, en juin 2016, de doter chacune des Instances Bassins EFE d'un agent spécifiquement chargé de développer des actions concrètes et opérationnelles en vue de promouvoir l'emploi des personnes d'origine étrangère sur leur territoire.

2. Tâches confiées aux agents

La note au Gouvernement wallon de 2016 précise, pour cette mesure relative à l'Emploi des personnes d'origine étrangère et à la gestion de la diversité, les tâches à mettre en œuvre pour ces chargés de mission. Celles-ci sont les suivantes :

- Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité, notamment dans la gestion des signes et pratiques convictionnelles sur le lieu de travail, en ce compris lorsqu'il s'agit de les interdire ;
- Initier une dynamique axée sur des mesures concrètes et concertées avec les partenaires sociaux et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) visant à lutter contre les discriminations à l'embauche ;
- Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration ;
- Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et de passerelles adaptées et pertinentes ;
- Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration ;
- Susciter la mise sur pied d'une offre de formation continuée à destination des formateurs, accompagnateurs et agents d'insertion, afin de valoriser et de développer un positionnement stratégique des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi.

Cette note met en évidence la nécessité de s'appuyer sur un travail de réseau mené avec les opérateurs de formation et d'insertion ainsi qu'avec les entreprises.

Le 20 février 2017, l'Assemblée des Instances Bassins EFE a déterminé un Plan d'action pour la mise en œuvre de la mission de promotion l'emploi des personnes d'origine étrangère sur leur territoire ; en soulignant l'importance de veiller à intégrer de manière équilibrée dans les actions menées, à la fois une dimension transversale sur le plan wallon et une dimension territoriale propre à chaque bassin.

3. Mise en œuvre du dispositif

Suite à la décision du Gouvernement wallon de juin 2016, les services du FOREM ont concrétisé, entre novembre 2016 et février 2017 et en concertation avec les Instances Bassins EFE, le recrutement des 9 chargés de mission pour les différentes Instances. C'est donc seulement depuis début 2017 que ces agents ont démarré leurs activités au sein de chaque bassin.

La note au Gouvernement wallon de 2016 prévoit les dispositions suivantes : « *l'action des Instances Bassins EFE sera concertée avec le référent radicalisme wallon* » et soutenue par « *une expertise interuniversitaire chargée d'animer, de superviser et de coordonner le travail porté par l'ensemble des Instances* ».

L'Assemblée des Instances Bassins EFE avait prévu, dès février 2017, la mise en place d'un Comité de pilotage wallon chargé d'assurer la cohérence du Plan d'action des Instances ; composé des trois partenaires identifiés dans la note au Gouvernement wallon (à savoir : le référent radicalisme wallon, l'expert interuniversitaire et un représentant d'UNIA), auxquels s'ajouteraient le Président ou le Vice-Président de l'Assemblée des Instance Bassins EFE, un représentant du Consortium « Diversité en Wallonie » et un représentant de l'Union des Communes et/ou des CPAS.

Malgré plusieurs appels des Présidents des Instances et de l'Assemblée des Instances Bassins EFE, ni le référent radicalisme, ni l'expertise interuniversitaire n'ont été à ce jour mis en place pour soutenir et encadrer l'action des Instances en matière d'emploi et d'interculturalité.

L'Assemblée a dès lors décidé de confier temporairement une mission de coordination des chargés de mission aux Coordinateurs des Instances. Par ailleurs, au sein de chacune d'entre elles, le pilotage des chargés de mission est assuré soit par la Chambre Emploi Formation (sous la responsabilité globale de l'Instance), soit par l'Instance elle-même. Elles définissent la déclinaison subrégionale des orientations retenues au niveau wallon.

4. Freins rencontrés dans l'exercice de la fonction

Après moins d'un an de fonction, les chargés de mission ont développé diverses actions même si certains freins sont à mettre en évidence :

- L'absence de coordination, de référent radicalisme et d'expertise interuniversitaire a ralenti la mise en œuvre des actions ainsi que de la réflexion notamment en ce qui concerne la sensibilisation des entreprises ;
- L'intitulé de la fonction « prévention radicalisme » entraîne des confusions sur l'objet de la mission ;
- Les clés budgétaires allouées aux missions « prévention radicalisme » n'ont été disponibles qu'à partir du deuxième semestre 2017.

5. Recommandations

Afin de soutenir et d'améliorer le travail des chargés de mission, l'Assemblée des Instances Bassins EFE formule les recommandations suivantes :

- Accélérer les démarches en vue de la désignation du nouveau référent « radicalisme » wallon et de l'expertise interuniversitaire chargés de soutenir le travail porté par les Instances (voir ci-dessus) ;

- Remplacer la dénomination « Chargé de mission Prévention Radicalisme » par « Chargé de mission Emploi et Interculturalité » pour plus de cohérence avec les missions définies par la note au Gouvernement ;
- Il serait intéressant de rencontrer une plus grande flexibilité concernant l'affectation des budgets en fonction des intérêts et des besoins identifiés sur le terrain.

6. Actions menées par les Chargés de missions des Instances Bassins EFE

En 2017, les chargés de mission ont principalement mené un travail de réseautage qui a permis de poser toute une série de constats liés au parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère, à savoir :

- Multiplicité des acteurs sur le chemin de l'insertion, besoin de créer du lien et d'améliorer la visibilité de l'offre ainsi que de développer des complémentarités → manque de fluidité dans le parcours des personnes ;
- Difficultés d'obtenir une équivalence de diplôme et d'accéder à la validation des compétences ;
- Difficultés d'accès aux formations, manque de réseau, discrimination à l'embauche, difficultés administratives, difficultés d'accès au permis de conduire ;
- Exigences linguistiques, transition difficile entre le FLE¹ et la formation qualifiante et/ou l'emploi ;
- La mobilité géographique est un problème épineux au sein de plusieurs territoires (Luxembourg, Huy-Waremme, Wallonie-Picarde, ...) pour l'accès à l'emploi et à la formation ;
- Difficultés des entreprises à engager de la main-d'œuvre étrangère, en raison par exemple : de la différence culturelle, de la maîtrise du français, des compétences métiers parfois différentes d'un pays à l'autre, des réactions de la clientèle, ... ;
- Difficultés d'approcher et d'impliquer les entreprises autour de la question de la diversification de leurs ressources humaines ;
- Nécessité de sensibiliser les professionnels de l'accompagnement à la question de l'interculturalité ;
- La plupart des projets subventionnés actuellement sont destinés au public « primo-arrivants » (parcours d'intégration, appel à projets FOREM, ...). Une des plus-values des missions confiées aux Instances Bassins EFE est qu'elles touchent sans restriction les personnes étrangères et d'origine étrangère.

Les actions mises en place en 2017 ainsi que celles prévues dans le Plan d'action 2018-2019 des chargés de mission visent à répondre à ces problématiques. Ci-après, une déclinaison des actions menées dans les Instances Bassins EFE en fonction des différents axes².

Axe 1 - Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Organisation d'évènements de promotion de la diversité à destination des entreprises : « Entrepreneurs de la diversité », journée-rencontre entre le secteur de l'industrie et les opérateurs d'insertion et de formation, ... ;
- Participation ou mise en place de plateformes/groupes de travail liés à la sensibilisation des entreprises ;

¹ FLE = Français Langue Étrangère.

² Une déclinaison détaillée pour chacune des Instances Bassins est annexée au présent rapport.

- Sensibilisation des RH et des directions par l'entremise du mentorat en entreprise ;
- Prise de contacts avec les entreprises lors de salons, de réunions et d'évènements divers ;
- Réalisation et diffusion d'outils de sensibilisation ;
- Représentation au Consortium « Diversité en Wallonie » ;
- Un Plan interbassin de sensibilisation des entreprises à la diversité se concrétisera en 2018-2019 sur base des contacts établis avec le Consortium « Diversité en Wallonie », les Organisations Patronales, UNIA, etc.

Axe 2 - Initier une dynamique axée sur des mesures concrètes et concertées avec les partenaires sociaux et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) visant à lutter contre les discriminations à l'embauche

Les actions liées à l'axe 2 sont intégrées dans les axes 1 et 3.

Axe 3 - Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration

- Réalisation d'inventaires, de cadastres, de répertoires permettant l'orientation du public, la synthèse des besoins et l'élaboration de pistes d'actions ;
- Organisation et participation à des évènements : speedmeetings, colloques, séances d'information, ... ;
- Participation aux évènements des différents membres des réseaux ;
- Création/intégration/implication dans la coordination de plateformes et de groupes de travail ;
- Soutien au développement de portails informatiques répertoriant l'ensemble de l'offre de formations pertinentes pour le public cible.

Axe 4 - Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Mise en place d'offres de formations « FLE orienté métiers » en pénurie et priorisés par les Instances Bassins EFE ;
- Création/coordination/renforcement/participation aux plateformes Alpha³-FLE ;
- Création/appui à la réalisation de cadastres de l'offre de formations Alpha-FLE ;
- Mise en place de groupes de travail sur la transition entre les formations en langue française et les formations (pré)qualifiantes ;
- Réflexion sur les freins administratifs relatifs au parcours de formation.

Axe 5 - Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Création/renforcement/promotion et coordination de projets de mentorat en entreprise ;
- Création et promotion du CV vidéo ;

³ Alpha = formation alphabétisation.

- Développement d'un projet de formation FLE orienté métiers pour préparer les candidats à leur épreuve de validation des compétences ;
- Organisation de rencontres entre des demandeurs d'emploi d'origine étrangère et des employeurs lors du salon : « Rendez-vous de l'emploi et de la formation ».

Axe 6 - Susciter la mise sur pied d'une offre de formation continuée à destination des formateurs, accompagnateurs et agents d'insertion, afin de valoriser et de développer un positionnement stratégique des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi.

- Création et publication d'un cahier pédagogique pour lutter contre les discriminations qui servira de support à une action de formation des agents de première ligne ;
- Collaboration avec les CRI⁴ et UNIA afin d'alimenter les offres de formation.

7. Conclusion

La majorité des actions menées par les chargés de mission en 2017 a été consacrée à la constitution d'un réseau. Consacrer du temps à cette capitalisation était en effet indispensable à l'aboutissement de collaborations et d'actions.

Notons le caractère transversal des différents axes de travail : les actions menées dans les uns vont nourrir les autres ou permettre leur développement. Par exemple, le réseautage donne lieu à des collaborations sur des projets innovants, ou encore, des projets comme le mentorat ou des actions menées dans le cadre des salons de l'emploi offrent une porte d'entrée dans le monde de l'entreprise.

En outre, chaque bassin comporte ses spécificités et réalités locales (territoire, publics, acteurs, ...), c'est pourquoi chaque Instance priorise les différents axes en fonction de celles-ci. Vous trouverez en annexe le détail des projets et actions menés par chaque chargé de mission.

En raison de la complexité des matières traitées par les chargés de mission et de l'importance d'adopter une approche commune et pertinente notamment pour la sensibilisation des entreprises à la diversité, l'appui académique prévu via l'expertise interuniversitaire s'avère important. À ce propos, un cahier des charges issu d'une collaboration entre les Instances Bassins EFE et le FOREM a été rédigé.

Cette première année de travail, par la découverte du terrain et de la problématique, a permis de développer les connaissances et les conditions propices au développement d'actions ciblées pour 2018-2019. La dynamique créée entre les différentes Instances Bassins EFE optimise l'efficacité des travaux entrepris, l'objectif commun les animant étant de proposer des réponses satisfaisantes aux enjeux interculturels de notre société en matière d'accès à l'emploi.

⁴ CRI : Centres Régionaux pour l'Intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

8. ANNEXES – Rapports des différentes Instances

8.1. Instance Bassin EFE du Brabant wallon

Chargée de mission : Aline JANSEN

Date engagement : 3/01/2017 (actuellement en congé de maternité, son retour est prévu le 2/05/2018). Le projet est mis en « standby » d'ici là. *L'agent n'étant plus en activité pour rédiger ce rapport, il a été complété par la Coordinatrice et soumis au Président.*

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

- Réseautage (plateforme, ...) : L'agent a rencontré les partenaires (° UNIA (BW), ° Cellule migrants Direction Territoriale BW-Namur (Forem), ° CRIBW, ° CRI (Groupe à projets « Diversité »), ° Conseillères concernées par le public étranger (Service clientèle au Forem Nivelles), ° UWE-UCM, ° Syndicats.
- Actions/démarches en cours ou à venir : Un relevé des partenaires et des initiatives existantes sur le territoire du Brabant wallon et au niveau régional a été réalisé (document de travail – 11/2017).
- Public cible : les différents acteurs concernés par l'ISP du public étranger
- Partenariats : (voir ci-dessous)
- Résultats atteints/attendus : L'agent a mis en place un groupe de travail « ISP (insertion socio-professionnelle) - Diversité » en BW avec les différents acteurs concernés par l'ISP du public étranger (*Service migrants du Forem, Job coach primo-arrivant de la MIRE-BW, Responsable du parcours d'intégration du Centre Régional d'Intégration (CRIBW), le SRO (Service Relations avec les Opérateurs) du Forem, un représentant des CPAS du BW*). Ce groupe de travail a permis une connaissance mutuelle des initiatives existantes. Lancé en juin, quatre réunions se sont tenues en 2017. Une brochure à destination des opérateurs, explicative et reprenant les différents dispositifs existants à destination du public migrant, a été réalisée. Elle sera distribuée aux opérateurs pertinents lors des différentes rencontres, plate-forme avec les CISP, CPAS, plate-forme Français, ALE, Maisons de l'emploi, CEFO, et autres asbl en contact avec notre public cible.
- Difficultés rencontrées, remarques : Ce groupe de travail répond à un besoin. Un participant du groupe de travail s'est proposé de reprendre l'organisation pendant l'absence de l'agent en fonction des pistes de travail élaborées tous ensemble.

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Problématiques identifiées : Il est apparu nécessaire de faire le point sur les besoins en formation des publics issus de l'immigration et de susciter des filières et passerelles.
- Public cible : Les acteurs en contact avec les publics issus de l'immigration.
- Partenariats : L'agent participe à la Plateforme « Offre de Français » qui existe depuis plusieurs années sur le territoire du Brabant wallon, à l'initiative du CRIBW. Elle se réunit plus ou moins régulièrement et mobilise les différents opérateurs de formations en français, en ce compris, l'Alphabétisation, le Français langue étrangère et la Remise à niveau.

En vue d'articuler les travaux de l'IBEFE avec le relevé des formations, l'agent a été chargé de dresser les contours de cette plateforme, et de faire le lien avec la demande de Lire & Ecrire de créer éventuellement un Comité de pilotage pour échanger sur les besoins et les orientations à donner. Une réunion de mise au point (LEE – CRIBW – IBEFE) est prévue en 01/2018 avec le Président et la Coordinatrice.

- Résultats atteints/attendus : L'agent a renforcé la Plateforme « Français » du CRIBW et a notamment aidé à la réalisation d'un cadastre de « l'offre des formations en français et à la citoyenneté : FLE-RAN-ALPHA-ALPHA/FLE, CITOYENNETE » sur le territoire.
Une première réflexion autour du Français orienté métiers et autres besoins avec les partenaires a débuté.

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions : Il a été demandé à l'agent de développer un projet de Mentorat au niveau du BW avec les partenaires.
 - Public cible : Les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère, les entreprises
 - Partenariats : Le projet pilote est développé en partenariat avec le CRIBW, il est en construction.
IBEFE : Promotion du dispositif auprès des entreprises/mentors et des partenaires
CRIBW : Recrutement des Mentors/Mentees (entretiens individuels), Matching et suivi des duos.
 - Résultats attendus : Ce projet sera adapté et réévalué selon le développement du projet.
 - Difficultés : Le projet de mentorat a nécessité une clarification avec l'Office, dans le sens d'une recherche de plus-value, de complémentarité et de synergie.
-

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches :
Au niveau des entreprises, l'agent a effectué des premières approches. Un plan de prospection et des documents de travail ont été développés pour aider au démarchage des entreprises (conseils, arguments, ...).
- Public cible : les entreprises
- Partenariats : Ce travail se mène en concertation avec la Cellule Migrants du Forem et le Service aux Entreprises du Forem pour une approche concertée. Il devra également se baser sur des concertations avec les partenaires sociaux et Unia et tenir compte des projets concrets à proposer.
N.B. : Le projet pilote de mentorat en partenariat avec le CRIBW mentionné dans l'Axe 5 s'inscrit aussi dans l'Axe1 pour le volet « entreprises ». Il est à développer à l'aide du réseau des partenaires de l'IBEFE.
Par ailleurs, une réflexion commune et des échanges en inter bassin sont prévus pour sensibiliser les entreprises.
- Résultats attendus : le travail sera adapté et réévalué selon les développements

8.2. Instance Bassin EFE de Hainaut centre

Chargé de mission : Christopher Lefebvre - Date engagement : 16/11/16

Axe 3 et Axe 5

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertion des publics issus de l'immigration + Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Réseautage (plateforme, ...)

Dans le cadre du projet « prévention du radicalisme », l'IBEFE Hainaut-Centre a mis en place une plateforme axée sur l'interculturalité au niveau du Bassin. Cette plateforme s'appuie sur, et fait le lien entre, les plateformes Diversité existantes au niveau des deux Centres régionaux d'intégration présents sur notre territoire.

Avec les acteurs de la plateforme, nous avons décidé de mettre en place 3 groupes de travail selon les thématiques suivantes :

- Enseignement ;
- Insertion socioprofessionnelle ;
- Employeurs et sensibilisation des entreprises.

- Actions/démarches en cours ou à venir (cartographie, cadastre, speedmeeting, ...)

Les actions suivantes ont été réalisées :

- Inventaire des actions/projets mis en place sur le Bassin Hainaut-Centre ;
- Création d'une plateforme diversité pour la Région de Mons-Borinage en collaboration avec le CIMB ;
- Coordination de la plateforme diversité de la Région du Centre en collaboration avec le Ce.R.A.I.C. ;
- Détermination d'un plan d'actions « Interculturalité » pour l'IBEFE, axé sur les 3 thématiques susmentionnées, amenant une plus-value aux actions existantes sur notre territoire.

- Partenariats

Un représentant de l'enseignement de la FWB, le Ce.R.A.I.C., le CIMB, l'ASBL Symbiose, la CSC, l'asbl Cepré, le Service ISP du CPAS de Mons, le Service de la prévention de la Ville de Mons, la Plateforme « La Pavée » et le MOC, la Mission Régionale du Centre.

- Résultats atteints/attendus

La plateforme et les 3 groupes de travail ont permis d'identifier les actions et les bonnes pratiques existant sur le Bassin Hainaut-Centre en matière d'interculturalité, d'avoir une réflexion collective et dégager un consensus sur les besoins restant à couvrir, de proposer la mise en place d'un plan d'actions (projets concrets, évolutions institutionnelles, ...) en apportant une plus-value aux projets existants à travers notre plan d'actions.

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches

Organisation, début 2018, d'un « speedmeeting » à destination des organismes et des professionnels de la formation/insertion qui travaillent avec des personnes de nationalité ou d'origine étrangère.

- Public cible

Les organismes et les professionnels de la formation/insertion qui travaillent avec des personnes de nationalité ou d'origine étrangère.

- Partenariats

Notre groupe Insertion Socio-professionnelle + Collaboration spécifique avec le FOREM et les CISP.

- Résultats attendus

Favoriser l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, identifier les champs problématiques sur lesquels le réseau IBEFE pourrait intervenir.

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches

- Participation, avec la plateforme diversité de la Région du Centre, le 16/12/2016 à une réunion du business club Centre Capital. L'objectif de cette rencontre était de sensibiliser les entreprises à la diversité. Cela permet de montrer la plus-value pour une entreprise de s'ouvrir à la diversité, notamment sur les thématiques du genre, du handicap, de l'âge et des origines diverses ».

- Elaboration, à partir du sous-groupe employeur, d'un plan d'actions qui visera à :

- A) Mener des actions pour assurer le soutien du projet mentorat développé par le CIMB notamment en menant une réflexion par rapport à la manière d'approcher et de mobiliser le secteur marchand et les employeurs.
- B) Développer en 2018, en collaboration avec le Ce.R.A.I.C., un projet centré sur les entrepreneurs de la diversité. Cette action devrait s'inscrire en collaboration avec la Ville de La Louvière dans le cadre du salon « entreprendre ».
- C) Mettre en place, en collaboration avec les deux CRI présents sur le territoire, une campagne de sensibilisation auprès des employeurs autour d'un événement-phare. Cet événement devrait être très pratique, et permettrait notamment de donner des informations aux employeurs par rapport à des possibilités d'aides financières ou d'accompagnement.

- Partenariats

Les membres de la plateforme diversité de la Région du Centre cités ci-dessus + la Ville de La Louvière. Le renforcement du partenariat, via la participation de représentants des employeurs, est indispensable.

- Difficultés

Amener les représentants des employeurs aux réunions de la plateforme diversité mais l'IBEFE pourra mobiliser ses réseaux à cette fin

Axe 6

Susciter la mise sur pied d'une offre de formation continuée à destination des formateurs, accompagnateurs et agents d'insertion, afin de valoriser et de développer un positionnement stratégique des personnes issues de l'immigration sur le marché de l'emploi

- Actions

- 1) Création et publication d'un cahier pédagogique pour lutter contre les discriminations. Cet outil a été pensé en lien avec le DVD « Diversité, un plus pour l'entreprise » réalisé par le Ce.R.A.I.C..
- 2) Action de sensibilisation et de formation des agents de première ligne à partir du cahier pédagogique.
- 3) Aider à la promotion et à la reconnaissance des outils et dispositifs proposés par les Centres Régionaux d'Intégration au niveau du monde scolaire.

- Public cible

L'outil conçu est destiné aux professionnels qui encadrent un public de première ligne, en formation ou en socialisation, provenant des CISP, opérateurs d'alpha/FLE, associations, etc.

Les outils et dispositifs mis à disposition du monde scolaire concernent tant le corps éducatif que les élèves.

- Partenariats

Pour ce qui concerne l'outil pédagogique pour lutter contre les discriminations, celui-ci a été conçu par un travail collaboratif par l'ensemble des membres de la Plateforme diversité de la Région du Centre c'est-à-dire Instance Bassin EFE, Mission Régionale pour l'Emploi du Centre, Ce.R.A.I.C., le Forem (cellule Égalité-Diversité), Service Insertion du CPAS de La Louvière, l'asbl CEPRé, la FGTB Centre, la CSC, le représentant des plates-formes Louviéroises, les Amis des Aveugles et Malvoyants asbl et 6Beaufort.

L'IBEFE Hainaut-Centre a créé un sous-groupe enseignement en partenariat avec un représentant de la FWB, le Ce.R.A.I.C., le CIMB, l'ASBL Symbiose, la CSC, l'asbl CEPRé, le Service ISP du CPAS de Mons, le Service Prévention de la Ville de Mons, la Plateforme « La Pavée » et le MOC.

- Résultats atteints/attendus

Pour ce qui concerne l'outil pédagogique, les objectifs poursuivis visent à former les agents de première ligne afin de promouvoir la diversité auprès des employeurs, lutter contre toute forme de discrimination, promouvoir le vivre ensemble.

Au niveau du monde scolaire, nous souhaitons institutionnaliser dans les écoles les formations sur l'interculturalité proposés par les deux CRI actifs sur le territoire.

- Difficultés

Le Ce.R.A.I.C. et le CIMB rencontrent des difficultés pour institutionnaliser dans les écoles l'ensemble des outils et dispositifs de formation sur l'interculturalité à destination du corps éducatif et des actions de sensibilisation pour les élèves de 3ème à 6ème primaires.

Remarques, commentaires, questions, ... sur l'ensemble des missions confiées aux chargés de mission

Dès la prise de fonction du Chargé de Mission « radicalisme », l'IBEFE Hainaut-Centre a fait le constat qu'il existe de nombreux acteurs et de nombreuses actions pertinents sur notre Bassin. Notre Instance a donc souhaité déterminer un plan d'actions apportant une réelle plus-value à l'existant. Pour ce faire, elle a demandé à son chargé de mission de réaliser un inventaire en associant étroitement les deux CRI présents sur le territoire, et en ouvrant la réflexion au monde de l'enseignement dans la logique de l'inscription de la démarche dans le cadre du Bassin EFE. Si certains champs semblent relativement bien couverts (une grande majorité des actions sont destinées aux primo-arrivants et aux migrants (parcours d'intégration des CRI, dispositifs migrants du Forem, DASPA dans l'enseignement, ...), l'inventaire a permis de mettre en évidence deux axes prioritaires sur lesquels notre IBEFE pourra centrer son action : l'intégration du public belge d'origine étrangère (enjeu par ailleurs confirmé par le dernier monitoring socio-économique d'UNIA) et la sensibilisation des employeurs à l'Interculturalité.

8.3. Instance Bassin EFE de Hainaut sud

Chargée de mission : Céline Neveux

Date engagement : 03/01/2017

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

- Réseautage (plateforme, ...)
- ∞ Participation à différentes plateformes de la région : PF FLE, PF ISP des personnes d'origine étrangère, PF des Cisp, PF intersectorielle de l'Entre Sambre et Meuse, PF de concertation radicalisme de Charleroi, ... Une occasion notamment d'y présenter mes missions et projets.
- ∞ Participation à diverses conférences, séances d'informations, événements organisés par les partenaires, etc.
- ∞ Rencontres individuelles et présentations collectives (ex. Comité Transversal du Forem, IBEFE, CEF, ...)
- ∞ Organisation de réunions pour mettre en relation les opérateurs

Résultats atteints/attendus : Découvrir les opérateurs et se faire connaître, étayer son réseau, identifier les problématiques rencontrées sur le terrain et les besoins, favoriser les collaborations.

- Actions/démarches en cours ou à venir (carto, cadastre, speedmeeting, ...)
- ∞ Speedmeeting professionnel - Insertion socioprofessionnelle des personnes de nationalité ou d'origine étrangère (s'est tenu le 9/11/2017) : co-organisation
 - Public cible : les professionnels qui travaillent sur le chemin de l'insertion professionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère.
 - Partenariats : événement co-organisé par le CRIC, la MIREC (dans le cadre de l'axe ISP du PCS de Charleroi) et la CEF (Chambre Emploi Formation de l'IBEFE)
 - Résultats atteints/attendus : L'objectif était de provoquer la rencontre d'un public de professionnels variés qui œuvrent au nord du sillon de l'ESEM (ex. CPAS, agence interim, centres de formation, Selor, ASBL diverses, ...) afin de mieux connaître l'offre et les intérêts de chacun et de favoriser des collaborations futures.
Beaucoup d'enthousiasme de la part des participants qui ont souligné l'intérêt de répéter l'événement (en réflexion pour une formule annuelle ou bisannuelle)
- ∞ Colloque «la fonction d'intermédiaire du marché de l'emploi pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés : une professionnalité à (re)construire » (s'est tenu le 23/05/ 2017) : co-organisation
 - Public cible : les professionnels de l'emploi qui accompagnent les personnes peu qualifiées dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle.
 - Partenariats : événement co-organisé par la CEF et la MIREC
 - Résultats atteints/attendus : offrir un moment de recul et de réflexion autour des spécificités du travail des intermédiaires du marché de l'emploi via un échange d'expériences et des interventions d'experts académiques.
Une occasion de mettre en réseau ces travailleurs qui accompagnent entre autres le public étranger ou d'origine étrangère.

- ∞ Soutien au développement du portail internet cformaplus
Portail destiné aux personnes infra qualifiées afin de les aider à s'orienter à travers l'offre de formation sur le Bassin <http://www.cformaplus.be/>
 - Public cible : dans ce cadre, prise de contact avec les opérateurs de formation en FLE et en alphabétisation pour les sensibiliser à l'outil et en expliquer le fonctionnement, ce sont les opérateurs eux-mêmes qui gèrent leurs données sur le portail.
 - Partenariats : la FUNOC - outil développé par cet organisme dans le cadre d'un axe de travail du PCS de Charleroi - et ma collègue Véronique Monville qui coordonne le soutien au projet par l'IBEFE.
Au premier quadrimestre 2018, mise en place de séances d'informations et d'encodage collectives. Par souci d'efficacité et de gain de temps des opérateurs, elles porteront sur cformaplus et sur le portail FLE de la Région wallonne (deux outils complémentaires, le second étant destiné aux professionnels). Elles seront le fruit d'une collaboration entre la FUNOC, le CRIC et l'IBEFE.
 - Résultats atteints/attendus : l'objectif est de faire connaître le site aux opérateurs et de les motiver à tenir à jour leurs informations afin de faciliter l'accès des chercheurs d'emploi aux formations. Le portail donnera une vision d'ensemble de ce qui existe sur le territoire en matière de formation pour les personnes infraqualifiées, de la dispersion géographique et des manques éventuels.
- Difficultés rencontrées, remarques :

Le nombre d'opérateurs à travailler avec le public étranger/d'origine étrangère à prendre en compte est très vaste sur le territoire, à y ajouter ceux qui ne travaillent pas uniquement avec ce public. Les contacts avec les partenaires sont sans cesse à entretenir car l'offre évolue rapidement.

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Problématiques identifiées : ex : passerelles entre l'Alpha-Fle et le qualifiant, équivalence des diplômes, accès à la validation des compétences, besoins de modules FLE niveau B1
- ∞ Les opérateurs soulignent la difficulté de passer du FLE à une formation qualifiante → plusieurs pistes de réflexion à ce sujet à explorer en 2018 :
 - Le FLE orienté métier/formation : réflexion interbassin pour 2018.
 - Validation des compétences : rencontre en 07/2017 du Consortium de VAC dans le cadre du projet alphaval. Réflexion interbassin pour 2018.
 - Le test Elao ou Prim test comme une façon d'harmoniser les niveaux entre opérateurs : réflexion avec le Cric et Le Forem.
- ∞ Freins d'ordre administratif : ex. arrêt de la formation si la personne n'est pas en ordre de titre de séjour même très temporairement, si elle est sous annexe 35,... réflexion interbassin au niveau de recommandations communes pour 2018.

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions – ex : projet validation des compétences – mentorat – cv vidéo -
- ∞ Mentorat : mise en relation entre un chercheur d'emploi étranger ou d'origine étrangère et un travailleur qui va partager son réseau et son expérience afin de le soutenir dans sa recherche. Accompagnement de 6 mois maximum.
 - Public cible : le mentor est un travailleur issu du marchand ou non marchand et le mentee un chercheur d'emploi étranger ou d'origine étrangère.
 - Partenariats : ASBL Pour la Solidarité – opérateur central du projet, le CRIC, la CEF (Chambre Emploi Formation de l'IBEFE)

La CEF via mon temps de travail soutien PLS dans la promotion du dispositif auprès du réseau d'opérateurs accompagnant le public mentee potentiel. En outre, il s'agira aussi de promouvoir ce projet dans le monde de l'entreprise/du travail en général en s'appuyant sur le réseau de la CEF et de l'IBEFE et en étayant celui-ci.
 - Résultats atteints/attendus : projet construit en 2017, il se lance concrètement en janvier 2018.
 - Difficultés, remarques :

Ce projet, outre son impact direct et concret sur les demandeurs d'emploi d'origine étrangère apporte un autre bénéfice non négligeable qui est la création d'un réseau d'entreprises et d'institutions sur lequel s'appuyer en matière de sensibilisation à la diversification des ressources humaines (cf. axes 1 et 2).
- Cf. Actions décrites dans l'axe 3

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches :
- ∞ 2017 a permis de capitaliser les bases nécessaires à l'élaboration d'un plan de sensibilisation des entreprises via :
 - L'apprentissage de la problématique sous ses différents angles par des formations, des lectures, des conférences, des rencontres : la discrimination à l'embauche, les migrations, la situation des personnes au niveau de l'emploi - contexte actuel, cadre administratif et légal, freins et facilitateurs à la diversification des ressources humaines, etc. ; le monde du travail : GRH, Fédérations d'entreprises, attentes et besoins des employeurs, ...
 - L'identification d'un réseau d'acteurs pertinents – à l'échelle locale et régionale - et prises de contacts pour mener à bien ces missions : UNIA, CRIC (centre régional d'intégration de Charleroi), Le Consortium Diversité (dont nous faisons partie depuis 06/2017), les organismes syndicaux, ...
- ∞ Projet 2018 : co-construction d'un plan de sensibilisation des entreprises en
 - Fédérant le réseau d'acteurs pertinents cité ci-dessus

- Impliquant le monde du travail dans la réflexion :
Pistes : via les représentants patronaux des Instances Bassin et le réseau d'entreprises de chaque Instance, le Plan d'action diversité des organismes patronaux, le réseau des partenaires, ...
- Mutualisant notre travail dans ce qui peut l'être au sein de l'équipe des chargés de mission « prévention radicalisme » pour optimiser l'efficacité et la cohérence.
- Public cible : le monde de l'emploi - entreprises, secteur marchand et non marchand.
- Partenariats : mutualisation de la réflexion et des ressources interbassin (9 chargés de mission), partenaires sociaux, associatifs et patronaux qui répondront à nos sollicitations.

8.4. Instance Bassin EFE de Huy-Waremme

Chargé-e de mission : Cindy Massaer

Date engagement : 03/01/2017

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

- Réseautage (plateforme, ...) Fedasil, CPAS, PCS, ASBL (Addepi, Lire & Ecrire, Réussir à l'école, Dora Dores, Cap Migrants), ADL, GAL, Cripel, MIRHW, MCH (Meuse-Condroz Hesbaye),
- Actions/démarches en cours ou à venir (carto, cadastre, speedmeeting,...) /
- Public cible : acteurs de 1^{ère} ligne
- Partenariats : Les acteurs précités au premier point.
- Résultats atteints/attendus : Le réseau d'acteurs ressources a été créé permettant de faire le lien entre chacun d'entre eux, ce qui n'était pas forcément le cas auparavant. Le diagnostic du territoire en matière d'accueil des personnes d'origine étrangère a été effectué ; l'information de la présence d'une chargée de mission en ISP interculturalité a été diffusée en face à face et via le site de l'IBEFE.
- Difficultés rencontrées, remarques :
 - Manque de temps pour les acteurs de première ligne dans les CPAS de s'occuper de l'ISP des personnes migrantes (première préoccupation => trouver un logement) ; un réel turnover des assistants sociaux => un manque de connaissance des aides extérieures (ASBL, IBEFE, ...).
 - Manque de moyens humains et financiers pour les ASBL du territoire pour prendre en charge un accompagnement correct des personnes ne parlant pas ou peu le français.
 - La mobilité géographique est un problème épineux du territoire de HUY-WAREMME provoquant une communication superficielle entre les acteurs ressources du bassin, notamment avec le CRIPEL.

Récemment, le CRIPEL a montré plus de volonté à résoudre cette difficulté par la mise en place de permanences de ses services sur le territoire.

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Problématiques identifiées : ex : création de cours d'Alpha-Fle et équivalence des diplômes.
- Public cible : CPAS et ASBL
- Partenariats : CPAS, ASBL, Lire & Ecrire et Promotion Sociale.
- Résultats atteints/attendus : en cours de développement
- Difficultés :
 - Les cours de français ALPHA et FLE sont peu développés sur le bassin HW, voire inexistant dans certaines communes. Cette carence s'ajoutant à la problématique de la mobilité du bassin, certains stagiaires doivent se déplacer jusque Namur pour y suivre des cours. Pourtant, la demande est bien présente.
 - L'accès à ces cours : certains ont deux périodes d'entrée, voire une seule. Or les personnes sollicitant leur accès arrivent tout au long de l'année.
 - Les équivalences de diplômes : dans la population d'origine étrangère du bassin HW, de nombreuses personnes ont obtenu avec un graduat ou un master dans leur pays d'origine. Leur équivalence de la FWB est générique. La plus-value de leurs compétences n'est donc pas exploitée à sa juste valeur.

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions : capsules « cv vidéo »
- Public cible : le public de la MIRHW
- Partenariats : MIRHW

Un projet pilote a été mené cet été afin de promouvoir les compétences des personnes d'origine étrangère. La MIRHW et l'IBEFE sont parties du constat que l'image des étrangers, en particulier les « migrants », véhiculée par les médias était peu flatteuse, voire misérabiliste. Or, à Huy-Waremme, beaucoup de réfugiés ont une formation et un bagage professionnel important. Pour casser cette image subversive et leur permettre de trouver un emploi décent, nous sommes donc arrivées à l'idée de présenter leur CV dans une capsule vidéo. Plutôt que de verser dans l'anonymat, nous voulions les mettre en pleine lumière : montrer aux futurs employeurs leur volonté prégnante à trouver un travail. La chargée de mission de la MIRHW a sélectionné 7 personnes dont elle assurait le coaching, avec des niveaux de français variables (de A2 à C1) et des bagages professionnels divers (menuisier, professeurs, imprimeur, ingénieur, pharmacien et vendeur). En 3 séances de 4h, le projet a été expliqué, la trame du CV vidéo

rédigée et les capsules ont été filmées. Le niveau technique (montage et mixage) a été assuré par la chargée de mission de l'IBEFE.

Fin août, chaque envoi de candidature (spontanée ou non) comprenait un lien vers la capsule vidéo du bénéficiaire (à visionner sur une plateforme) et un CV écrit et détaillé complétant le CV vidéo. Les deux étaient postés sur la page LinkedIn du bénéficiaire. Selon les études, les employeurs ne passent que 20 à 30 secondes à la lecture en diagonale d'une lettre de motivation. Avec un CV vidéo dynamique, nous espérons capter leur attention plus longtemps (1m-1m30 max).

- Résultats atteints/attendus

Résultats début novembre : 3 personnes mises à l'emploi (menuisier, ingénieur et professeur d'anglais), 2 personnes mises en stage d'un mois (animateur sportif et pharmacien), 1 personne reprenant une formation (imprimeur => formation en mécanique) et 1 personne (vendeur) réfléchissant à une meilleure valorisation de ses compétences. La chargée de mission de la MIRHW a reçu 2 réactions de la part des entreprises vers lesquelles ont été envoyés les CV vidéos mettant en exergue le côté innovant, percutant et original des CV vidéos.

- Difficultés

Le but de ce projet pilote était avant tout de voir ce que le produit final donnerait avant d'engager des budgets pour le mettre en place, L'IBEFE et la MIRHW ont donc pris en charge les capsules vidéos de leur création à leur diffusion. Le matériel technique utilisé n'étant pas des plus performants, le montage des capsules s'est révélé chronophage. Il faut donc penser à le déléguer cette étape à une association spécialisée. Etant donné les résultats positifs, à présent, l'IBEFE et la MIRHW prospectent la manière la plus adéquate d'assurer le niveau technique de ces capsules vidéos et de pouvoir élargir le public de bénéficiaires de celles-ci.

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches

En collaboration avec le Cripel et sur base d'un questionnaire élaboré par celui-ci, aller à la rencontre des grandes et moyennes entreprises du territoire de Huy-Waremme pour investiguer sur leur vision de la diversité et l'inclusion des personnes d'origine étrangère dans leur entreprise. A cet effet, la chargée de mission de l'IBEFE a suivi une formation organisée par la Province de Liège « Gestion de la diversité en Ressources Humaines ».

- Public cible : les entreprises de plus de 10 personnes.
- Partenariats : Cripel – Entreprises du bassin
- Résultats attendus : pouvoir, dans un premier temps, établir un diagnostic de la conception de la diversité qu'ont les entreprises, leur manière de la gérer ou l'ignorer et de ce qu'elle implique/impliquerait pour eux au niveau de leur fonctionnement. Des formations pourraient être proposées aux employeurs et employés le demandant afin de mieux appréhender cette diversité.

Remarques, commentaires, questions,sur l'ensemble des missions confiées aux chargés de mission

Malgré des objectifs de départ ne correspondant pas au titre de « prévention au radicalisme », nous sommes arrivés à créer le lien entre les différents opérateurs de l'ISP de nos territoires et y impulser des projets concrets, innovants et constructifs. Il reste encore beaucoup de matières (validation de compétences, équivalence de diplômes, cours Alpha/FLE, ...) à prospecter afin d'en améliorer la connaissance des acteurs ressources mais également d'en perfectionner le fonctionnement. Chaque territoire ayant ses particularités (mobilité, population, présence/absence d'opérateurs), il est indispensable d'avoir un acteur de terrain fédérant les collaborations des opérateurs ressources du territoire.

8.5. Instance Bassin EFE de Liège

Instance Bassin : LIEGE (Quai Banning, 4 à 4000 Liège).

Chargée de mission : Valérie PENNING.

Date engagement : le 01/02/2017 (jusqu'au 31/10/2017).

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

Réseautage (plateforme, ...)

Diverses rencontres ont été menées : FOREM, SRO, SRE, PCS, UNIA, IFAPME, syndicats, ... ainsi qu'avec les partenaires du projet « NEETs » (opérateurs de formation porteurs de projet FSE « Garantie jeunesse » et secteurs de la jeunesse). Par ailleurs, une prise de contact plus particulière avec le service primo-arrivants du FOREM (présentation lors d'une réunion de l'Instance) et avec le CRIPEL pour mener une réflexion sur les synergies à développer et les projets à mettre en place dès 2018.

Actions/démarches en cours ou à venir (carto, cadastre, speedmeeting, ...)

Actions en cours : réalisation de l'inventaire des acteurs, de leurs initiatives et des outils existants sur le territoire.
Actions à venir : poursuite des rencontres avec les partenaires, dont le CRIPEL avec l'IBEFE de Huy-Waremme.

Public cible

Personnes étrangères, personnes d'origine étrangère et jeunes en situation de « NEETs ».

Partenariats

Travail avec les partenaires membres de l'IBEFE (CRIPEL, Lire et Ecrire, MIREL, AVIQ, ...) ainsi qu'avec les partenaires du projet « NEETs ».

Résultats atteints/attendus

Réalisation d'un cadastre des acteurs et d'une cartographie des actions existantes (ex : Duo for a job, UNIA) ainsi que sur la définition d'un plan d'actions commun avec le CRIPEL pour 2018.

Difficultés rencontrées, remarques

Se faire connaître, trouver sa place, acquérir une légitimité et une expertise sur la mission, ...

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

Problématiques identifiées (ex : passerelles entre l'Alpha-FLE et le qualifiant, équivalence des diplômes, accès à la validation des compétences, besoins de modules FLE niveau B1)

Répertoire de l'offre de formation pour le public des « NEETs ».

Public cible

Personnes étrangères, personnes d'origine étrangère et jeunes en situation de « NEETs ».

Partenariats

Opérateurs de formation porteurs de projet FSE « Garantie jeunesse ».

Résultats atteints/attendus

Organisation de rencontres et réalisation d'un répertoire permettant une meilleure visibilité de l'offre de formation.

Difficultés

Le cumul de difficulté des jeunes « NEETs » en termes d'accroche (assuétudes, situation familiale, ...), les lourdeurs administratives (critères d'éligibilité) et le cloisonnement entre les différents projets existants.

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

Actions (ex : projet validation des compétences – mentorat – cv vidéo – ...)

Phases 1 et 2 du projet « NEETs » : création d'un espace de rencontre et de prise de parole pour échanger sur les difficultés et les bonnes pratiques afin de faire émerger des solutions innovantes (ex : maintenir ce type d'initiative, de rencontres et recourir à des pédagogies adaptées et spécifiques).

Phase 3 du projet « NEETs » : création d'espaces d'expression artistique (slam, tag, vidéo, radio, écriture, ...) afin de recueillir la parole des jeunes et de mieux comprendre leurs difficultés en vue d'y remédier le plus adéquatement possible.

Public cible

Opérateurs de formation porteurs de projet FSE « Garantie jeunesse », secteurs de la jeunesse, personnes étrangères, personnes d'origine étrangère et jeunes en situation de « NEETs ».

Partenariats

Opérateurs de formation porteurs de projet FSE « Garantie jeunesse » et secteurs de la jeunesse.

Résultats atteints/attendus

Phases 1 et 2 du projet « NEETs » : l'émergence de solutions innovantes, la mise en réseau, ... Une publication a été réalisée pour chacune de ces phases, dans laquelle sont reprises les recommandations qui ont été formulées.

Phase 3 du projet « NEETs » : mieux comprendre les besoins des jeunes pour leur proposer des solutions adaptées.

Difficultés

La mobilisation (surtout des jeunes) demande beaucoup d'investissement, que ce soit en temps et en moyens. Par ailleurs, il faut également porter une attention permanente, se montrer disponible pour bien accrocher les jeunes.

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches

Spécificité du bassin liégeois : des acteurs importants sont déjà implantés et travaillent activement sur de telles problématiques depuis quelques années (ex : CRIPEL, EGID, ...).

Public cible

Employeurs, responsables RH, ...

Partenariats

Rencontre commune aux IBEFE avec le Consortium Diversité (dont une représentation commune via l'IBEFE WAPI lors des réunions) ainsi qu'avec UNIA. Spécifiquement pour le bassin liégeois : CRIPEL (avec l'IBEFE de Huy-Waremme).

Résultats attendus

Définition d'un plan d'actions commun avec le CRIPEL pour 2018.

Remarques, commentaires, questions,sur l'ensemble des missions confiées aux chargés de mission

En guise de précision, le Président estime que la situation relative à cette mission reste plutôt floue, sans compter le contexte politique de cet été. C'est pourquoi, avant d'aller plus loin, il préconise d'attendre des éclaircissements du nouveau gouvernement sur différents points : des précisions sur les orientations et sur les attentes de la mission, un encadrement général commun aux chargés de mission de cette matière, ... Ces éclaircissements permettront aux membres de l'Instance de se prononcer sur les orientations de la mission car ce domaine ne fait pas partie de leur expertise. Néanmoins, nous avons décidé d'avancer sur les points suivants :

- L'appréhension du contexte de travail ;
- L'identification des acteurs ressources et la rencontre de ceux-ci ;
- La mise en place des actions en faveur du public « NEETs » ;
- La contribution aux actions de sensibilisation à la discrimination à l'embauche et la gestion de la diversité au sein de l'entreprise en étroite partenariat avec le CRIPEL, le FOREM et l'IBEFE de Huy-Waremme.

8.6. Instance Bassin EFE de Luxembourg

Chargé de mission : Gautier Poncin

Date engagement : 01.02.2017

Axe 3 : Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

- Réseautage :
- **Rencontres des acteurs ressources et présentation de mes missions** :
 - Via les plateformes insertion socioprofessionnelle, des entretiens individualisés, l'Instance...
 - Récolte des constats et besoins.
- **Préparation et animation de différents groupes de travail et réunions** :
 - Inter plate-forme sur l'aide à l'orientation du public au niveau de l'offre formation en français.
 - Réunions de travail sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère en Province de Luxembourg (PEOE).
 - Atelier lors de l'Instance du 11.12.17 sur la même thématique que le point précédent.
- **Promotion et présentation du répertoire de l'insertion socioprofessionnelle** en province de Luxembourg réalisé par IBEFE.
- **Rédaction en collaboration avec le Crilux d'un plan d'actions** pour la province de Luxembourg.
- Actions/démarches en cours ou à venir :
- **Création de groupes de travail** :
 - Offre de formation en français « orienté métiers » en pénurie et priorisés par l'Instance.
 - Mentorat.
 - Comment impliquer les entreprises ?
- **Création d'un outil d'aide à l'orientation** des personnes étrangères et d'origine étrangère pour les acteurs de première ligne et pour les entreprises.
- **Validation du plan d'actions** par les partenaires (CISP, Mire et Forem) et présentation dans les plateformes insertion socioprofessionnelle.
- Partenariats :
- Voici les différents partenaires qui collaborent de manière transversale dans les différents axes de travail : Crilux, Mire, Forem, CPAS, les opérateurs de formation, les membres de l'Instance, PCS, les représentants d'entreprises... Afin d'éviter les redondances, ils ne seront pas cités dans chaque axe.
- Résultats atteints/attendus :
- Identification et intégration du réseau.
- Renforcement du réseau via les projets et actions cités ci-dessus.
- Difficultés rencontrées, remarques :
- Du fait de l'étendue du territoire luxembourgeois, il est important de rencontrer des acteurs venant des 4 coins de la province afin de prendre en compte les besoins de chacun mais aussi les enjeux de chaque « sous-région ».

Axe 4 : Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Problématiques identifiées :
- **Manque de formations spécifiques :**
 - Renforcer les formations en français « orienté métiers » en pénurie et priorisés par l'Instance.
 - Renforcer les formations préparatoires aux tests d'entrées aux formations qualifiantes que ce soit du FLE ou de la RAN.
- **Prouver ses compétences de manière pratique et rapide :**
 - Promotion des stages en entreprise.
 - Tests d'embauche effectués directement dans l'entreprise.
- **Améliorer la cohérence et la complémentarité entre les acteurs de l'offre de formation en français ainsi que l'orientation du public. :**
 - Animation de la plate-forme Alpha FLE Ran et du comité de pilotage rassemblant les acteurs de l'offre de formation en français en province de Luxembourg.
 - Rédaction, promotion et diffusion d'une brochure papier et électronique reprenant l'ensemble de l'offre formation en français et un outil d'aide pour l'orientation du public.
- **Manque de réseau :**
 - Aborder la thématique de l'emploi dans les lieux de socialisation (tables de conversations, plan de cohésion sociale...) pour permettre aux personnes d'agrandir leurs réseaux et partager leurs expériences.
- **Manque d'information du Public cible :**
 - Renforcer ou créer des actions/formations pour améliorer la compréhension du marché de l'emploi et des attentes des employeurs.
 - Soutenir et informer les projets d'autocréation d'emploi.
- Public cible : Les personnes étrangères et d'origine étrangère, les employeurs et les opérateurs.
- Résultats atteints/attendus :
- Faciliter l'intégration et la réussite dans les formations des personnes étrangères et d'origine étrangère.
- Répondre aux besoins en main d'œuvre des employeurs.
- Difficultés :
- Mettre en place de telles formations demande du budget ce qui n'est pas toujours évident à trouver principalement pour les opérateurs de formation en français.
- Impliquer les entreprises dans les actions et projets.
- L'étendue du territoire rend plus difficile la mobilité du public et le choix de l'emplacement d'une action ou d'une formation.

Axe 5 : Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions :
- **Organisation de rencontres entre demandeurs d'emploi étrangers et d'origine étrangère avec des employeurs** lors du salon « Rendez-vous avec l'Emploi et la Formation » le 27 février 2018 :

- Le but est de profiter de cet évènement pour toucher les entreprises et permettre aux demandeurs d'emploi étrangers d'avoir un premier contact avec les employeurs. Les groupes seront constitués en fonction des profils des personnes et en fonction des besoins de l'entreprise.

➤ **Mentorat/parrainage :**

- Un groupe de travail va se constituer avec les partenaires intéressés par le projet. La mise en place d'un tel projet dans une province plutôt rurale et avec une mobilité difficile, demande une préparation minutieuse et surtout les conseils des opérateurs de terrains pour définir les modalités les plus adaptées au territoire.
- Public cible : les demandeurs d'emploi étrangers et d'origine étrangère et les entreprises.
- Résultats atteints/attendus : Faciliter l'insertion socioprofessionnelle des PEOE par un contact avec les employeurs et l'agrandissement de leur réseau.
- Difficultés :
 - Impliquer les entreprises dans les actions et projets.
 - L'étendue du territoire rend plus difficile la mobilité du public et le choix de l'emplacement d'une action ou d'une formation.

Axe 1 : Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches :
 - **Contact avec les entreprises** lors des salons « Rendez-vous avec l'Emploi et la Formation » :
 - Premier contact avec un questionnaire sur l'emploi des PEOE et la diversité (Edition 2017).
 - Rencontre entre demandeurs d'emploi étrangers et d'origine étrangère et des entreprises. (Edition 2018).
 - **Un groupe de travail** sur comment impliquer les entreprises et inclure les représentants d'entreprises dans la dynamique.
- Public cible : Les entreprises.
- Résultats attendus :
 - La promotion de l'emploi des PEOE.
 - Une bonne intégration au sein de l'entreprise.

Remarques, commentaires, questions sur l'ensemble des missions confiées aux chargés de mission

- En province de Luxembourg, les enjeux principaux sont la formation des PEOE et leur insertion sur le marché du travail. La motivation ne manque pas mais les formations doivent se coordonner et s'adapter aux demandes du public et aux besoins en main d'œuvre. Le chargé de mission peut intervenir concrètement sur ce point.

8.7. Instance Bassin EFE de Namur

Chargée de mission : Camille Rottenberg

Date engagement : 16 février 2017

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en **matière d'insertions** des publics issus de l'immigration

Les premiers mois m'ont permis de faire un tour des acteurs principaux et de me familiariser avec l'IBEFE et son fonctionnement (Chambre Emploi Formation, Instance, ...). Ainsi que d'analyser la problématique, faire un tour des actions déjà menées et des besoins du terrain

- Réseautage (plateforme, ...)
Je fais partie de :
 - Plateforme ISP Diversité : regroupe les différents acteurs de 1^{ère} ligne autour des thématiques de l'ISP des primo arrivants ainsi que de la diversité en entreprise
 - Comité de pilotage de cette plateforme avec le CAI, Service migrant du Forem, SRO Forem
 - Sous-Groupe de travail Diversité que je co-pilote avec le CAI
 - Plateforme FLE
 - Plateforme VolonTERRE d'asile : volontariat des demandeurs d'asile

Acteurs principaux rencontrés (vu le caractère succinct impossible de tous les identifier) :

- CAI	- ASBL du territoire namurois
- Consortium diversité	- Forem : Service relation aux entreprises, service égalité et diversité, SRO, ...
- PCS de Florennes	- UNIA
- Consortium Validation des compétences	- Mirena
- Syndicats : CLCD et CSC diversité	- Fedasil Florennes
- Acteurs de mentorat à Bruxelles et en Wallonie	- Participation à la coordination locale de Philippeville (pour les communes de Doisches, Florennes et Mettet)

- ...
- Actions/démarches en cours ou à venir
 - Identifier les besoins des partenaires
 - Diffusion et partage des bonnes pratiques (s'inspirer de ce qui se fait ailleurs et qui fonctionne)
 - Organiser des réunions et des rencontres pour de futures collaborations
 - Créer et diffuser un Flyers avec les offres spécifiques des acteurs clés de l'ISP à destination des partenaires (avec le CAI)
 - Créer et diffuser un dépliant pour les employeurs afin qu'ils prennent connaissance des organismes ressources de la gestion de la diversité (avec le CAI)
 - Participer à la conception de nouvelles pratiques visant l'insertion du public cible dans l'emploi
 - Création du Groupe de Travail Diversité en entreprise co-piloté avec le CAI pour développer des actions de gestion de la diversité en entreprises (cfr axe 1 actions envers le secteur des soins de santé)

- Organisation d'une rencontre avec la direction de Fedasil et les acteurs de FLE sur Florennes
- Public cible
 - Personne d'origine étrangère et étrangère
 - Acteurs de l'ISP
 - Acteurs de FLE
 - Interlocuteurs sociaux
 - Direction d'associations
 - Organismes publics
 - Entreprises
- Partenariats
 - SRO, CAI, Service migrant du Forem
- Résultats atteints/attendus
 - Se faire connaître, faire connaissance avec les acteurs et leurs actions, faire l'inventaire de leurs besoins
 - Diffusion de bonnes pratiques et inscription de celles-ci dans le Namurois (ex : Validation des compétences, mentorat, FLE)
 - Mise en place de projets en réponse aux besoins identifiés des partenaires
 - Diffusion d'informations telles que les offres de formation et d'accompagnement pour le public cible
- Difficultés rencontrées, remarques
 - De nombreux projets communs avec le CAI, ce qui demande du temps et des réunions pour définir les actions communes
 - Importance des rencontres avec les acteurs de 1^{ère} ligne pour être au plus près de la réalité de terrain
 - Multiplicité d'acteurs qui parfois ont les mêmes projets ce qui nécessite de bien cerner les objectifs

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de **prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration** dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles **adaptées et pertinentes**

- Problématiques identifiées :
 - L'équivalence de diplôme n'est pas du ressort de la RW : c'est la FWB qui est compétente mais la non reconnaissance des diplômes reste un problème
 - Accès à la validation des compétences, rencontre du consortium validation des compétences pour leur projet pilote sur Bruxelles : ALPHA FLE VAL et recherche d'acteurs de terrain pouvant le faire sur le bassin de Namur (cfr axe 5)
 - En ce qui concerne le FLE métier, beaucoup d'associations créent des outils mais ils n'ont pas le temps de les diffuser entre eux. Il faut créer des espaces d'échanges de bonnes pratiques et d'outils.
- Public cible
 - Toutes personnes ne maîtrisant pas assez le français que pour rentrer en formation ou comprendre les consignes pour passer les examens préalables à l'entrée en formation.
- Partenariats
 - Consortium Validation des compétences
 - Carrefour des cultures pour l'inscription du projet FLE/Validation des compétences à Namur
 - FUNOC qui crée des formations pour les travailleurs infra qualifiés
 - Service migrants du Forem

- Résultats atteints/attendus
 - Projet intégré qui facilite l'entrée en formation : mettre en place un module FLE « préparation aux tests d'entrée aux formations Forem »
 - Inscription du projet FLE/VDC sur le bassin de Namur (cfr axe 5)
 - Information et sensibilisation des travailleurs et des employeurs de la possibilité d'avoir des formations sur mesure et gratuites pour les travailleurs infra qualifiés via la FUNOC (ex : FLE, permis de conduire, gestion du temps, etc)
 - Permettre la diffusion d'outils en FLE/Métier via les plateformes ISP Diversité
- Difficultés
 - Il reste très difficile d'entrer dans les formations du Forem pour les personnes ne maîtrisant suffisamment le français.
 - Le parcours de formation et d'apprentissage de la langue est souvent long et séquencé. Il pourrait être accéléré via des formations qualifiantes intégrant le FLE/Métier
 - Comme un focus est donné à l'insertion dans l'emploi, il ne faut pas oublier les difficultés multiples de la personnes (famille, logement, deuil de son pays)

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des **projets innovants** en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions :

1. Le mentorat en entreprise : création, communication, prospection et mise en place du projet

Le mentorat en entreprise permet aux chercheurs d'emploi (personnes d'origine étrangère et étrangères) d'avoir un accès direct avec le monde de l'entreprise mais aussi d'être accompagné et aidé dans sa recherche d'emploi par un mentor qui travaille. C'est la mise en relation de deux mondes qui se côtoient peu et qui sont prêt à collaborer pour poursuivre un but commun : la mise à l'emploi. Les résultats très positifs des projets bruxellois, nous ont amenés à développer le mentorat sur Namur avec comme partenaire le CAI. Pour que ce projet fonctionne il faut une très bonne communication pour persuader des entreprises à s'inscrire dans le projet. Le mentorat permet aussi d'ouvrir l'entreprise à plus de diversité et de remettre en question les préjugés grâce à cette rencontre unique qui bénéficie tant à l'entreprise, au chercheur d'emploi, à l'employé qu'à la société dans son ensemble. Les premiers duos seront formés en mars 2018.

2. Le projet FLE -Validation des compétences : inscription du projet à Namur, recherche de partenaire et soutien au développement du projet

Sur base du projet pilote du consortium validation des compétences à Bruxelles et de ses résultats pour le public cible, nous avons inscrit le projet FLE - Validation des compétences sur le Namurois. L'ASBL « le Carrefour Des Cultures » s'est proposé pour être le partenaire et le porteur du projet à Namur. Ainsi, les personnes ne maîtrisant pas assez le français mais ayant des compétences techniques, peuvent obtenir un titre de compétences à valoriser auprès des employeurs grâce à cette formation spécifique FLE orienté VDC et gestion du stress. Le début de cette formation est prévu pour janvier 2018.

3. Projets en cours de réalisation et en réflexion :

- Réalisation d'un outil à destination des employeurs reprenant les principaux concepts, législations, arguments en faveur d'une politique de diversité, contacts, outils. (Type relais Single Point Of Contact – SPOC)
- Public cible
 - Personnes étrangères et d'origine étrangère

- Entreprises – employeurs
- Difficultés
 - Les associations disposent de ressources limitées (RH/Finance) pour mettre en œuvre des nouveaux projets (ex : pour le mentorat, le CAI ne dispose pas de personnel supplémentaire). Ou alors le projet dépend de fonds tel que l'appel à projet « primo arrivants » du Forem donc les projets sont à court terme.
 - La diversité concerne d'autres publics que les PEPOE et nous ne sommes pas compétents pour ceux-là or une approche globale serait parfois plus justifiée envers les entreprises (genre, handicap, ...). (//Actiris et les conseillers diversité)

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches :

Comme signalé à l'axe 5, le mentorat en entreprise permet d'amener la diversité en entreprise, d'en discuter, de diminuer les préjugés et de sensibiliser les Directions et les Ressources Humaines aux difficultés rencontrées par le public cible.

Avec le CAI, nous avons pour objectif en 2018, de prendre contact avec des entreprises du secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes car le secteur dit du « care » emploie beaucoup de personnes d'origine étrangère. Nous proposerons des outils et des formations à la gestion de la diversité et des relais avec des organismes compétents de lutte contre les discriminations (UNIA). Nous aurons aussi un objectif de gestion de la diversité au sein de la Province de Namur.

- Public cible
 - Entreprises / RH / Direction
 - Service des relations aux entreprises du Forem
- Partenariats
 - CAI
 - Consortium diversité
 - Service migrant du Forem
 - Unia
 - Competencia (formation pour le secteur non marchand)
 - Organisations patronales et syndicales
- Résultats attendus
 - Pouvoir aborder la diversité avec les entreprises
 - Permettre de diminuer les préjugés
 - Faciliter l'accès à l'emploi sur base des compétences des PEPOE
 - Repenser les stratégies RH, la gestion de la diversité, l'égalité des chances

8.8. Instance Bassin EFE de Verviers

Chargé-e de mission : Valentin SNACKERS

Date engagement : 01/02/2017

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

- Réseautage (plateforme, ...)

Rencontre des différents acteurs de l'insertion (sociale, professionnelle, formation...) travaillant avec/pour le public primo-arrivant/étranger/d'origine étrangère.

Intégration et implication dans la coordination des plateformes suivantes :

- Plan Local d'Intégration (PLI) sous-groupe insertion socioprofessionnelle.
 - Plateforme Alpha-FLE rassemblant les acteurs de l'alphabetisation et de l'apprentissage du français langue étrangère.
 - Plateforme RED : Rencontre Emploi Diversité.
- Actions/démarches en cours ou à venir (carto, cadastre, speedmeeting,...)

Réalisation d'une cartographie/cadastre des acteurs et des dispositifs en place sur le Bassin de Verviers.

- Public cible
- Partenariats
- Résultats atteints/attendus

Synthèse des besoins du Bassin en matière d'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère, d'apprentissage du français, de formation et de transition entre les formations (notamment le passage des formations en langue aux formations qualifiantes). Synthèse des pistes d'action à travailler en priorité sur le bassin de Verviers en 2018-2019.

- Difficultés rencontrées, remarques

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

- Problématiques identifiées : ex : passerelles entre l'Alpha-Fle et le qualifiant, équivalence des diplômes, accès à la validation des compétences, besoins de modules FLE niveau B1
- Liées à l'apprentissage du français : manque de places disponibles dans les formations en français. Peu de formations existantes pour les niveaux supérieurs à « débutant » (B1 et +). Les personnes en listes d'attente stagnent dans leur apprentissage. Tous ces facteurs débouchent sur un allongement global des parcours vers l'insertion socioprofessionnelle du public.
- Liées à l'accès aux formations professionnalisantes : difficultés de transition entre l'apprentissage du français et la formation qualifiante. Le niveau de français des candidats qui sortent des formations Alpha-FLE est globalement insuffisant pour la réussite des tests à l'entrée des formations qualifiantes. Le niveau de français utilisé dans les tests à l'entrée peut également s'avérer ardu pour un public dont le français n'est pas la langue maternelle, occasionnant des échecs en dépit de compétences professionnelles/techniques bien présentes.
⇒ Création d'un groupe de travail sur la transition entre les formations en langue française et les formations (pré)qualifiantes.
- Liées à la reconnaissance des diplômes et/ou des compétences : échecs trop nombreux aux épreuves de validation des compétences liés à des lacunes en français en dépit de compétences

professionnelles/techniques bien présentes. Difficultés pour les personnes à faire valoir/reconnaitre en Belgique les diplômes et certificats, l'expérience technique et/ou professionnelle acquis à l'étranger.

- Public cible

Primo-arrivants, personnes étrangères et d'origine étrangère.

- Partenariats
- Plan Local d'Intégration sous-groupe insertion socioprofessionnelle (co-coordination avec le CRVI).
- Plateforme Alpha-FLE (co-coordination avec le CRVI).
 - Résultats atteints/attendus
 - Difficultés

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

- Actions – ex : projet validation des compétences – mentorat – cv vidéo -
- Validation des compétences : développement d'une formation FLE orientée « vocabulaire métier » et « consignes d'épreuve » afin de favoriser la réussite des candidats à leur épreuve de validation des compétences.
- Mentorat : partenariat avec DUO for a JOB Liège et programmation de séances d'information à Verviers à destination de candidats au coaching (personnes étrangères ou d'origine étrangère à la recherche d'un emploi) et de candidats coachs (mentors).
- Co-organisation d'un salon Alpha-FLE pour une orientation plus efficiente du public dans sa formation en langue française et un raccourcissement du parcours vers la formation et l'emploi.
 - Public cible

Primo-arrivants, personnes étrangères et d'origine étrangère.

- Partenariats

CRVI, DUO for a JOB, Plan Local d'Intégration sous-groupe insertion socioprofessionnelle, Plateforme Alpha-FLE.

- Résultats atteints/attendus
- Taux de réussite important aux épreuves de validation pour les personnes ayant suivi la formation.
- Développement de duos [jeune demandeur d'emploi avec mentor] verviétois via recrutement lors des séances d'information.
 - Difficultés
- Subsidés à solliciter pour le projet lié à la validation des compétences.

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Plan élaboré / en cours d'élaboration : actions, démarches :
- Organisation d'une journée de rencontre entre employeurs du secteur de l'industrie et opérateurs de l'insertion et de la formation.
 - Public cible
- Employeurs, organisations patronales, représentants sectoriels.
- Acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et de la formation.
 - Partenariats

CRVI, Ville de Verviers, IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations).

- Résultats attendus
- Mise en réseau d'acteurs éloignés mais qui ont des attentes convergentes : recherche de main-d'œuvre compétente (employeurs) et préparation de candidats vers la formation et l'emploi (opérateurs de l'insertion et de la formation).

8.9. Instance Bassin EFE de Wapi

Chargée de mission : Audrey Delattre

Date engagement : 3/01/2017

Axe 3

Identifier et animer un réseau d'acteurs ressources sur le territoire en matière d'insertions des publics issus de l'immigration

1. Participation à différents lieux de concertation : plateformes et groupes de travail, pôle « acquisition de compétences de base » de l'IBEFE Wapi , aux événements organisés par les partenaires du réseau,...
2. Création/ constitution d'un **Comité de pilotage** sur la thématique de l'ISP du public étranger au niveau du bassin Wapi
 - 2.1 Objectifs :
 - Donner les orientations générales en matière d'insertion socio-professionnelle du public étranger en Wapi
 - 2.2 Partenariats :
 - MireWapi, Forem, Lire et Ecrire, Ciep/CISP, Promotion sociale
 - 2.3 Résultats attendus :
 - Fédérer les opérateurs de Wapi
 - Aboutir à une concertation locale entre acteurs
3. **Cadastre** sous forme de site internet lié à l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères et d'origine étrangère en Wapi (finalisation fin janvier 2018)
 - 3.1 Objectifs :
 - Faciliter l'orientation du public (améliorer la connaissance des professionnels sur les structures existantes).
 - Objectiver l'offre et la demande en matière de Français langue étrangère, alpha-Fle et initiatives spécifiques en ISP personnes étrangères
 - 3.2 Public cible :
 - Travailleurs sociaux et ou plus largement les professionnels de l'ISP, aide sociale générale, autres secteurs de l'action sociale, ...
 - Personnes étrangères et d'origine étrangère

Partenariats :
MireWapi, Forem, Lire et Ecrire, Ciep/CISP, Promotion sociale

3.3 Résultats attendus :

Le résultat final sera un support interactif alimenté par chaque opérateur en raison de l'évolution permanente de l'offre de formations et de services. Celui-ci sera associé au site internet de l'IBEFE Wapi.

4. **Colloque « Insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères en Wapi (février 2018)**

4.1 Objectifs :

- Fédérer les opérateurs Wapi sur les questions liées à l'ISP des personnes étrangères et aux dispositifs de FLE/alpha.
- Rendre visible le cadastre/analyse de l'offre et la demande en Wapi
- Faciliter l'orientation du public (améliorer la connaissance des professionnels sur les structures existantes).

4.2 Public cible

- Travailleurs sociaux et/ou plus largement les professionnels de l'ISP, aide sociale générale, autres secteurs de l'action sociale, ...
- Présidents de CPAS ou tout autre dirigeant d'institutions du secteur de l'action sociale.
- Représentants des partenaires sociaux (syndicats/employeurs).

4.3 Partenariats :

MireWapi, Forem, Lire et Ecrire, Ciep/CISP, Promotion sociale

4.4 Résultats attendus :

- Présence des professionnels lors de l'évènement
- Aboutir à un début de réflexion avec les partenaires sur ces questions ainsi qu'à la mise sur pied de groupes de travail.

5. **Coordination de Groupe de travail (mise en place en mars-avril 2018)**

5.1 Objectifs :

- Coordonner les opérateurs gravitant autour de l'ISP du public issu de l'immigration
- Faciliter l'orientation du public (améliorer la connaissance des professionnels sur les structures existantes).
- Mener des projets concrets en vue de favoriser l'ISP du public

5.2 Public cible :

Tout opérateur travaillant dans le cadre de l'ISP ainsi que tout employeur (marchand, non-marchand, privé, public)

5.3 Partenariats :

Mire, Forem, CISP, Lire et Ecrire, Ecole de promotion sociale, Centres Régionaux d'Intégration, ...

5.4 Résultats attendus :

- Aboutir à minimum 2 groupes de travail : l'un travaillant sur le FLE (ISP) et le second travaillant la diversité en entreprise

- Aboutir à une concertation entre les deux Centres Régionaux d'Intégration, compétents pour la Wapi, et l'ensemble des opérateurs locaux

Axe 4

Mettre en place avec les opérateurs de formation un processus permettant de prendre en compte les besoins spécifiques des publics issus de l'immigration dans l'offre et les méthodologies de formation, ainsi que dans la construction de filières et passerelles adaptées et pertinentes

1. Réalisation d'un cadastre reprenant l'offre en Alpha-Français Langue Etrangère
2. Création d'un groupe de travail en lien avec le Français Langue Etrangère
3. Travailler en amont de la validation de compétences : cours de Français langue étrangère orientés métiers (début : septembre 2018)

3.1 Objectifs

- Faciliter l'accès à la validation de compétences pour le public
- Favoriser l'ISP du public
- Valoriser le potentiel des compétences professionnelles acquises à l'étranger

3.2 Public cible

Toute personne étrangère ou d'origine étrangère qui souhaite valider des compétences professionnelles

3.3 Partenariats

Forem, MireWapi, Lire et Ecrire, Ciep, Ecole de promotion sociale,...

3.4 Résultats attendus

Engagement d'un méthodologue afin de construire le contenu des cours de FLE orientés métiers,...

Axe 5

Susciter et promouvoir, par un travail de réseau, des projets innovants en matière d'insertion sur le marché de l'emploi des publics issus de l'immigration

Mentorat avec l'asbl Choq : axe interculturelité (début : septembre 2017)

1. Objectifs :
 - Promouvoir l'employabilité des personnes étrangères et d'origine étrangère sur le territoire de Wapi
 - Favoriser l'insertion socio-professionnelle du public en recherche d'emploi et/ou de formation
 - Avoir un ancrage au sein des entreprises à travers les mentors
 - Favoriser la rencontre interculturelle : sensibilisation du citoyen à la rencontre de l'autre, renforcement des liens sociaux, travailler le vivre ensemble
2. Public cible :

Toute personne étrangère et/ou d'origine « étrangère désireuse de s'inscrire dans un parcours d'ISP
3. Partenariats :

Asbl Choq

4. Résultats attendus :

- Convention partenariale entre IBEFE et Choq, et si possible d'autres partenaires
- Information des opérateurs de Wapi qui interviennent auprès de notre public-cible (Centres d'accueil, Initiatives Locales d'Accueil, opérateurs d'ISP, opérateurs de formation, structures bénévoles,...)
- Recherche de mentors : information auprès des citoyens, des entreprises,... (réseau du Choq et de l'IBEFE)
- Entretiens individuels avec les personnes désireuses de devenir mentors
- Séances d'informations collectives à destination des mentors (volet interculturel => formations)
- Matching entre mentor et mentoree
- Phase d'évaluation : ajustement si nécessaire.

Axe 1 de la note au Gouvernement wallon

Organiser un plan de sensibilisation des entreprises à la diversification de leurs ressources humaines, d'accompagnement et de conseil dans la gestion de cette diversité

- Liens avec le Consortium Diversité Wallonie
- Première prise de contact avec certains représentants d'organisations patronales
- Rencontres avec les partenaires syndicaux
- Participation aux plateformes « diversité en entreprise » des CRI
- Rencontres avec Unia

En conclusion, le projet de mentorat pourrait permettre d'avoir un premier contact avec les employeurs. Il est donc pertinent de développer le projet afin de rencontrer les missions liées à la sensibilisation des entreprises.