

L'insertion, ça marche vraiment ?

Une matinée d'échanges de la plateforme du CeRAIC établit un bilan positif, avec une série de bémols

L'insertion socioprofessionnelle est une thématique qui apparaît de manière récurrente lorsqu'on évoque la question de l'intégration des personnes étrangères, tant elle semble constituer un facteur déterminant dans la réussite de celle-ci. La plateforme Diversité du CeRAIC (Centre Régional d'Intégration de la région du Centre) a une nouvelle fois mis sur pied une table ronde alliant témoignages et débat autour de cette épineuse question. Derrière le titre volontairement interpellant et provocateur de « *L'insertion, ça marche vraiment ?* », cette matinée a tenu à faire le point sur les dispositifs qui renforcent les compétences et la qualification des personnes issues de la diversité. Avec pour objectif que ces dispositifs se révèlent enfin pleinement une solution pour les entreprises et les travailleurs concernés.

La plateforme Diversité du CeRAIC n'est pas née d'hier, puisqu'elle fêtera ses dix ans en 2020. Conçue comme « un projet qui œuvre à la construction du vivre ensemble », elle a démarré ses activités concrètes en 2011, se présentant comme une structure créée pour rassembler des opérateurs locaux en lien avec l'emploi, s'intéressant aux questions de discrimination sur base des critères décrits par la loi que sont l'origine, mais aussi l'âge, le genre, le handicap, etc.

Sur cette base, la plateforme se veut un lieu de partage de pratiques et d'échanges, mais aussi de collaborations, autour d'actions communes de vulgarisation à destination des employeurs, des professionnels et du grand public. Son but global est la promotion de la diversité, la défense de l'égalité des droits et des chances de tous les citoyens, ainsi que la lutte contre les discriminations. C'est dans cette optique qu'elle organise ponctuellement des activités comme des conférences, des colloques, des interpellations politiques, etc.

Cap sur un emploi dans un secteur qui recrute

Pour cette matinée « *L'insertion, ça marche vraiment ?* », le CeRAIC avait convié bien évidemment tous les partenaires de la plateforme que sont le FOREM, les syndicats, la Mission Régionale pour l'Emploi, ainsi que différents opérateurs associatifs et institutionnels de l'insertion socioprofessionnelle, sans oublier les employeurs et le grand public. Car le défi de l'interculturalité en milieu professionnel implique l'investissement de tous, à commencer par celui des acteurs directement concernés. Et plusieurs de ces derniers ont été invités à s'exprimer pour témoigner de quelques initiatives qui ont fait progresser la cause défendue, à la fois dans le concret et dans les mentalités.

Ça a été le cas de l'asbl Culture in Vivo et de son projet ACTIO (pour Accès au niveau de technicien biomédical). Cette association se consacre à la formation professionnelle, aux animations scientifiques et à l'information du public dans le domaine des sciences du vivant. C'est dans ce cadre que son équipe a mis sur pied le projet novateur ACTIO qui vise à répondre à la pénurie de techniciens de laboratoire. L'idée est de donner des bases techniques et théoriques à des personnes qui ont des profils qui peuvent les faire bifurquer sans trop d'écueils vers cette profession. Parmi ses bénéficiaires figurent, en bonne place, les titulaires de diplômes en sciences (médicales, biochimie, chimie, etc.) qui ne sont pas reconnus en Belgique.

Le cursus proposé qui dure environ huit semaines ouvre la voie à la fois à d'autres formations, mais aussi à un emploi dans un secteur qui recrute. Et, depuis le début de l'expérience en 2011, le bilan affiché en termes d'intégration est très positif. Sur le plan quantitatif, 134 personnes ont été formées, avec un taux d'accès à l'emploi variant entre 40 et 65% par session, soit un niveau bien supérieur à la moyenne habituelle dans d'autres secteurs.

Un exemple d'inclusion financière et sociale

Autre partenaire, autre intervenant, autre initiative, l'association microStart vise, elle, l'inclusion financière et sociale des plus vulnérables, via le financement de l'autocréation d'emploi qui favorise la création et le développement de petites entreprises. Cet opérateur est présent dans tout le pays et, plus particulièrement en

Wallonie, dans cinq villes : Mons, Charleroi, Namur, Liège et Verviers. La clé de son travail est de fournir aux personnes un accès au financement (de 500 et 15000€) et un encadrement qui permettent de concrétiser un projet professionnel personnel par la création de leur propre emploi. Cette aide touche généralement deux grandes catégories de personnes : celles qui ont perdu leur emploi ou sont à risque, ce qui les exclut des possibilités de financement par le secteur bancaire traditionnel, et celles qui mettent sur pied des micro-entreprises, lors de la phase de démarrage ou de développement de celles-ci.

L'objectif de microStart n'est pas de générer du profit, mais un impact social positif. Les bénéficiaires de leur accompagnement sont contactés par une prospection sur le terrain, mais aussi par le bouche-à-oreille au sein des communautés d'origine, les partenaires de l'association (structures d'accompagnement, guichets d'entreprise, etc.) et des demandes en ligne. Aujourd'hui, microStart a octroyé 32 millions d'euros en microcrédits professionnels finançant plus de 3000 clients, avec pas moins de 3500 actions d'accompagnement chaque année. La typologie de ces clients affiche un taux de 62% de personnes nées hors Union européenne, de 84% vivant sous le seuil de pauvreté au moment de leur demande (qui chute à 56% deux ans après l'aide de microStart) et d'une personne sur deux qui est un indépendant n'ayant pas accès au crédit bancaire.

Faire du travail interculturel avec l'employeur

Pour Altay Manço, directeur scientifique de l'IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations), appelé à poser un regard global sur l'ensemble des témoignages, le bilan général de l'insertion en Wallonie est positif, mais suscite une série de remarques. D'abord, l'intervenant souligne avec satisfaction le nombre important de structures en action dans le domaine en Wallonie (qui n'a rien à envier, sur ce plan, aux autres régions et pays), et les résultats qu'elles engrangent. En revanche, il tient à mettre en évidence combien la comparaison avec ce qui se fait à l'étranger, dans les pays de l'OCDE et prioritairement dans les pays scandinaves et en Allemagne, ouvre une palette de pistes pour améliorer les résultats relevés chez nous.

À titre d'exemple, il épingle l'exemple de l'Allemagne où l'offre en matière d'insertion est une offre intégrée. L'apprentissage de la langue n'y est, par exemple, pas distinct de l'insertion socioprofessionnelle. Il s'opère sur le lieu professionnel, en même temps que l'insertion, et se centre sur le langage professionnel, ce qui rend le futur travailleur directement opérationnel, et intégré à l'entreprise et à son personnel. De même, en Allemagne, l'insertion fonctionne par bassin industriel. Selon Altay Manço, c'est plus efficace. Et cette insertion y est centrée sur l'intérêt concret de l'employeur, ce qui rend ce dernier beaucoup plus intéressé et induit une réelle efficacité du processus de collaboration.

Par ailleurs, Altay Manço martèle à quel point une insertion socioprofessionnelle sans employeur ne peut être une insertion. Pour lui, ce partenaire, grand absent de la matinée d'échanges, doit être au centre des préoccupations des structures d'insertion. « *Il faut faire du travail interculturel avec les entrepreneurs, ajoute-t-il. C'est à nous de nous adapter à eux.* » Avant d'ajouter en conclusion : « *Il faut changer l'incompréhension qui veut que, pour les gens des structures d'insertion, les employeurs sont des méchants capitalistes et que, pour ces derniers, les acteurs de l'insertion sont des gentils Bisounours.* »

Dominique Watrin