

## CONSTAT GÉNÉRAL

En province de Namur, le concept d'ethnostratification du marché du travail se vérifie. Celui-ci recèle globalement deux cas de figure. D'une part, il y a les personnes qui trouvent des emplois stables, une haute sécurité d'emploi et des salaires élevés. D'autre part, il y a celles qui, parfois hautement diplômées, doivent « se contenter » des offres disponibles sur le marché du travail, à savoir des emplois à durée déterminée, en deçà de leurs compétences, assortis d'une plus grande insécurité et de salaires moins élevés. Dans cette catégorie se retrouvent beaucoup de personnes étrangères ou d'origine étrangère, encore victimes de discrimination à l'embauche.

L'accession au marché du travail dépend également des compétences acquises ou à acquérir de chaque individu. Pour les personnes étrangères, l'accès à des formations est fondamental, notamment pour l'acquisition de la langue française. Comme le mentionne encore une fois le monitoring socio-économique, le marché de l'emploi wallon est très attaché à la connaissance du français. Or, des études prouvent que l'apprentissage de la langue est parfois bien plus efficace lorsqu'il se rattache à la compétence technique ou la pratique professionnelle. Aujourd'hui, en province de Namur, peu de formations professionnelles proposent l'enseignement du français en concomitance, au sein de leur programme.

L'accès aux offres de formations (à la langue française, à la citoyenneté, à l'ISP, etc.) reste compliqué à plusieurs niveaux : les horaires (incompatibilité avec les horaires d'école ou de crèche), le manque criant de places en crèche, les difficultés au niveau de la mobilité, l'impossibilité pour les opérateurs de couvrir l'ensemble du territoire (surtout pour les niveaux avancés) et certaines localités. Il s'agit d'autant de freins qui empêchent les personnes de s'inscrire dans les modules.

Apparaît également, en filigrane de cette acquisition de compétences, la question de la procédure de reconnaissance de diplôme qui reste conditionnée pour l'exercice de certains métiers. Au-delà de la lourdeur, de la lenteur et du coût de cette procédure administrative en elle-même, des frais importants de traduction pour lesquels aucune aide financière n'est octroyée peuvent s'ajouter. Enfin, comme pour bon nombre d'accès à des services, la question de la fracture numérique vient renforcer les obstacles pour la personne, puisque l'essentiel de la procédure se fait en ligne.

# FORMATIONS, INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ



## RECOMMANDATIONS

### Favoriser les politiques de diversité :

- En luttant, à chaque échelon de la commune (du service population à la Police, jusqu'aux écoles communales), contre les inégalités de manière à renforcer la diversité dans la société et sur le marché du travail. Par exemple, en organisant des actions de communication, en mettant en place un comité de pilotage sur les actions positives en lien avec la diversité au niveau communal, etc.
- En organisant la promotion de pratiques en faveur de la diversité culturelle dans les services publics et les entreprises privées présentes dans la commune. Exemples : établissement de normes claires des compétences – notamment linguistiques – requises, promouvoir la diversité en entreprise via les ADL, mettre en place des plans de gestion de la diversité, etc.

- Encourager les entreprises locales à adopter des actions positives en faveur de travailleurs issus de la diversité. En effet, au-delà de la sélection des CV, il s'agit également de dépasser les potentiels rejets de candidatures lors de l'étape de l'entretien oral.
- Valoriser les initiatives entrepreneuriales locales des personnes issues des migrations via l'organisation d'événements spécifiques, la mise en relation avec des organismes spécialisés, plus d'informations sur l'accès à l'accompagnement par un Service d'Accompagnement à l'Autocréation d'Emploi (SAACE), etc.
- Poursuivre, renforcer et valoriser le recours aux contrats articles 60 et 61 pour les personnes étrangères – quel que soit leur titre de séjour – dans des fonctions en lien avec leurs compétences comme un tremplin vers l'emploi. Proposer le dispositif, qu'importe le niveau de connaissance du français, tout en permettant de poursuivre l'apprentissage de la langue durant la période couverte par le contrat.
- Objectiver le taux d'emploi/d'engagement aux termes des contrats articles 60 et 61.
- Encourager la mise en place de projets de mentorat, de parrainage, de mise en duo, entre un citoyen belge et un primo-arrivant (en diffusant l'information dans le bulletin communal, en permettant aux travailleurs des Communes et de la Province de devenir mentor, etc.).
- Contribuer à la meilleure articulation possible entre le plan individualisé d'intégration sociale (P.I.I.S.) et le parcours d'intégration, afin d'éviter les redondances et la multiplication des procédures.
- Faciliter les démarches concernant l'équivalence de diplômes :
  - en prenant en charge les coûts d'introduction des dossiers auprès des services des équivalences des diplômes ;
  - en assurant la gratuité systématique des « copies conformes ».
- Mettre les moyens en œuvre pour permettre aux personnes de suivre des formations et, plus particulièrement, les femmes et les familles monoparentales, notamment en créant une enveloppe budgétaire spécifique gérée par le CPAS et en la faisant connaître :
  - pour prendre en charge les coûts liés aux déplacements ;
  - pour prendre en charge les frais de garde des enfants.
- Développer l'accueil extra-scolaire et des haltes accueil (crèches, accueil temps-libre, stages, etc.) pour les enfants des personnes qui se (re)mettent en emploi ou en formation et soutenir leur mise en œuvre. Veiller à ce que ces initiatives et solutions soient accessibles (places disponibles, coûts).
- Encourager la participation aux modules de formation développés localement et soutenir leur promotion.

À Namur, le taux d'emploi est de plus de **65 %** pour les personnes belges, de **60 %** pour les personnes étrangères d'origine européenne, et de moins de **45 %** pour les personnes issues de pays tiers.

Source : [Monitoring socio-économique, 2019](#), p.119



« Je constate dans la pratique que ce sont très régulièrement les familles monoparentales qui sont pénalisées, d'autant plus lorsqu'elles habitent dans des zones moins bien desservies par les transports en commun comme dans un centre-ville (Namur, Liège...). Dans les plus petites communes, la mobilité est vraiment problématique. De plus, de nombreux services d'aides sont décentralisés ou localisés dans des lieux très étendus, ce qui rend l'ensemble des démarches administratives à faire par ces familles très énergivore. Intégrer en plus une formation devient quasi impossible lorsqu'il faut conduire des enfants dans une ou plusieurs écoles, prendre le bus pour aller en formation en respectant les horaires, faire des démarches pour le logement, ses papiers, se nourrir, etc. tout en étant de nouveau de retour à l'heure pour récupérer les enfants, etc. Je crois qu'il est important de travailler sur les fausses représentations à tous les niveaux, même chez nous travailleurs sociaux. Il faut aussi concevoir des dispositifs d'accompagnement à l'intégration que ce soit pour des différences culturelles, de «fonctionnement» avec des travailleurs handicapés. De nombreuses personnes ont envie de travailler, elles ont des compétences mais on ne leur laisse pas l'occasion de «faire leurs preuves». La sensibilisation, l'éducation à la différence est un travail intemporel qu'il faut poursuivre.»

Source : sondage du CAI, 2023