

Insertion accélérée de personnes migrantes peu qualifiées, faiblement francisées : une expérience durant la pandémie, dans le secteur hospitalier wallon en pénurie de main-d'œuvre

Altay Manço

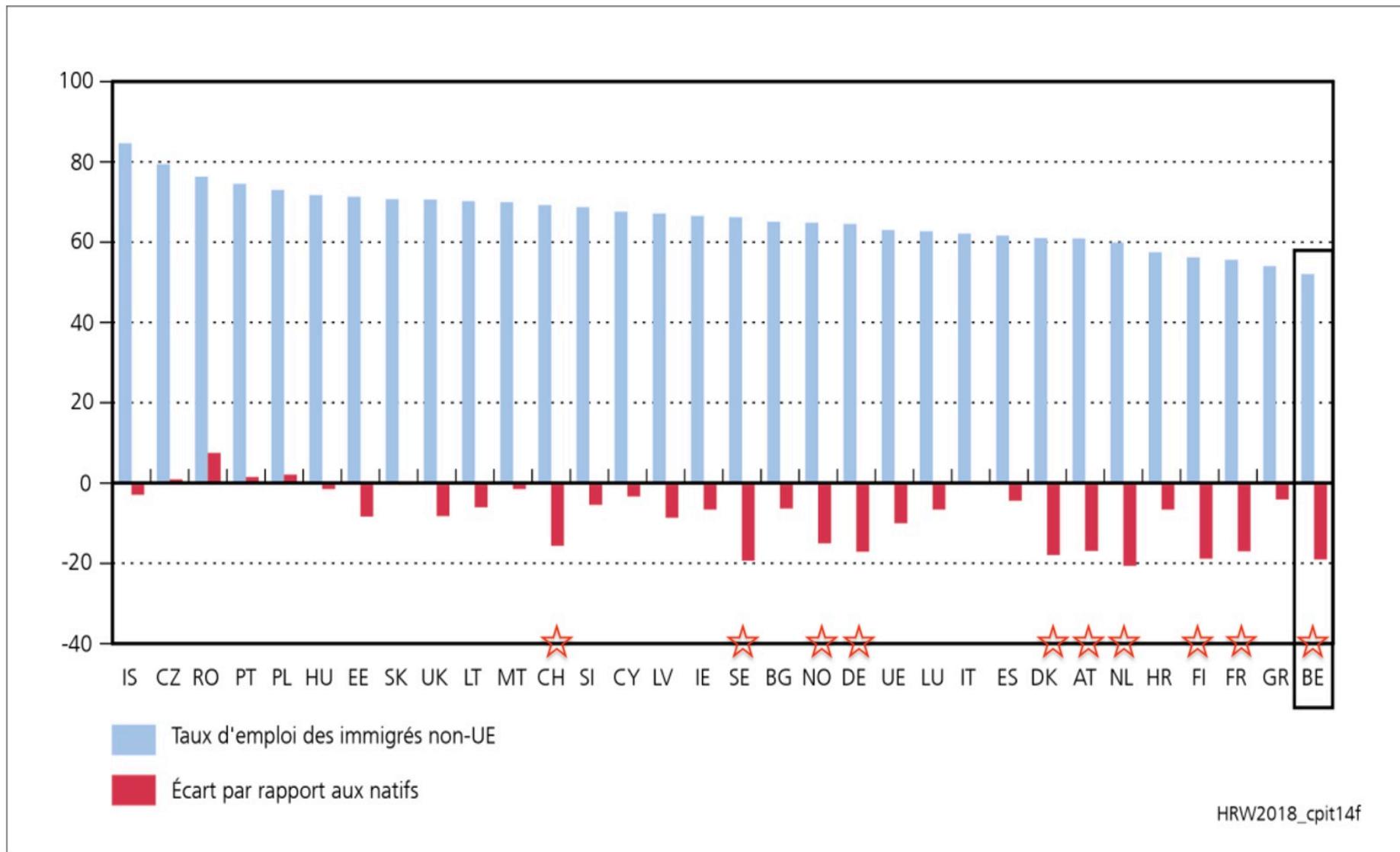
www.irfam.org



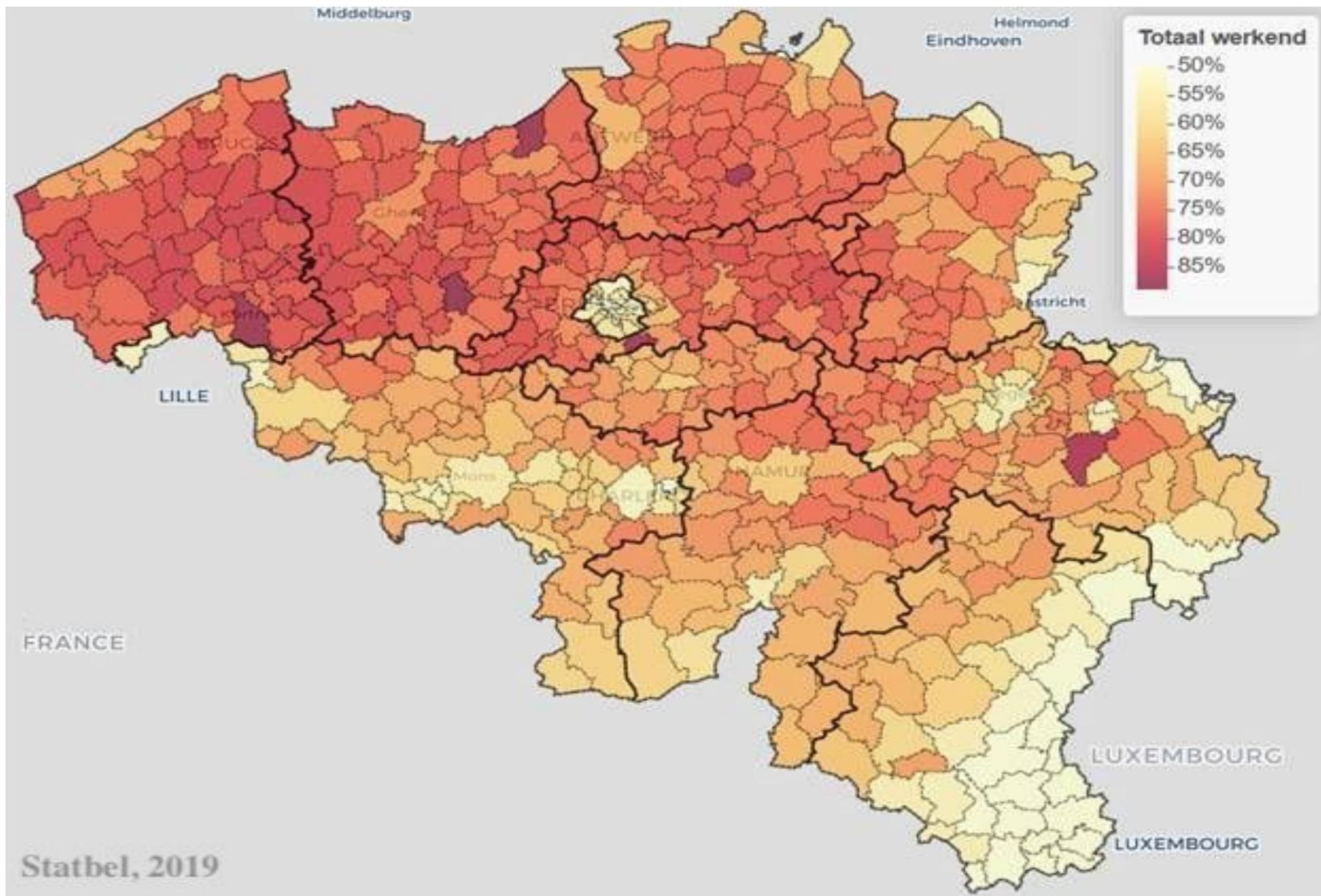


Contexte socio-économique

- Région wallonne/taux d'emploi (64 %)/en deçà de la moyenne UE (73 %) — données OCDE, 2019
- taux d'occupation des personnes hors UE inférieur à 50 %
- Moyenne qui cache des disparités :
 - taux de chômage plus élevé encore au sein de certains groupes nationaux
 - et de la population féminine



Source : Eurostat et Conseil supérieur de l'emploi, rapport 2018, p. 50



Paradoxe de l'emploi

- Situation paradoxale : taux de chômage important/pénurie de main-d'œuvre
- Durant la crise sanitaire, appels pour employer des travailleurs sans-papiers
- La pandémie surligne les failles de la Wallonie en termes de ressources humaines

Objectif

- Relater *la conception et l'évaluation d'un dispositif de mise en emploi rapide dans le secteur hospitalier à Liège* — à destination d'un public issu de l'immigration extra-européenne, faiblement scolarisé et maîtrisant peu la langue française
- Identifier les manquements de l'offre d'insertion en Wallonie
- S'inspirer d'exemples étrangers efficaces
- Produire des recommandations généralisables dans des contextes similaires

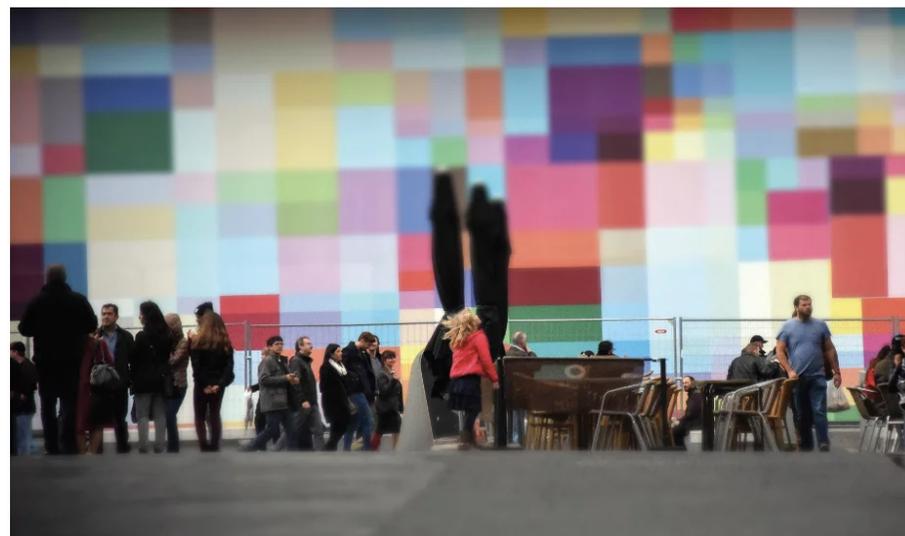
Pourquoi le marché de l'emploi wallon n'insère pas les migrants ?

Conclusions de notre ouvrage (2021)

Sous la coordination de
Altay Manço et Leila Scheurette

L'INCLUSION DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Bilan des politiques en Wallonie



L'Harmattan

Compétences Interculturelles

Les difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs migrants (Manço et Scheurette, 2021) :

- faible niveau de formation ou de reconnaissance des diplômes
- faible niveau de connaissance du français, même si les francophones rencontrent aussi des difficultés
- faible proportion de personnes migrant pour raisons professionnelles => séjour précaire
- faible capital social : absence de réseaux utiles pour l'emploi, et présence d'entre-soi renforçant l'ethnostratification
- discriminations, autodiscrimination...

- *filtres cachés au sein du fonctionnement des structures dédiées à l'insertion :*

- mesures mineures, peu innovantes, tardives, ne ciblent pas les migrants
- accès aux qualifications subordonné à des tests en français au niveau de complexité peu utile
- faible accompagnement en orientation socioprofessionnelle
- accès difficile à certaines professions indépendantes
- offres linéaires de formation pour des profils très hétérogènes (infantilisation)
- offres peu articulées : cours de langue/accompagnement/emploi
- peu de mise en stage (pourtant efficaces)
- peu d'approche « médiatrice » auprès des entreprises (en particulier petites, 85 % des entreprises)
- « pièges à l'emploi » : longue inactivité + prestations sociales aux familles => détériorent les qualifications et la motivation au travail (peu rémunéré)
- problèmes de garde d'enfant et de mobilité, pas de suivi post-insertion

Une autre politique est-elle possible ?

Conclusions de notre
ouvrage (2018)

*Sous la direction de
Altay Manço et Joseph Gatugu*

*Insertion des travailleurs migrants
Efficacité des dispositifs*



L'Harmattan

Compétences Interculturelles

- 300 évaluations de projets d'insertion de travailleurs immigrés dans l'OCDE (Manço et Gatugu, 2018)
- Les 30 initiatives d'intégration socioprofessionnelle les plus prometteuses (1/10) :
 - Insèrent réellement et durablement
 - Apprennent de l'expérience et s'adaptent aux réalités des migrants et des entreprises
 - Ont des effets sur le marché de l'emploi rendu plus inclusif
- Ces initiatives sont :
 - Conçues et menées en partenariat avec les entreprises = solution en termes de ressources humaines
 - Mettent en parallèle l'apprentissage de la langue et non en série (*Job first !*)
 - Sont coordonnées entre entreprises/centres de formation/migrants

Repenser l'insertion en Wallonie : un exemple dans le secteur hospitalier

- (1) sonder les besoins en matière de savoir-être et de savoir-faire (technique et linguistique) des entreprises
- (2) identifier des migrants dont le profil s'en approche
- (3) mobiliser des structures de formation afin de soutenir leur placement dans les entreprises
- (4) superviser la triangulation (évaluation, prévention des difficultés, amélioration de la satisfaction, dissémination)

« *Hospi'Jobs* »

- Dès janvier 2020, à Liège avec le centre de formation **Le Monde des Possibles**
- Demandeurs d'emploi, hors UE
- Secteur hospitalier, en pénurie de main-d'œuvre, au début de la pandémie
- Le projet propose en 12 semaines :
 - un bilan social et une formation (langue, compétences transversales et découverte des métiers)
 - un stage en collaboration avec 3 hôpitaux (3 métiers : *catering*, *cleaning* et logistique), sous l'égide d'un tuteur et d'un médiateur
 - un suivi post-stage
- Ses finalités sont :
 - (1) insérer les stagiaires par l'obtention d'un contrat ou l'orientation vers une autre opportunité
 - (2) créer de nouvelles compétences en insertion auprès des partenaires du projet
 - (3) inciter à plus d'inclusivité auprès des structures hospitalières
- Juin 2023 : 80 stagiaires (6 cohortes) : une majorité de jeunes femmes subsahariennes faiblement scolarisées, sans expérience professionnelle
- Taux d'insertion dans les hôpitaux est de + de **50 %**, 18 mois après le stage, contrats stables



HOSPITAL JOBS

FORMATION POUR PERSONNES DEMANDEUSES D'EMPLOI DE NATIONALITÉ EXTRA-EUROPEENNE

Le Monde des Possibles ASBL, centre de formation pour les personnes d'origine étrangère, en partenariat avec l'IRFAM, propose :

Une formation de 11 semaines pour développer vos compétences et vous insérer sur le marché de l'emploi en milieu hospitalier à Liège.

Une initiative soutenue par le FOREM dans le cadre de l'appel «Demandeurs d'emploi de nationalité extra-européenne», en coopération avec le CHU de Liège, la clinique CHC MontLégia et la cellule ISP du CRIPEL.

INFOS ET INSCRIPTIONS

Cossi NOUDOFININ - formateur / chargé de projet
cossidofi@possibles.org
ASBL Le Monde des Possibles - 04/232 02 92
Lieu de la formation: 19 Avenue Rogier 4000 Liège
www.possibles.org



HOSPITAL JOBS

FORMATION POUR PERSONNES DEMANDEUSES D'EMPLOI D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Le Monde des Possibles ASBL, centre de formation pour les personnes d'origine étrangère, en partenariat avec l'IRFAM, propose :

Une formation de 15 semaines pour développer vos compétences et vous insérer sur le marché de l'emploi en milieu hospitalier à Liège.

Une première expérience professionnelle via un stage en entreprise pour développer vos compétences et vos réseaux.

Une initiative soutenue par le FOREM dans le cadre de l'appel à projets « Appui aux Parcours Vers l'Emploi » 2022-2024, en coopération avec le CHU de Liège, le CHC MontLégia, le CHR de la Citadelle, l'IFAPME et la cellule ISP du CRIPEL.

INFOS ET INSCRIPTIONS

Cossi NOUDOFININ - formateur / chargé de projet
cossidofi@possibles.org
ASBL Le Monde des Possibles - 04/232 02 92
Lieu de la formation: 10 Potièrue à 4000 Liège
www.possibles.org



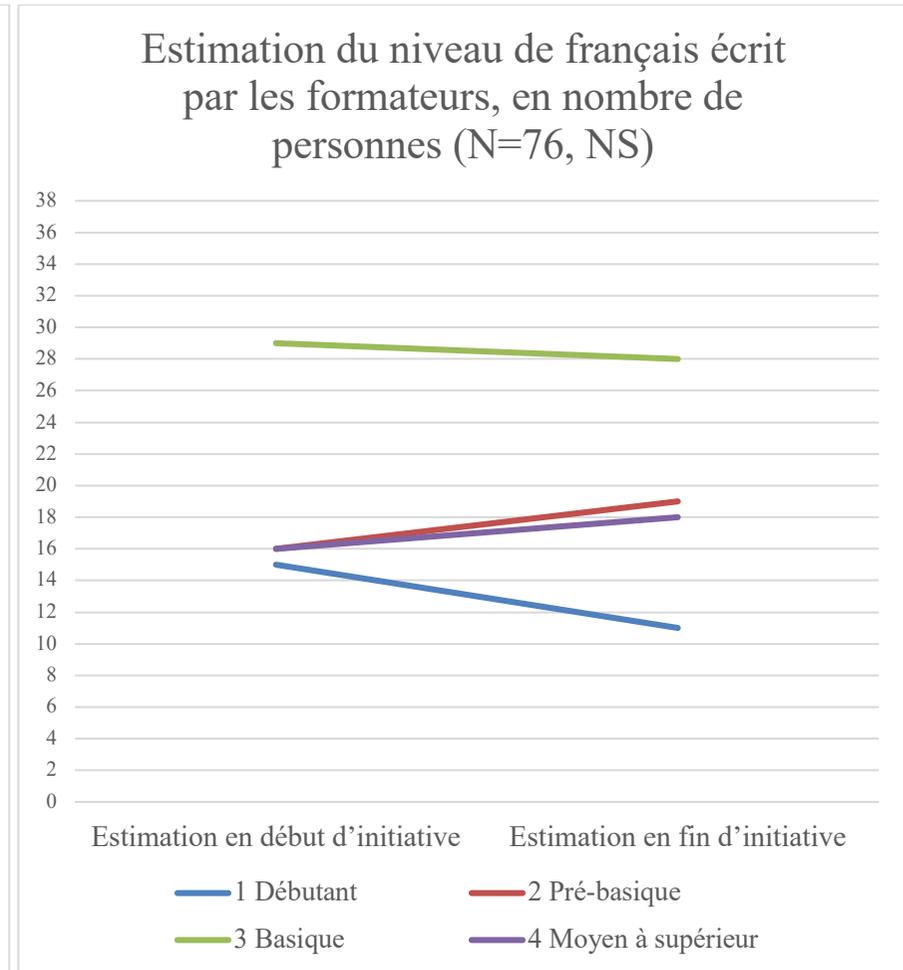
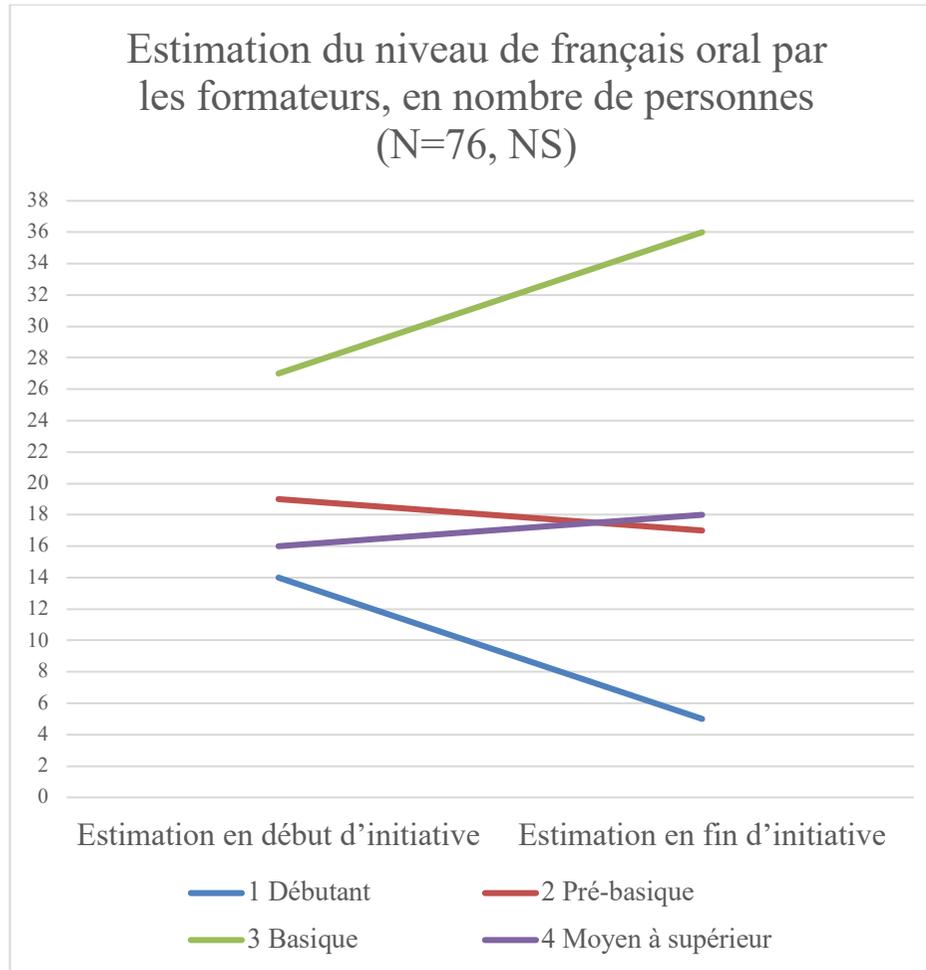
Impacts de l'initiative sur le savoir-être des participants

- 89 % des stagiaires sondés en fin de session satisfaits face à ce projet
- Ils se sont essayés dans un contexte professionnel complexe qui leur était étranger
- L'articulation avec le travail est soulignée : « *cela fait sens !* » (Nardon et Hari, 2022)
- Ils ont confiance dans leur capacité d'acquisition de nouvelles compétences (91 % contre 65 % en début de session)
- Le travail en groupe, le personnel de formation pluriethnique, le suivi individualisé et permanent, la diversité des collègues lors du stage montrent qu'eux aussi peuvent obtenir un emploi
- La technicité du contexte hospitalier, les contraintes de la pandémie, la grande taille des entreprises, la demande de main-d'œuvre leur indiquent que s'ils ont réussi à l'hôpital, ils le pourront ailleurs
- La présence de 80 % des stagiaires est estimée « très bonne » par les référents hospitaliers, pour la ponctualité ce chiffre est de 91 %... pandémie/absentéisme...
- Nombreux sont ceux qui ont conseillé cette offre de formation à leurs proches
- L'initiative a permis aux stagiaires d'augmenter leur capital social : ils ont tissé des liens avec le personnel hospitalier (87 %) — le sens de la collaboration de 91 % des stagiaires est estimé « très bon » par les référents, pour le sens du contact avec les collègues : 88 %

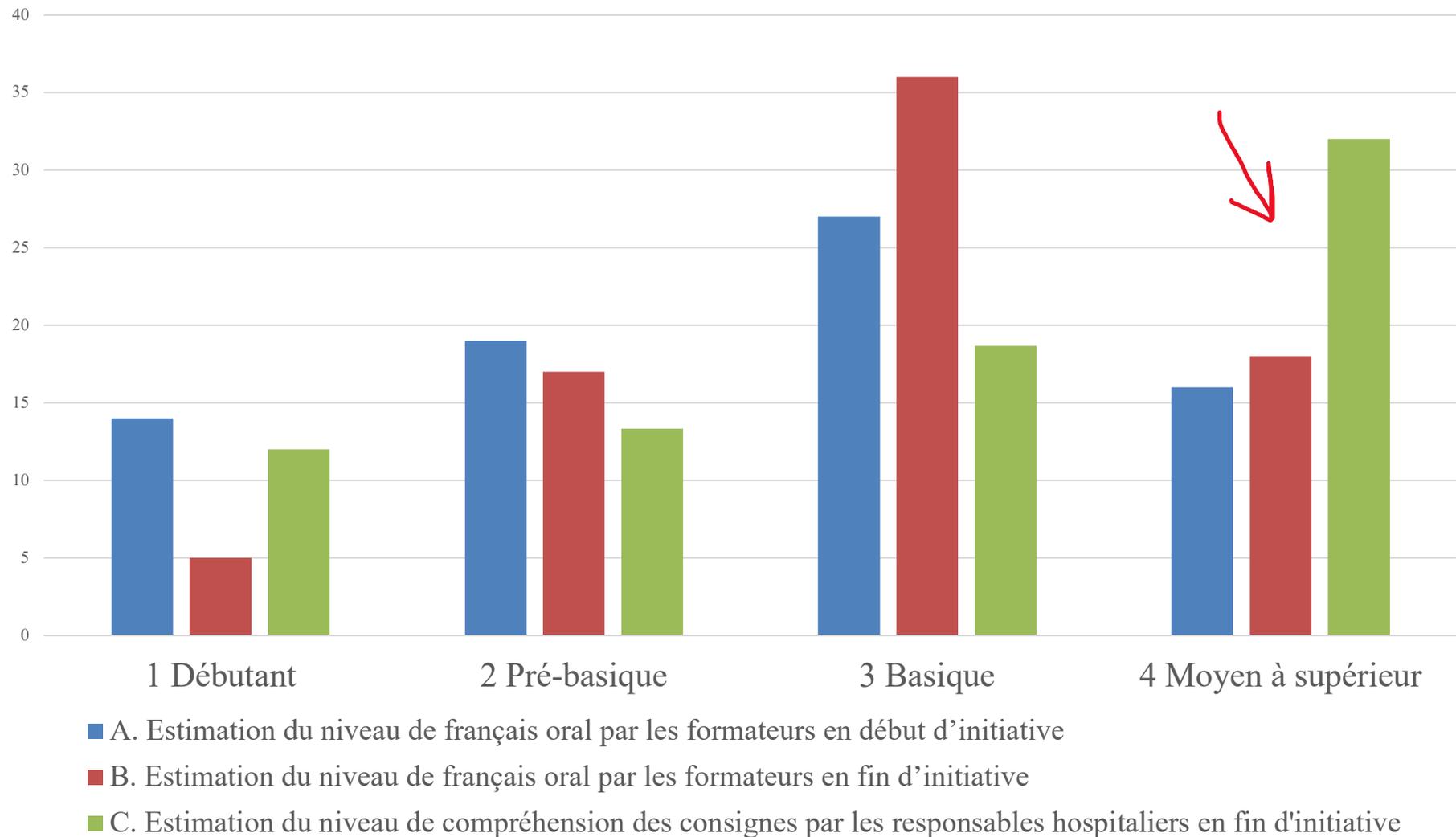


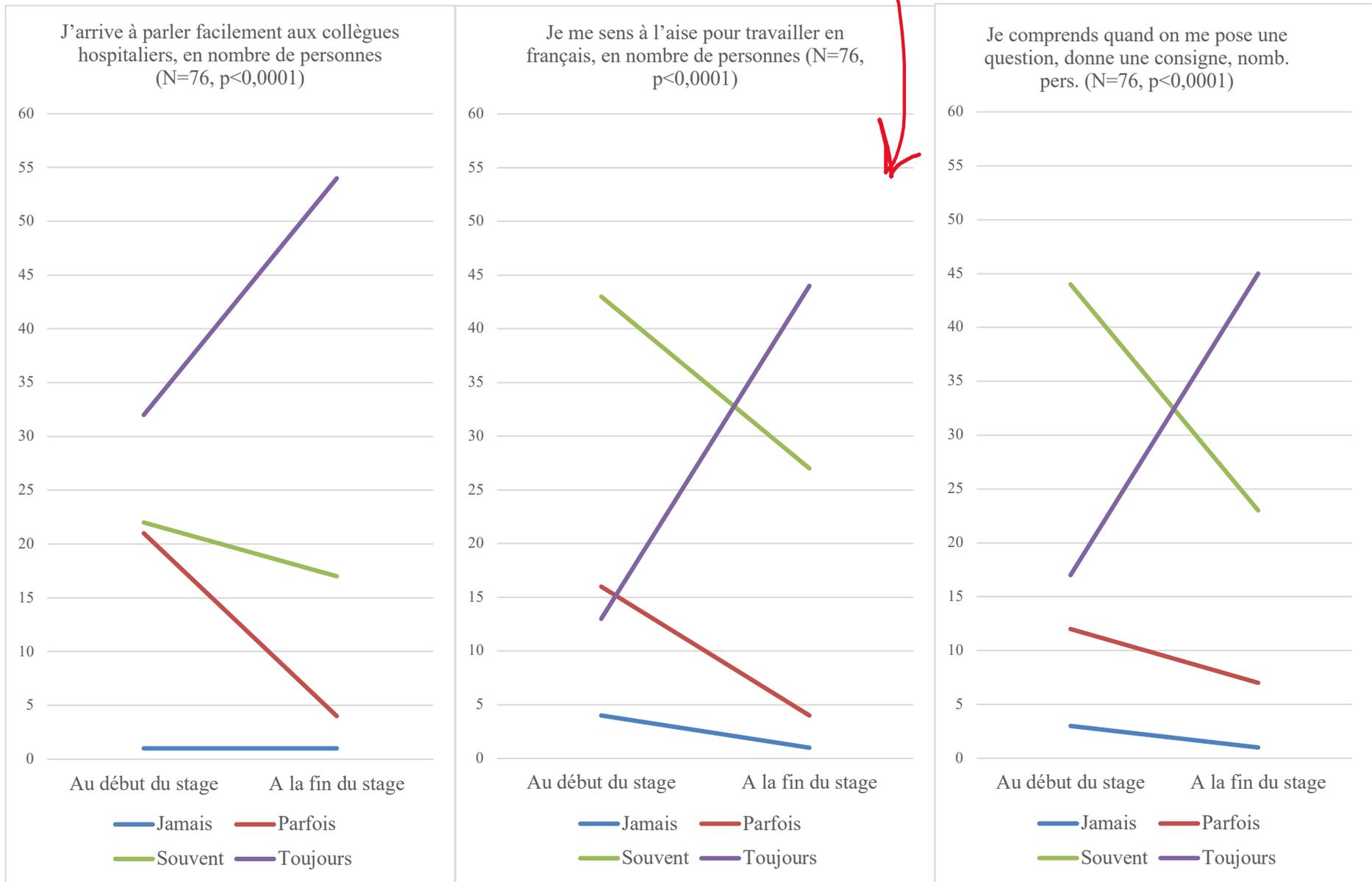
Le français et son évolution durant l'initiative

Les **formateurs** mesurent les capacités en français lors d'entretiens (oraux et écrits) en s'inspirant du cadre européen commun de référence



Estimation du niveau de français oral par les formateurs en nombre de personnes
(N=76, A/B NS, A/C p<0,0002)

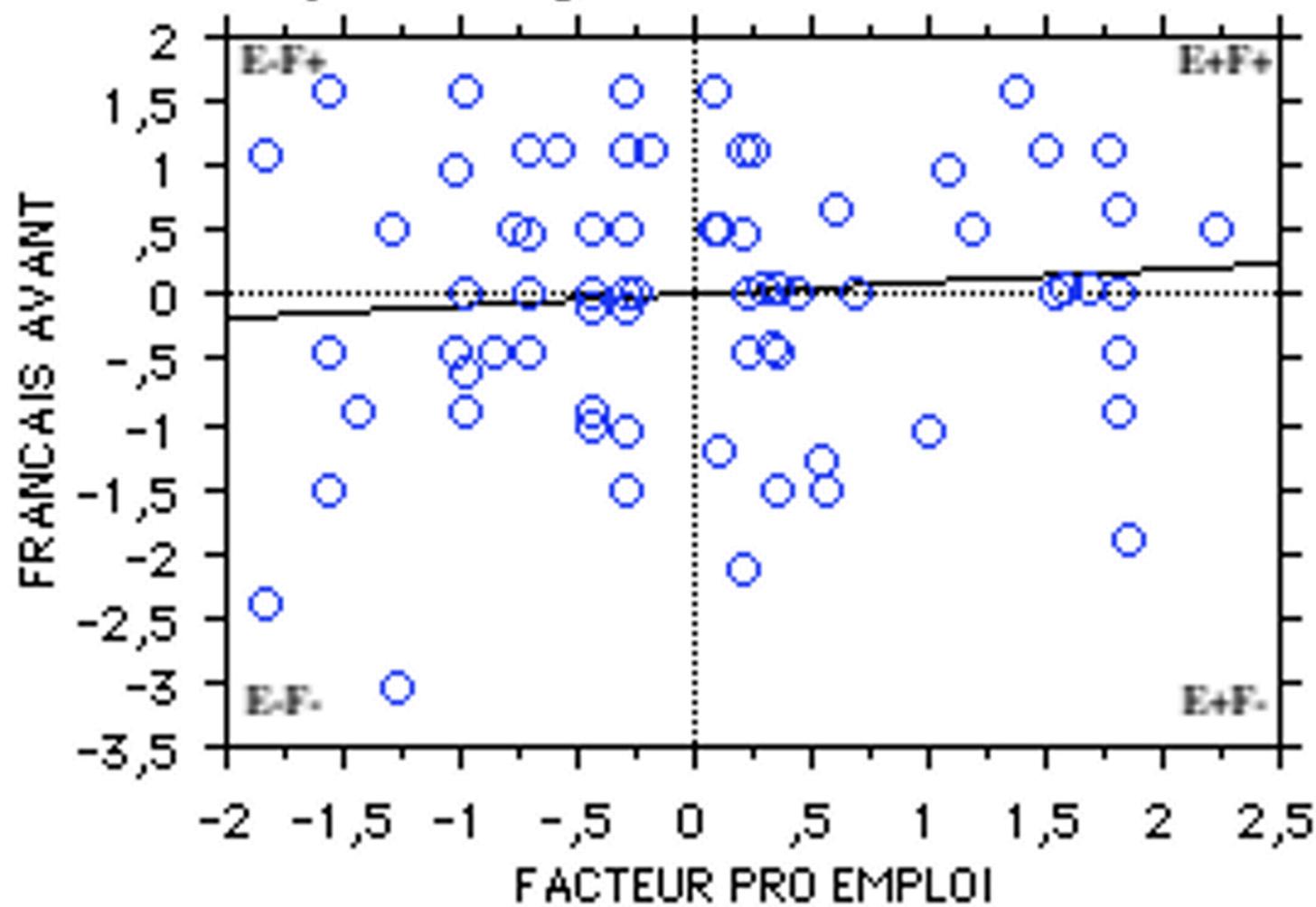




Interprétation

- L'appréciation de cette évolution par les référents hospitaliers est significativement meilleure que celle des formateurs
- L'appréciation de cette évolution par les stagiaires eux-mêmes est *aussi* significativement meilleure que celle des formateurs
- Cette progression est corrélée avec le nombre d'heures de stage effectué ($r=0,48$, $N=76$, $p<0,01$)
- **Ce qui importe pour l'emploi :** dans le temps imparti (12 semaines), l'employeur et les candidats estiment qu'il y a progrès et cela ira mieux encore chemin faisant

Graphe de régression

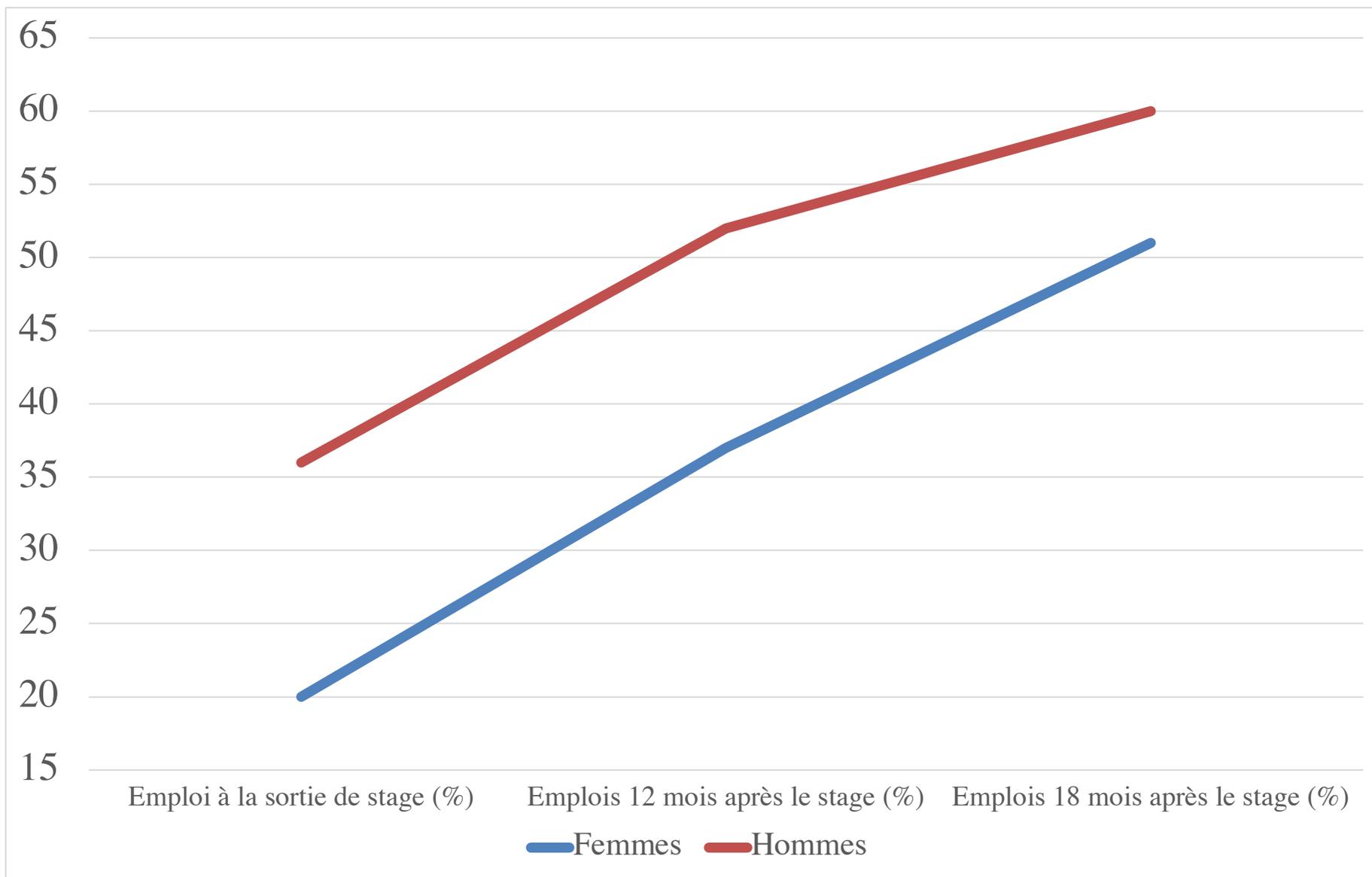


$$Y = -1,23E-17 + ,091 * X; R^2 = ,008$$



Impacts sur les savoir-faire professionnels et l'insertion à l'emploi

- Les compétences techniques sont considérées comme l'aspect le plus abouti : 91 % des participants estiment en fin de stage qu'ils sont « capables de comprendre et d'exécuter les tâches demandées »
- 91 % considère que le vocabulaire technique est intégré (ce score étant de 49 % avant le stage)
- Améliorations en matière de conversation avec les collègues : sentiment d'aisance pour 93 % contre 71 % avant
- Plus de la moitié des stagiaires sont approchés par les responsables des hôpitaux pour un contrat (dont la moitié dans le secteur du nettoyage)





Impacts sur le milieu hospitalier

- La majorité fait part d'un bon accueil et d'un soutien marqué en entreprise
- Des **problèmes organisationnels** au sein de l'entreprise impactent la réussite du projet : informations non relayées, tutorat « oublié », tensions interculturelles (foulard, « lenteur »...)
- Le recueil et l'analyse de 21 « situations critiques », travaillés avec les participants et le personnel hospitalier dans un processus de supervision
- À chaque difficulté, les « faiblesses en français » sont considérées comme « la cause du problème » par l'hôpital, alors que la mauvaise compréhension des consignes représente seulement cinq situations sur 21
- Les incidents les plus nombreux concernent les conflits entre collègues (8) : harcèlement, altercations...
- Autre source de blocage : limites des initiatives d'insertion (Duvoux, 2010) : mobilité, garde d'enfants, statut de séjour, non-reconnaissance des expériences et titres étrangers, pénibilité des emplois en regard de leur reconnaissance pécuniaire (5)
- 17 incidents sur 21 concernent les femmes, souvent qualifiées et travaillant en nettoyage
- L'appréciation des superviseurs hospitaliers (somme des réponses au questionnaire d'évaluation) est déterminante pour l'accès à l'emploi ($r=.41$, $p<.01$)
- Nécessité de travailler la gestion des diversités et des accommodements afin de produire des solutions créatives et négociées dans l'intérêt mutuel (Scheurette et Manço, 2021)
- => **Interventions semestrielles et reconduction de la coopération (élargie) dans tous les hôpitaux**
- => Inscription de Hospi'Jobs comme **bonne pratique dans le Plan wallon de lutte contre les discriminations**



Conclusions

- Promotion de l'apprentissage en contexte du français, en concomitance avec la mise à l'emploi, une stratégie peu usitée en Wallonie
- Importance tant de l'accompagnement des apprenants que des équipes qui les accueillent en entreprise (médiation)
- Regard nouveau sur les travailleurs migrants, dans un secteur essentiel, en forte pénurie de main-d'œuvre, à un moment marqué par la crise sanitaire
- Action en réseau : formateurs ou hospitaliers se complètent, les intérêts sont convergents
- Pénurie de participants dans de nombreuses offres d'insertion, et « guichet fermé » pour Hospi'Jobs...
- Taux d'insertion le triple des autres initiatives et 9 contrats sur 10 stables
- Le **tutorat** et la formation en entreprise doivent être approfondis : *l'insertion en emploi dépend de l'adoption par le personnel hospitalier*
- Différences de traitements **genrés**, conformément à la littérature sur le « *Job first* » (Nielsen Arendt et coll., 2022)



**Merci pour
votre
attention !**