



Rapport d'activités

20
23



SOMMAIRE

3 INTRODUCTION

4 LE DOMAINE POLITIQUE

- 4 La réforme du code wallon, de l'action sociale et de la santé relatif à l'intégration des personnes étrangères
- 7 Le plan de lutte contre le racisme
- 7 25 ans du Ce.R.A.I.C. : ancrage et festivités

8 LE DOMAINE DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

11 ORGANIGRAMME

14 LE CE.R.A.I.C. EN CHIFFRES

- 15 Services de première ligne
- 19 Secteur FIS (formation, information, sensibilisation)
- 20 L'accompagnement des associations

22 PROLONGEMENTS

INTRODUCTION

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Comme annoncé lors du précédent rapport d'activités, j'ai rejoint l'équipe du Ce.R.A.I.C. et en ai repris la direction le 2 mai 2023, année durant laquelle de nombreuses initiatives ont été prises pour fêter les 25 ans du décret qui régit les Centres Régionaux.

Cette première année de prise de fonction a été pour moi riche en découvertes. Le secteur des Centres Régionaux d'Intégration est à la fois complexe et passionnant. J'ai pu compter sur l'équipe du Ce.R.A.I.C., mes collègues d'autres CRI et les membres de l'Organe d'Administration pour me faire découvrir ses contours et ses nombreuses ressources. Je les remercie vivement pour cette aide précieuse.

L'année 2023 a été marquée par la réforme du décret régissant les Centres Régionaux d'Intégration ce qui a été pour moi l'occasion d'entrer dans les détails de cette matière législative et de comprendre les enjeux et les combats liés au secteur.

Le Ce.R.A.I.C. a renforcé son pôle insertion socio professionnelle par l'engagement d'un travailleur social à temps plein dans le cadre d'un projet FSE axé sur le tutorat en entreprise. Cet engagement démontre l'importance donnée à l'intégration des personnes étrangères par toutes voies possibles et le souci de le concrétiser au travers d'un accompagnement social de qualité.

Le beau projet des Victorieuses a malheureusement dû être abandonné faute de reconnaissance et de moyens mais le Ce.R.A.I.C. a intensifié ses actions en faveur de

la lutte contre le racisme et l'exclusion. À la veille des élections régionales et communales, ce combat prend tout son sens aux vues de l'évolution des intentions de vote et face à l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite que l'on nous prédit. Dans ce contexte, il est plus que jamais de notre devoir de devenir les défenseurs de la démocratie et des droits humains!

Mais je ne serai pas plus longue, je vous propose de découvrir tout ceci dans les prochaines pages de ce rapport d'activités et je terminerai cette introduction par une citation qui illustre parfaitement mes derniers propos et la mission de promotion de l'interculturalité qui a été confiée au Ce.R.A.I.C. :



Vous n'êtes pas né raciste, vous êtes né dans une société raciste. Et comme tout le reste, si le racisme s'apprend, il peut aussi se désapprendre.

Jane Elliot

Bonne lecture!

Valérie LOSSIGNOL

Directrice, Ce.R.A.I.C. ASBL

LE DOMAINE POLITIQUE

LA RÉFORME DU CODE WALLON, DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTÉ RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES ÉTRANGÈRES

Dans sa Déclaration de politique régionale, l'actuel Gouvernement wallon s'est donné pour objectif de poursuivre « la stabilisation du secteur de l'intégration des personnes d'origine étrangère (favoriser l'agrément et la simplification du financement) ». Dans ce but, une réforme du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé (CWASS), Livre II: Intégration des personnes étrangères et de la partie réglementaire qui s'y rapporte dans le CRWASS, a été entreprise en concertation avec le secteur.

La prochaine législature devrait concrétiser cette réforme qui semble bel et bien s'orienter vers un renforcement des mesures au bénéfice de l'intégration des personnes étrangères en Wallonie. Dans un contexte de crises (migrations, catastrophes climatiques, guerres...), mais aussi de bouleversements politiques profonds, il est nécessaire de consolider les mesures prises en faveur des personnes soutenues par les Centres Régionaux d'Intégration.

La réforme proposée vise à clarifier, structurer et renforcer le dispositif existant tout en intégrant des besoins nouveaux, notamment par :

- la mise en place d'une offre de formation à la citoyenneté en langue d'origine pour permettre une compréhension de notre société d'accueil le plus tôt possible dans le processus d'intégration ;
- la possibilité d'agrèer plusieurs organismes d'interprétariat en milieu social ;
- les activités de duos vers l'inclusion , nouvel axe d'agrément des Initiatives Locales d'Intégration ;
- la reconnaissance du statut d'ex MENA pour les jeunes jusqu'à 22 ans ;
- la redéfinition des missions des différents acteurs de l'intégration ;
- la révision des profils de formateurs en apprentissage de la langue française et en citoyenneté ainsi que ceux des personnes effectuant l'accompagnement social et juridique afin de pallier la pénurie en personnel dans le secteur social tout en conservant un niveau suffisant de professionnalisation ;



—Stand à Chapelle-lez-Herlaimont, 9 septembre 2023

- le soutien des organismes spécialisés dans l'accompagnement des MENA et ex MENA;
- la création d'un nouvel organe nommé « Observatoire wallon de l'intégration des personnes étrangères ». Ce dernier reprendra les missions de l'actuel comité de coordination mais aura également pour mission de fournir un appui pédagogique, méthodologique, analytique et formatif au secteur de l'intégration des personnes étrangères, de favoriser les politiques transversales d'intégration et de coordonner l'offre et la demande sur le territoire wallon afin de rendre le dispositif encore plus efficient.

En ce qui concerne le Parcours d'Intégration, les intentions de la Wallonie sont les suivantes :

- Allonger le Parcours d'intégration obligatoire à une durée de 3 ans au lieu de 18 mois avec pour bémol la disparition du système de défense pour les personnes étrangères qui rencontrent des embûches ne leur permettant pas de remplir leur obligation endéans les 3 ans;
- Adapter la liste des dispenses pour tenir compte de toutes les situations dans lesquelles les personnes primo-arrivantes sont empêchées de réaliser un parcours d'intégration dont notamment les personnes exerçant une activité professionnelle salariée ou dans un contrat d'apprentissage, travailleurs indépendants, travailleurs intérimaires, conjoints aidants en formation professionnelle au minimum à mi-temps pendant plus de 3 mois;
- Suspendre le délai de réalisation du parcours d'intégration des personnes primo-arrivantes détenues dans un centre d'établissement pénitentiaire jusqu'à la fin de leur détention;
- Se référer uniquement à l'outil de gestion informatisé du parcours d'intégration et au traitement des données à caractère personnel (API);
- Supprimer le délai de seize mois pour la réalisation des quatre cents heures de formation à la langue française et du délai de quatre mois pour la réalisation de la formation à la citoyenneté (la formation à la langue française pour les bénéficiaires ayant obtenu un score inférieur à A2 au test de positionnement et la formation à la citoyenneté restent cependant obligatoires).

Les missions des Centres Régionaux d'Intégration d'organiser le parcours d'intégration, d'accompagner des Initiatives Locales d'Intégration et d'organiser les plateformes thématiques sur leurs territoires sont maintenues.

Le travail visant à favoriser l'insertion socio-professionnelle des personnes étrangères est conforté en complémentarité avec les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle existants.

On y retrouve également la mission visant à former et sensibiliser les intervenants, interagissant directement ou indirectement avec des personnes étrangères, aux enjeux liés à leur intégration.

La mission d'interculturalité des CRI (encourager à la participation sociale, économique et politique des personnes étrangères et les échanges interculturels) avait disparu dans la première mouture. Il a fallu insister sur l'importance de cet enjeu pour la Wallonie en termes de migrations dont les flux tendent à s'accroître sous les effets des conflits géopolitiques et des dérèglements climatiques. Et réitérer l'importance de mener une politique d'intégration inclusive en faisant de la dimension interculturelle un axe important du dispositif d'intégration en envisageant l'intégration comme « *un processus dynamique à double sens d'acceptation mutuelle, basé sur la réciprocité des droits et des devoirs impliquant tant les migrants et leurs descendants que la société d'accueil dans son ensemble* »^[1].

À la suite d'une interpellation du cabinet et des services du SPW cette mission de promotion de l'interculturalité en complémentarité avec les partenaires de terrain a été restaurée.

Le PLI, Plan Local d'Intégration, serait aboli alors qu'il s'agit d'analyser le territoire pour rencontrer au mieux les besoins des personnes étrangères.

Enfin, une subvention forfaitaire a été arrêtée pour les organismes d'interprétariat en milieu social, les Centres Régionaux d'Intégration et l'Observatoire. Pour les CRI, cette subvention se basera sur les montants octroyés en 2023. Cette nouvelle disposition permettra d'assurer un financement pérenne, plus prévisible pour les opérateurs, plus équitable et qui repose sur des données objectives.

1 Exposé des motifs du Projet de décret du 27 février 2014 instituant le parcours d'accueil



Pour les Initiatives Locales d'Intégration et les services d'accompagnement à l'autonomie des MENA et anciens MENA, le modèle financier choisi a pour objectifs supplémentaires de renforcer la part du subventionnement règlementé (suppression de l'appel à projet biennal) et de rationaliser l'offre de services vers un nombre plus limité d'opérateurs.

Les agréments des Initiatives Locales d'Intégration et des services MENA seront octroyés pour une durée déterminée afin de faire correspondre l'offre et la demande, de pouvoir soutenir de nouvelles initiatives et de permettre un contrôle efficace des activités.

Toutefois, même si de grosses avancées sont réalisées pour maintenir et adapter le parcours d'intégration aux réalités de vie des bénéficiaires et aux capacités opérationnelles des organes de gestion, la question du financement du parcours est centrale et rencontre quelques difficultés qui peuvent être résumées comme suit :

- Le remboursement des frais de déplacement des personnes suivant le parcours n'est pas prévu. Or certains doivent financer des déplacements conséquents pour se rendre sur les lieux de formation ce qui va à l'encontre du principe de gratuité du parcours ;
- Les frais de garde d'enfants ne sont pas remboursés ;
- L'accès gratuit au service d'interprétariat est limité au Parcours et non aux démarches qui en découlent ou qui lui sont connexes.

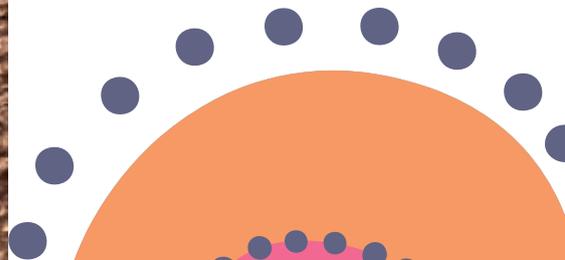


—« Ceci n'est pas un poisson », 1 avril 2023

Ce projet de modification de décret fait l'objet de multiples tensions dans le secteur ILI notamment, car les conditions d'agrément sont nombreuses et exigeantes. Certes, elles rendent les associations plus stables en financement « durable » mais créent des incertitudes quant au fait d'être éligibles. De nombreuses réunions et contacts ont eu lieu, nécessitant de la part des professionnels du parcours et de la « Vie associative » des démarches d'analyse territoriale, les effets sur les personnes étrangères pour faire remonter, par le biais des directions et des fédérations l'impact sur tout le secteur.

Il reste donc encore des combats à mener pour faciliter le parcours d'intégration des personnes étrangères, on ne lâche rien !

—Activité « Tissons le vivre ensemble », 18 décembre 2023



LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME

En mars 2023, la Wallonie se dote d'un plan wallon de lutte contre le racisme. La lutte contre le racisme et contre toute forme de discrimination est une préoccupation importante des Centres Régionaux d'Intégration qui recommandent de mettre particulièrement l'accent sur :

- La formation et la sensibilisation des intervenants publics et privés ;
- La protection des victimes, en favorisant les mécanismes de signalement et d'accompagnement directement au départ des CRI (en partenariat avec UNIA) ;
- La création d'un organe de concertation régional œuvrant à la lutte contre le racisme ;
- L'accès au logement décent pour toutes et tous en intégrant cette thématique dans la politique d'intégration wallonne ;
- L'amélioration des dispositifs d'équivalence de diplômes et de validation de compétences afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes migrantes ;
- Le soutien et la promotion de campagnes sur l'espace public à l'échelle régionale et locale.

Les CRI ont réitéré leur volonté de collaborer à la réflexion d'un plan de lutte contre le racisme en Wallonie et de pouvoir le décliner localement, en dialogue et en concertation avec les acteurs de terrain.

Cependant la Wallonie reste floue sur les possibilités de financement par le biais d'un appel à projet de lutte contre le racisme.

Le Ce.R.A.I.C., à la recherche de subventions pour développer ce travail de lutte contre le racisme pour financer prioritairement l'axe deuxième ligne, a répondu en 2023 à deux appels à projets auprès du SPF justice. L'un contre la cyberhaine et l'autre pour le développement d'un point de signalisation et l'engagement d'un formateur supplémentaire à l'interculturalité et à la promotion de la diversité.

Ces deux projets ont essuyé un refus, à l'instar des autres Centres Régionaux d'Intégration.

Concrètement, le Ce.R.A.I.C. a initié une plateforme « Agir ensemble », a formé le personnel de plusieurs communes, et a participé à diverses actions en partenariat pour lutter contre les discriminations et le racisme.

25 ANS DU CE.R.A.I.C. : ANCRAGE ET FESTIVITÉS

25 ans d'engagement, d'accompagnement et de solidarité pour la défense des droits fondamentaux des personnes étrangères et d'origine étrangère. Notre territoire étant très étendu, nous avons opté pour fêter et marquer cet événement, trois moments distincts durant l'année.

Le premier s'est déroulé le samedi 1^{er} avril 2023 au Centre Fedasil de Mouscron avec qui nous avons de nombreuses collaborations fructueuses pour le bien des personnes migrantes. Il s'agissait d'une soirée « stand up » où quatre humoristes issus de la diversité culturelle ont pu faire faire rire l'assemblée.

Le deuxième rendez-vous s'est déroulé le dimanche 10 décembre au Théâtre communal de Binche. Date de la déclaration universelle des Droits humains, ce 10 décembre a été l'occasion de proposer une exposition sur ce thème. Il y a eu également une causerie passionnante sur le thème : « La diversité des expressions culturelles

et folkloriques : enjeux d'intégration » avec : Clémence Mathieu (Directrice du Musée international du Carnaval et du Masque) et Giuletta Laki (Anthropologue à l'ULB). Et pour ambiancer l'atmosphère sur des sonorités celtiques et gaéliques, un concert du groupe « Celtic Seven » a ponctué magistralement ce moment.

Enfin, nous avons clôturé ces 25 ans en revenant à Trivières pour un troisième et dernier moment le lundi 18 décembre. Là aussi, la date n'a pas été choisie par hasard car elle correspond à la journée internationale des migrants. Nous avons voulu souligner notre soutien aux personnes exilées par des prises de parole de personnes migrantes, tout en créant une scénographie particulière, diverses animations et une ambiance musicale cosmopolite.

Ces trois moments ont permis de réunir plus de 200 personnes.

LE DOMAINE DE L'INSERTION SOCIO- PROFESSIONNELLE

Le Ce.R.A.I.C. depuis de nombreuses années œuvre dans l'accompagnement des personnes étrangères vers l'insertion socioprofessionnelle et organise des actions pour lutter contre la discrimination à l'emploi.

Les moyens utilisés par la plateforme « Diversité » se déclinent de différentes manières, en cherchant toujours à être en adéquation avec les objectifs qu'elle veut atteindre et le public cible. Conférences, colloques, interpellations politiques, articles, etc. sont des actions organisées ponctuellement. Pour l'année 2023, les initiatives de la plateforme « Diversité » en région du Centre ont permis d'organiser une visite en entreprise et un événement « L'emploi au centre ». La collaboration avec l'Instance Bassin de la Formation, de l'Emploi et de l'Enseignement (Instance Bassin) en WAPI prend de l'ampleur avec diverses initiatives.

Le Ce.R.A.I.C. et la MRC ont permis à plus de 20 personnes de se présenter au sein d'une entreprise, les objectifs sont de permettre aux demandeurs d'emploi d'entrer en contact avec le monde de l'emploi en allant directement sur le terrain et en découvrant ses divers aspects. Les entreprises sont sélectionnées sur base de leurs besoins en main d'œuvre et instruites des spécificités du public avec lequel le Ce.R.A.I.C. et ses partenaires travaillent. Il n'y a pas de formule magique, dans ce cas il n'y a pas eu de mise à l'emploi, toutefois, les participants étaient satisfaits.

En 2023, le projet « L'emploi au Centre » en était à sa deuxième édition. Les enseignements de la première initiative ont été pris en compte tant dans l'organisation générale pour les partenaires et employeurs, que pour l'information et la préparation des personnes étrangères. Un grand succès, dans la mesure où le nombre de partenaires a augmenté: une vingtaine d'opérateurs du monde de l'insertion professionnelle, de l'entreprise

privée et publique étaient présents, y compris le TEC, l'armée, et une variété d'employeurs. La disposition a été améliorée, de telle manière à dédicacer des espaces spécifiques notamment pour le Forem. Le nombre de participants reste stable, avec environ 150 personnes présentes, essentiellement des groupes accompagnés, et de profils très divers. La majorité des personnes avaient un curriculum à présenter (message et enseignement de l'expérience passée). Dans l'évaluation, les opérateurs insistent pour que les critères d'accès à l'emploi puissent être présentés au préalable aux demandeurs d'emploi. Il est frustrant tant pour les professionnels que pour les participants d'exposer ou de s'entendre dire que les conditions ne sont pas remplies. 2024 se prépare.

En WAPI, avec l'Instance Bassin, et en collaboration avec le CIMB, les initiatives en lien avec les personnes étrangères sont multiples. En 2023, un salon « Emploi et Diversité en WAPI » a vu le jour. Cette première édition est le fruit d'une fusion de deux groupes en charge de l'ISP. L'un à l'initiative de la ville de Mouscron, depuis l'ouverture du Centre d'accueil Fedasil le « Refuge », le second à l'initiative de l'Instance Bassin qui a sollicité le Ce.R.A.I.C. et le CIMB pour la thématique de l'emploi, de l'accès aux formations en apprentissage du français et la lutte contre les discriminations. Le Ce.R.A.I.C. a permis cette concertation, et pour 2023, une initiative a eu lieu à Tournai et trois à Mouscron, dont le salon. Les deux centres d'accueil, Fedasil Mouscron et la Croix rouge de Tournai ont pu sensibiliser leur public, ainsi que les opérateurs FLE. D'autres personnes ont participé à titre individuel, plus de 100 personnes étaient présentes et de nouveau une grande satisfaction

tant de la part des employeurs que des personnes étrangères, ainsi que des organisateurs. L'évaluation est positive et a relevé diverses améliorations à apporter pour l'édition 2025.

Sur la question de la mobilité en ISP, deux déclinaisons ont pu être développées en 2023. S'il est important de soutenir les démarches concrètes pour permettre aux personnes étrangères, dont les compétences en français sont faibles, d'accéder au permis de conduire théorique tel que le Ce.R.A.I.C. le propose deux fois par an grâce à l'organisation de formations de 40 heures, il est tout aussi important de mener des interpellations sur les difficultés spécifiques que rencontrent les personnes étrangères sur les questions de mobilité. Ces interpellations ont fait l'objet d'un travail au sein de l'intercentre ISP, et plus particulièrement dans un groupe de travail auquel le Ce.R.A.I.C. a pris part. L'ensemble des directions des Centres régionaux a interpellé la ministre de l'Emploi avec les constats et recommandations issus de ce travail.

Le décret, depuis 2018, élargit l'offre pour les primo-arrivants, afin de s'assurer que les personnes étrangères aient un aperçu de l'environnement tel qu'il se présente en Wallonie, avec les diverses instances (Forem, ONEm, Missions régionales, Maisons de l'emploi, ainsi que divers acteurs) et les procédures administratives et légales (curriculum, contrat de travail, diplôme...). Dans ce contexte, il s'agit d'activités récurrentes qui depuis ont fait leurs preuves et qui se déclinent soit en accompagnement individuel notamment pour les personnes qualifiées qui ont obtenu un diplôme dans leur pays d'origine et qui souhaitent entreprendre des démarches pour obtenir l'équivalence de diplôme, soit en démarches d'informations collectives plus généralistes qui peuvent aboutir à des accompagnements individuels.

Le Ce.R.A.I.C. a obtenu la validation du projet Fonds Social Européen, tant attendu, en mai, et la collaboration avec l'IRFAM que le Ce.R.A.I.C. avait initiée, s'est étendue à tous les Centres Régionaux qui ont aussi introduit un

projet européen. Durant l'année 2023, le Ce.R.A.I.C. a engagé pour le projet AMIS (« Accompagnement des Migrants en Insertion Socioprofessionnelle ») un nouveau collaborateur afin de travailler sur le tutorat en entreprise. Il s'agit, en concertation avec le demandeur d'emploi, au départ d'un bilan social approfondi, d'élaborer un plan d'accompagnement individualisé et de suivre ses progrès, en proposant différents outils tels la réalisation d'un CV reprenant les compétences, les diplômes, les formations/stages, mais aussi en s'assurant que les compétences nécessaires, notamment dans la connaissance en français, soient couvertes. Toutefois, la prudence financière reporte à 2024 la question importante d'une mise en place d'un accompagnement FLE métier approprié. Le profil des personnes accompagnées, ne permet pas à chacune d'accéder immédiatement à l'emploi, parmi les freins cités tels que la méconnaissance de la langue, il y a aussi les nombreuses démarches que le service social du Ce.R.A.I.C. entreprend en amont. Celles-ci sont liées au statut, à la recherche d'un logement, aux préoccupations du sort de la famille restée au pays d'origine...

Les résultats de cette demi-année sont en demi-teinte, le travail en lien avec le tutorat n'a pas pu s'effectuer comme souhaité, plusieurs difficultés ont été rencontrées. S'agissant d'une nouvelle fonction, le réseautage avec les entreprises était à construire, et cela prend du temps. Quelques contacts avec le monde de l'entreprise et de l'insertion ont bien eu lieu mais au niveau de la mise à l'emploi ou en stage des personnes migrantes, cela n'a pu se concrétiser, faute d'un cadre juridique qui a mis du temps à se construire avec le Forem. Toutefois, les négociations avec cet organisme, quant à la possibilité de bénéficier à l'accès au F70 bis, aboutissent enfin, reste à signer la convention.

La personne engagée a par ailleurs cumulé plusieurs périodes d'inactivité dans un contexte d'incapacité de travail, ce qui a fait perdre les contacts déjà pris...

—« L'emploi au Centre », 16 novembre 2023



Le FSE c'est aussi une lourde machinerie qui nécessite la mise en marche de dispositifs de contrôle importants : des bases de données ultra complètes, des chronogrammes, des time sheet, des rapports quantitatifs, qualitatifs et budgétaires...

Indépendamment des missions directement liées à l'insertion socioprofessionnelle, le FSE pousse au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes, à la promotion de l'intégration de la dimension de genre et à la prévention de toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Trois questions précises sur ces axes font l'objet d'une attention particulière, et nous interpellent dans la manière de gérer le projet.

Enfin, dans le cadre du FSE, l'accompagnement d'une association telle que l'IRFAM est un atout majeur. Les rencontres mensuelles permettent des échanges riches

quant à l'orientation du projet du Ce.R.A.I.C. Grâce à son expérience internationale et à ses nombreux ouvrages, qui témoignent des compétences dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle, l'expérience de terrain devient aussi un terrain de recherche qui allie la mise en pratique et la théorisation. C'est en cela que des dispositifs déjà « expérimentés » à l'étranger ou ailleurs en Wallonie deviennent inspirants et transposables. Comme autre point d'intérêt, l'IRFAM accompagne tous les Centres Régionaux qui ont un axe FSE, ce qui constitue un atout majeur pour assurer une cohésion, des collaborations...

Ce projet court jusqu'à 2025, assurément, avec une période d'évaluation qui permettrait de poursuivre jusque 2027, l'emploi reste essentiel à l'intégration et ce projet est incontournable. D'autres initiatives sont en cours, notamment un projet inter régional (inter-reg) qui permettrait d'intensifier d'autant plus l'aspect ISP et interculturalité.



—Discours d'Emmanuelle Lelong, Présidente du Ce.R.A.I.C.

ORGANIGRAMME

Au cours de l'année 2023, avec l'arrivée de la nouvelle direction, il a été décidé de retravailler l'organigramme du Ce.R.A.I.C. dans l'idée d'établir un cadre de relation entre les travailleurs et l'employeur.

L'organigramme et les profils de fonction clairs sont, parmi d'autres, des outils pour éviter des risques psychosociaux et pour donner du sens à ce que les travailleurs font individuellement et collectivement.

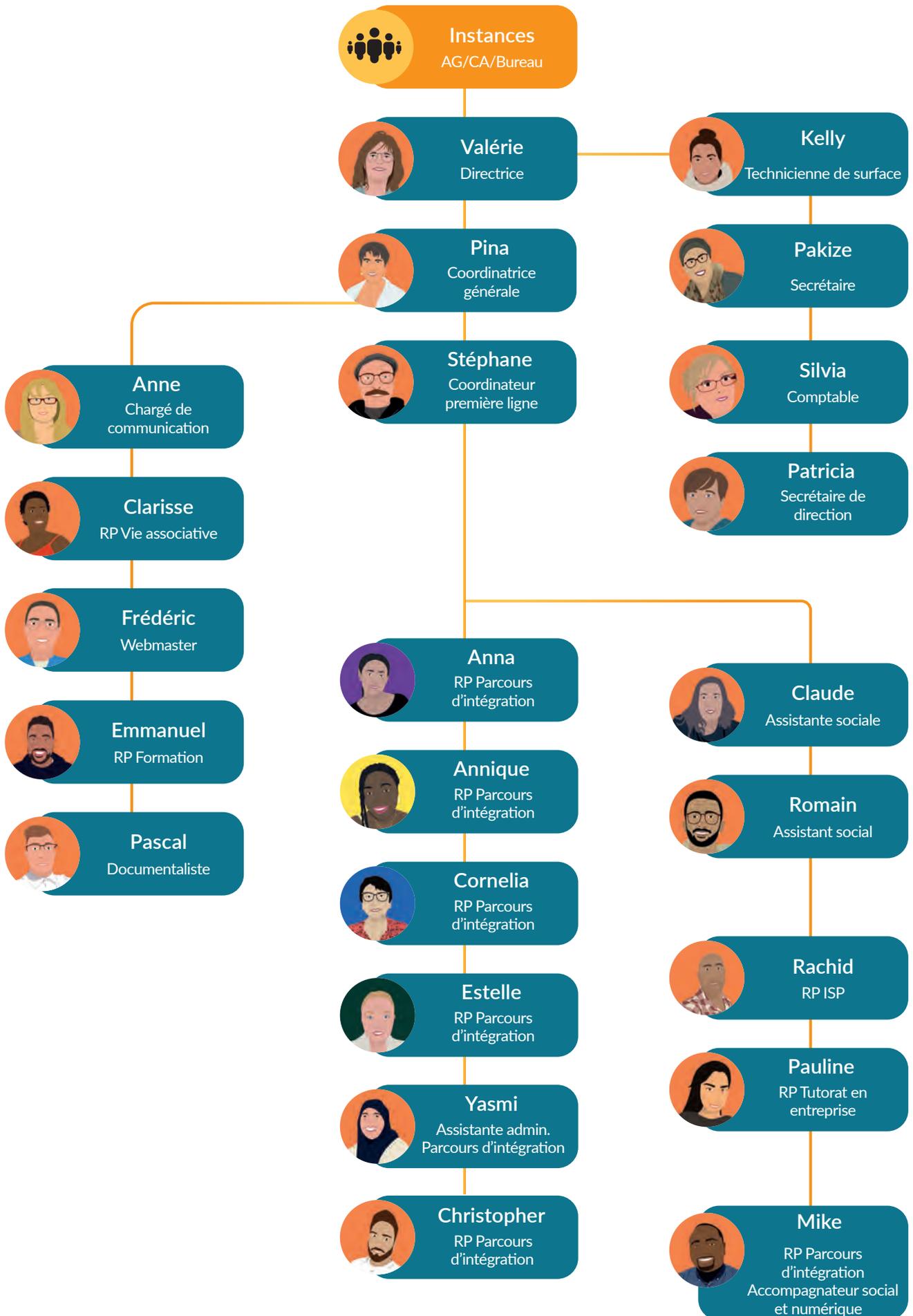
Ils servent également à engager, à évaluer et à faire évoluer les compétences et permettent de mettre en place un plan formation.

L'organigramme a été décliné en deux versions.

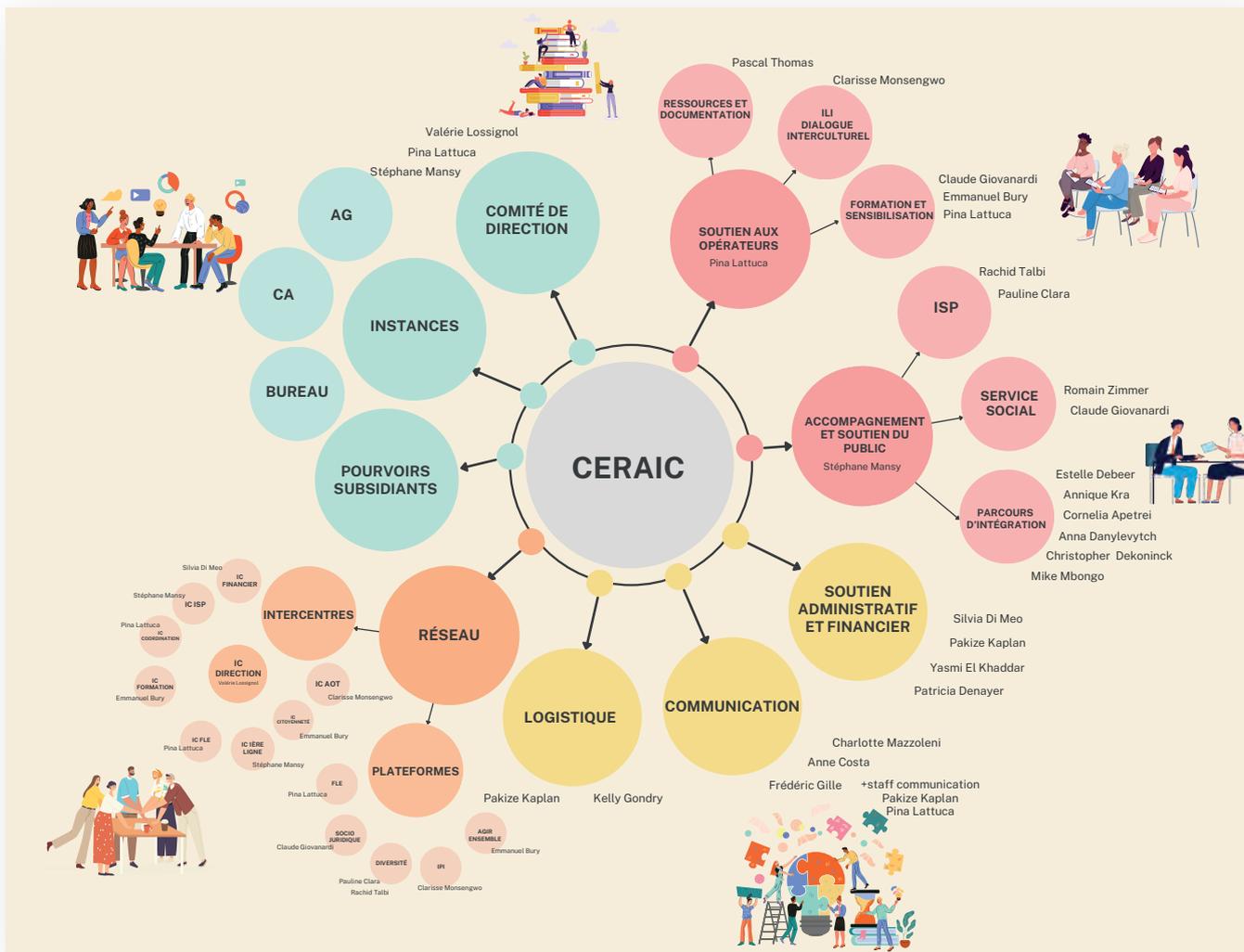
La première décrit les relations et liens hiérarchiques entre les travailleurs. Une coordination générale a été promue en la personne de Pina Lattuca qui a une vue d'ensemble sur le fonctionnement du Ce.R.A.I.C. Elle est également la référente directe de la seconde ligne.

La première ligne^[2] est coordonnée par Stéphane Mansy.

² Première ligne: en lien direct avec les personnes étrangères. Deuxième ligne: en lien direct avec les opérateurs, les partenaires, les professionnels...



La deuxième version, appelée fonctionnelle, tient compte de toutes les interactions que le Ce.R.A.I.C. peut avoir dans son écosystème et avec son pouvoir décisionnel. Il permet de visualiser et de comprendre les interactions complexes entre les différentes parties prenantes internes et externes de l'organisation. Cet outil ne se contente pas de décrire la structure interne de l'ASBL, mais il met également en évidence les relations fonctionnelles et les flux de communication, ce qui est crucial pour une gestion efficace et transparente.



—Situation en 2024.

LE CE.R.A.I.C. EN CHIFFRES

La partie quantitative des résultats annuels a de multiples entrées, grâce aux diverses bases de données, qui permettent de récolter de manière systématique le nombre de personnes qui bénéficient de nos services.

Durant toute l'année, à des moments particuliers, et pour des organismes différents, le Ce.R.A.I.C. rend compte des tâches qu'il accomplit. Ces demandes proviennent, bien sûr de nos sources de financements : Wallonie, Europe, Province de Hainaut, communes.

Chaque source de financement a ses propres outils, et pour se familiariser avec les plus énergivores :

- le trimestriel correspond à une récolte de données, comme son nom l'indique, tous les trimestres et concerne les primo-arrivants volontaires et obligés ;
- la base de donnée du FSE à remettre en juin et en décembre, complétée par les demandes de l'IRFAM ;

- le RASH : le rapport d'activité simplifié et harmonisé qui comprend l'activité de deuxième ligne en nombres (formations données et suivies par le personnel, sensibilisations, informations, partenariats, Initiatives Locales d'Intégration, conventions, réunions internes-externes-plateformes-intercentres), et les données annuelles de la première ligne.

La subvention facultative dépend de ces différents résultats... alors chacun s'applique à compléter ces bases de données consciencieusement, mais surtout réalise le travail d'accompagnement, de formations, de relation partenariale... avec sérieux et engagement.

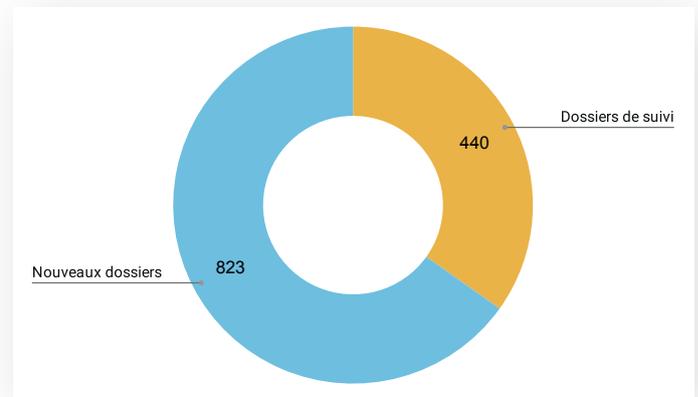
1 263

*dossiers de première ligne
en 2023*



SERVICES DE PREMIÈRE LIGNE

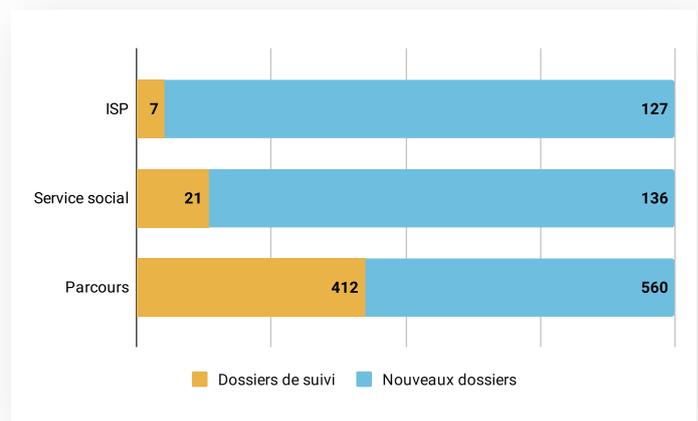
Le Ce.R.A.I.C. continue à augmenter le nombre de personnes accompagnées, car de 1 036 personnes en 2022, il passe à **1 263 personnes** accompagnées par l'ensemble des services.



Répartition sur l'ensemble des 3 services de 1^{re} ligne

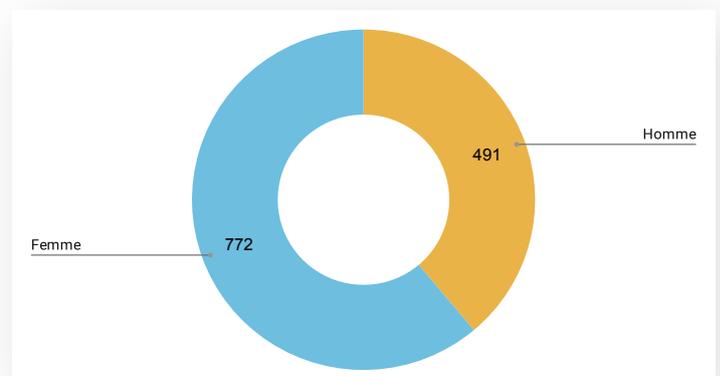
Les accompagnements, selon les entrées par service : pour le Parcours 972 personnes, pour le Service social 157, et pour l'ISP 134.

Ces chiffres, bien qu'en augmentation, ne reflètent pas le travail de collaboration entre les services qui, en fonction des profils, sont amenés à travailler en commun sur des dossiers identiques. De plus, il n'est pas fait mention de la durée de travail d'accompagnement que certains dossiers nécessitent tant les situations sont complexes.



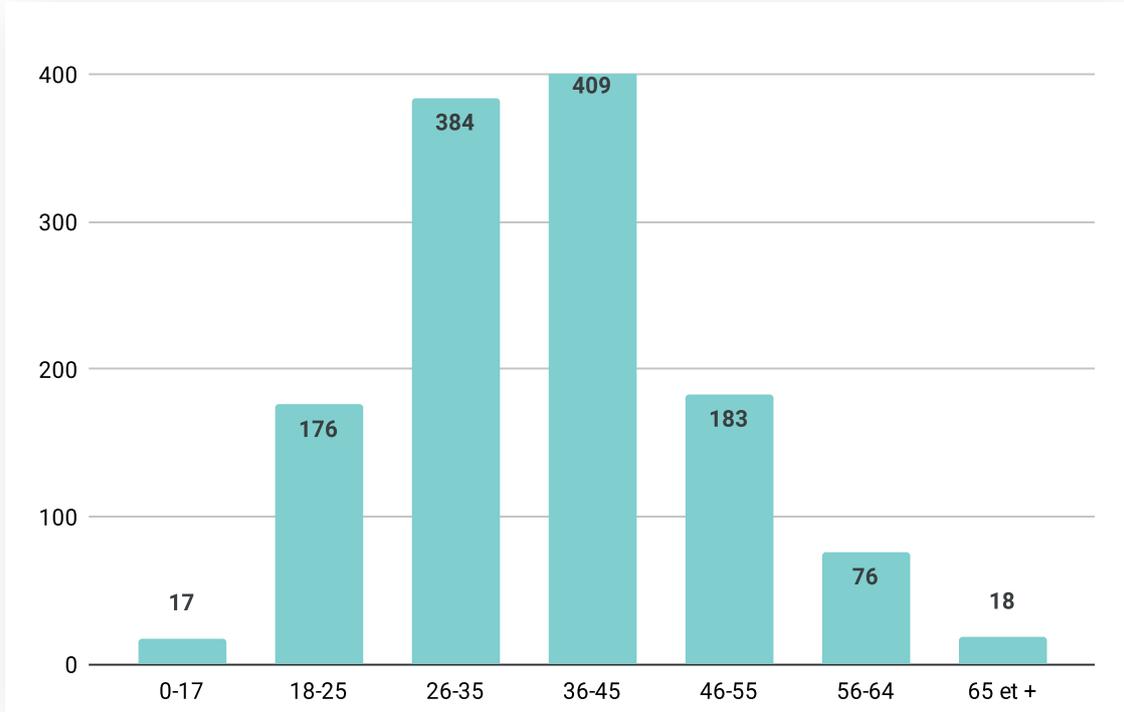
Répartition par sexe

Depuis plusieurs années, le public accompagné est majoritairement féminin, et il est aussi en constante augmentation.



Répartition par tranches d'âge

Parmi les personnes rencontrées, la majorité se place entre 26 et 45 ans. Ce qui correspond depuis de longue date aux profils habituels.



Top nationalité

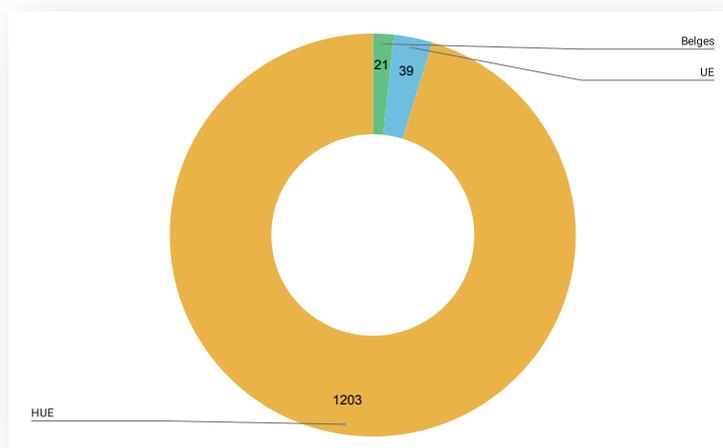
Pour les pays d'origine, le top 3 reste inchangé par rapport à 2022. Ukraine avec 275 personnes, le Maroc avec 145 personnes, et la RDC avec 66 personnes.

Toutefois, plusieurs constats :

- Le nombre de personnes réfugiées reconnues est de 238, ce qui est conséquent ;
- L'apparition de plus en plus de personnes venant de nouveaux pays, de nouvelles zones : l'Amérique du sud et les pays de l'Est, mais souvent seules.

Ce qui porte à 81 nationalités différentes pour 2023 (sans compter les réfugiés reconnus, les apatrides, et origines inconnues) alors qu'on en dénombrait 68 en 2022.

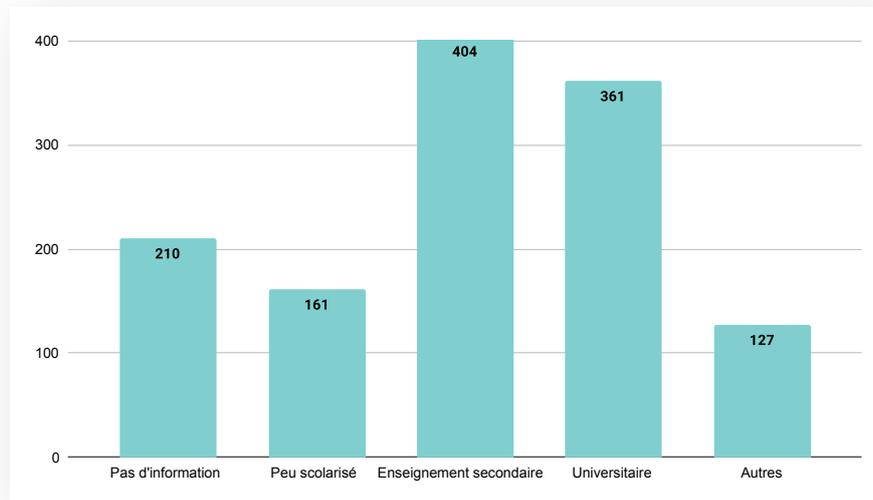
Sans surprise, les personnes hors union européenne est notre public cible.



Répartition par diplômes

Concernant les qualifications, entre 2022 et 2023, bien que le nombre de personnes ait augmenté, les pourcentages des catégories qui concernent les peu scolarisés (13%–12,7%), les diplômés de l'enseignement

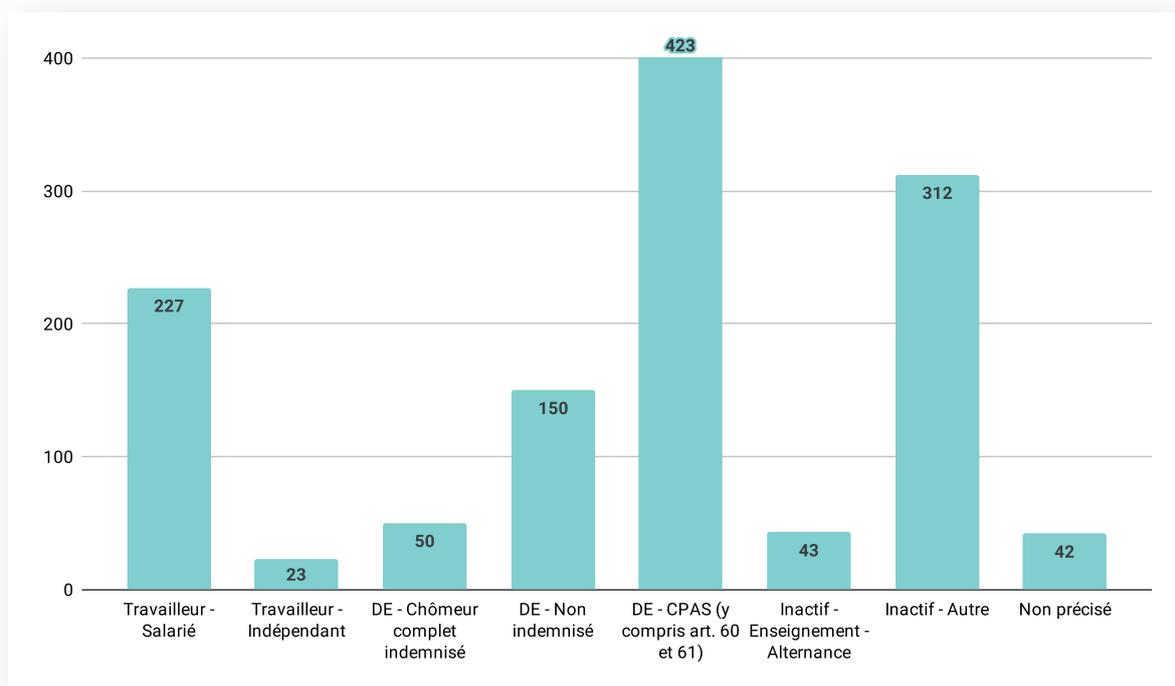
secondaire (29,4%–31,98%) et les diplômés d'études supérieures (bac et master confondus 30%–28,58%) sont très similaires.



Répartition par statuts professionnels

Il semblerait que les chiffres arrivent à une vitesse de croisière en 2023, c'est-à-dire que comme pour les répartitions des profils d'enseignement, les statuts professionnels sont significativement identiques qu'en 2022. Une analyse sur 3 à 5 ans nous permettra

de confirmer ces tendances et d'y apporter des explications sous forme d'hypothèses ou une démarche exploratoire pourrait être entreprise : quelle corrélation entre formation et accès à l'emploi, quel lien entre connaissance de la langue et emploi...

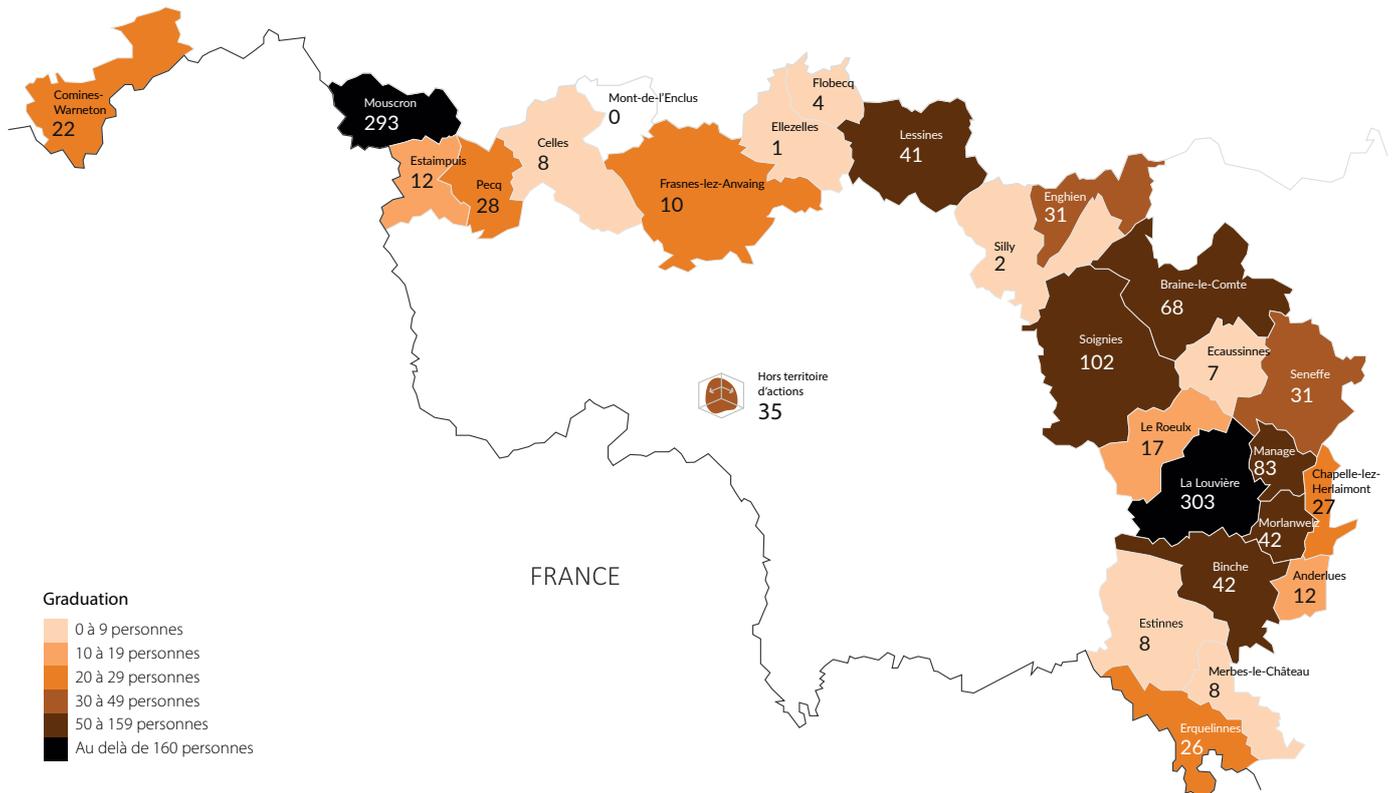


Répartition par commune de référence

Les variantes dans les communes du territoire que nous desservons sont liées aux caractéristiques urbaines ou rurales. Les communes qui occupent les marches du podium : La Louvière, Mouscron et Soignies. Les communes de Manage et de Braine-le-Comte ont une position médiane entre pour la première 83 personnes accompagnées et 68 pour la seconde. Quelques communes telles que Ellezelles, Silly, Flobecq et Mont-de-l'Enclus n'ont pas fait appel aux services de première ligne ou le nombre est inférieur ou égal à 4 personnes.

Il est intéressant de noter la nette progression de plusieurs communes du territoire dont Comines (22p/12p), Pecq (28p/6p) et Lessines (41p/21p) notamment due à l'arrivée des Ukrainiens et aux logements qui leur ont été attribués.

Communes	Nombre de personnes	
	2023	2022
Comines	22	12
Pecq	28	6
Lessines	41	21



SECTEUR FIS (FORMATION, INFORMATION, SENSIBILISATION)

Le secteur formation est destiné à soutenir les professionnels/partenaires, les personnes étrangères et le tout public. Les formations sont en lien avec nos matières.

Professionnels et partenaires

- Initiation en droit des étrangers (en présentiel et webinaire)
- Formation de Formateurs FIC/AOC
- Formation en andragogie
- Suivi Formation de Formateurs à la citoyenneté
- Formation à l'interculturalité
- Colloques
- Formation ELAO partenaires
- Présentation d'outils

408  —heures de formations

628  —personnes professionnelles formées

Publics étrangers

Les formations pour des publics étrangers sont essentiellement la formation théorique au permis de conduire et l'appui aux séances FIC.

- Séance d'info SS
- SIPI
- Séance Nationalité
- Séance d'info ISP
- Séance d'info équivalence
- Séance de sélection permis de conduire
- Séance d'info étudiants

111,5  —heures de formations

153  —personnes professionnelles formées

Tout public

Séances de sensibilisation

- Mini-débats visio
- Bénévoles multilingues
- Bords de scène
- Animations scolaires

12  —séances

644  —personnes

Séances d'information

- Permis de conduire
- Intervention FIC/AOC

11



—séances

171



—personnes

L'ACCOMPAGNEMENT DES ASSOCIATIONS

Les associations initiées par des personnes étrangères ont pris un essor important et font de plus en plus appel au Ce.R.A.I.C. Lorsque les personnes étrangères ont une position stable dans le pays d'accueil, elles entreprennent diverses initiatives qui relèvent de la

création d'associations de fait, ou de la création d'une asbl avec les démarches administratives que cela engendre, ou encore sont à la recherche de moyens financiers pour soutenir des initiatives tant dans le pays d'accueil que dans le pays d'origine.

Accompagnement des associations

Le nombre d'accompagnements, que ce soit auprès des associations que des services publics reste stable, alors que le nombre de réunions est en légère augmentation.

24

—associations
accompagnées

68



—rendez-vous

Accompagnement de services publics

À ces accompagnements associatifs, s'ajoutent les contacts significatifs avec les CPAS, PCS, Fedasil, communes...

38



—organismes

57

—réunions
recensées





PROLONGEMENTS

De manière incontournable, si nos missions resteront inchangées dans les mois à venir en s'inscrivant dans la continuité des obligations décrétales, il convient néanmoins de mettre en perspective les marqueurs attendus à l'aune d'un nouveau Décret crucial pour le secteur de l'intégration.

En effet, si la dynamique intégrative se focalisera toujours sur l'accompagnement des personnes étrangères extra-européennes dans le cadre d'un parcours obligatoire spécifique et bienveillant permettant l'apprentissage du français ou d'une meilleure maîtrise de la langue, ainsi qu'une connaissance plus affinée de nos institutions, de notre législation et de notre organisation socio-administrative, il sera encore plus décisif à l'avenir de viser l'insertion socioprofessionnelle des personnes primo-arrivantes.

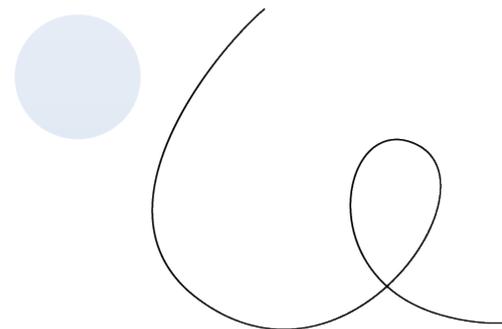
Si la colonne vertébrale de notre engagement professionnel continuera de s'inscrire avec détermination dans l'autonomisation, l'effectivité des droits fondamentaux et l'émancipation des personnes étrangères par l'entremise d'une approche interculturelle, nul doute que l'accès à l'emploi et à la formation sera déterminant pour accentuer cette émergence.

Il y a bien entendu les métiers dits en pénurie dans lesquels les personnes primo-arrivantes peuvent trouver une expérience professionnelle mais ce qui nous importe prioritairement, c'est d'inscrire les personnes dans un cheminement d'insertion durable et valorisante, afin de garantir leur légitimité et leur dignité.

Les discours parfois condescendants voire discriminatoires à l'égard de la capabilité des personnes primo-arrivantes sont aussi des enjeux pour nous, afin de les dépasser en démontrant que ces préjugés sont souvent non fondés. La volonté de vouloir travailler, apprendre, acquérir ou valoriser des compétences pour contribuer à la société d'accueil est prégnante chez les personnes étrangères.

Si des situations existentielles peuvent présenter des contrariétés ou des obstacles liés notamment au trauma de l'exil ou à l'adaptabilité rapide voire complexe des personnes dans un environnement sociétal tout autre, il est néanmoins essentiel de garantir à ces personnes une légitimité inconditionnelle d'être présentes sur notre territoire.

En ce sens, nous continuerons sans relâche à œuvrer à une intégration basée sur une approche humaine et respectueuse des difficultés multiples et inhérentes liées à la migration et à l'exil.



La montée quasi inexorable des formations politiques d'extrême-droite, nationalistes et identitaires un peu partout en Europe, avec à la clé un durcissement des politiques migratoires, crée un climat anxiogène pour les personnes migrantes qui peuvent parfois se sentir non désirées, exclues ou rejetées du corps social car étrangères. Notre travail est non seulement d'accompagner leur intégration de manière la plus humaine possible mais aussi, de sensibiliser l'opinion publique sur les apports positifs protéiformes de la mixité culturelle et d'une société ouverte à la diversité.

Que ce soit par l'entremise de la mise à l'emploi, de la formation ou de l'apprentissage linguistique, une intégration réussie ne pourra être qu'effective pour ces personnes qu'avec son corolaire ; à savoir une reconnaissance légitime d'être présente sur notre territoire et d'accéder aux mêmes droits fondamentaux et citoyens que quiconque. Il s'agit là d'un gage incontournable pour permettre une stabilité émancipatrice de ces personnes qui pourront mieux appréhender les différents enjeux de leur intégration et apporter une contribution effective au pays d'accueil.



Rapport d'activités 2023

Ce.R.A.I.C. ASBL

Rue Dieudonné François, 43

7100 Trivières (La Louvière)

Tél.: 064/23 86 56 • Fax: 064/26 52 53

E-mail: info@ceraic.be • Web: ceraic.be

Facebook: [@asblceraic](https://www.facebook.com/asblceraic)

Compte bancaire: BE19 0682 1797 6912

RPM: 448.445.450 (Mons)

Illustration pages 4, 8, 11, 14, 22, 23: Freepik.com

Éditrice responsable: Valérie Lossignol, Ce.R.A.I.C. ASBL © 2024



Avec le soutien financier de



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE
INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR