



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



Avec la collaboration de Charlotte Poisson et Cossi Noudoufinin



Contexte socio-économique

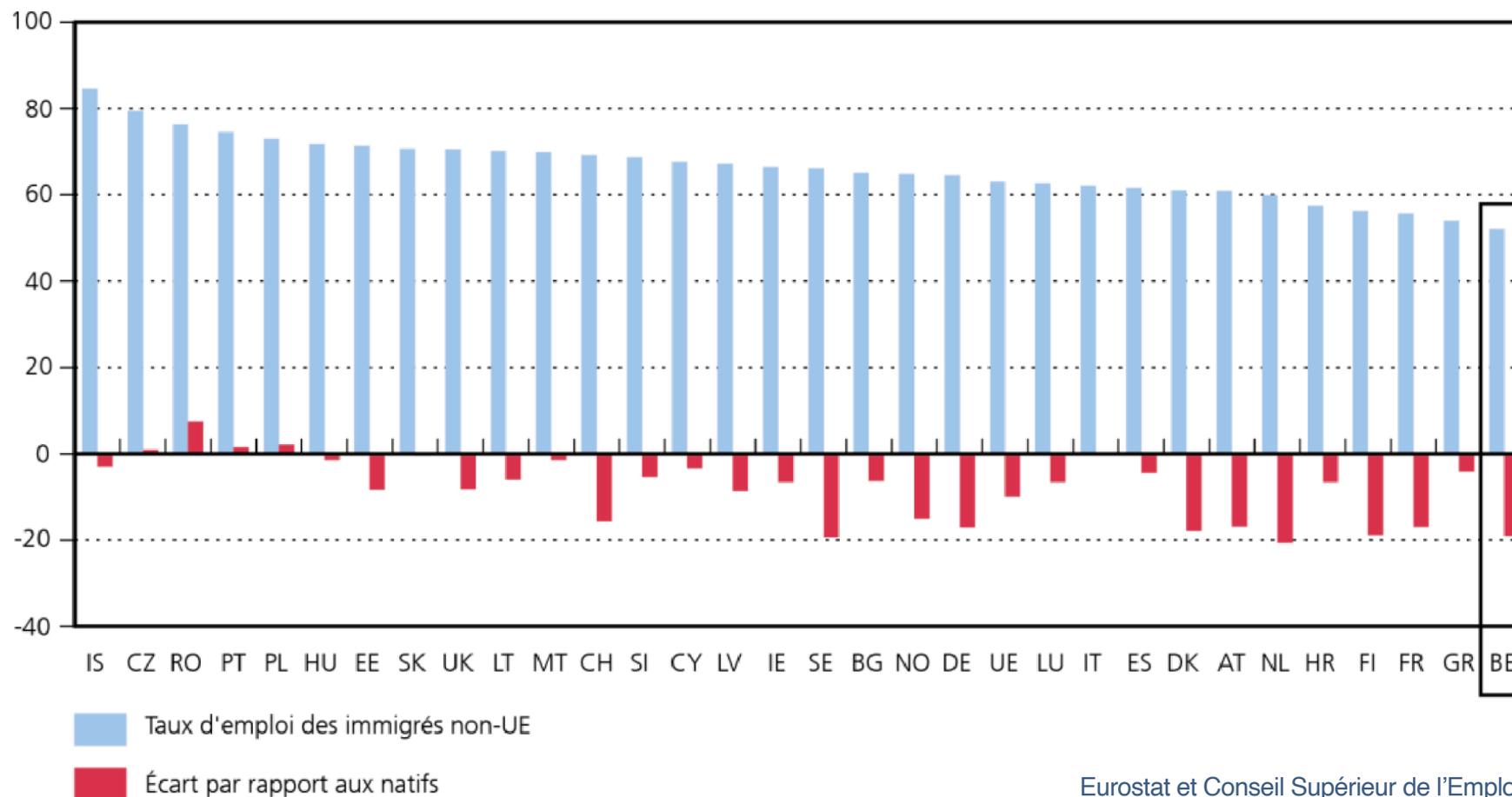
64 % taux d'emploi en Région wallonne, en dessous des **73 %** de la moyenne UE

<50 % taux d'occupation des pers. extra-européennes

Conséquence de la disparition industries lourdes

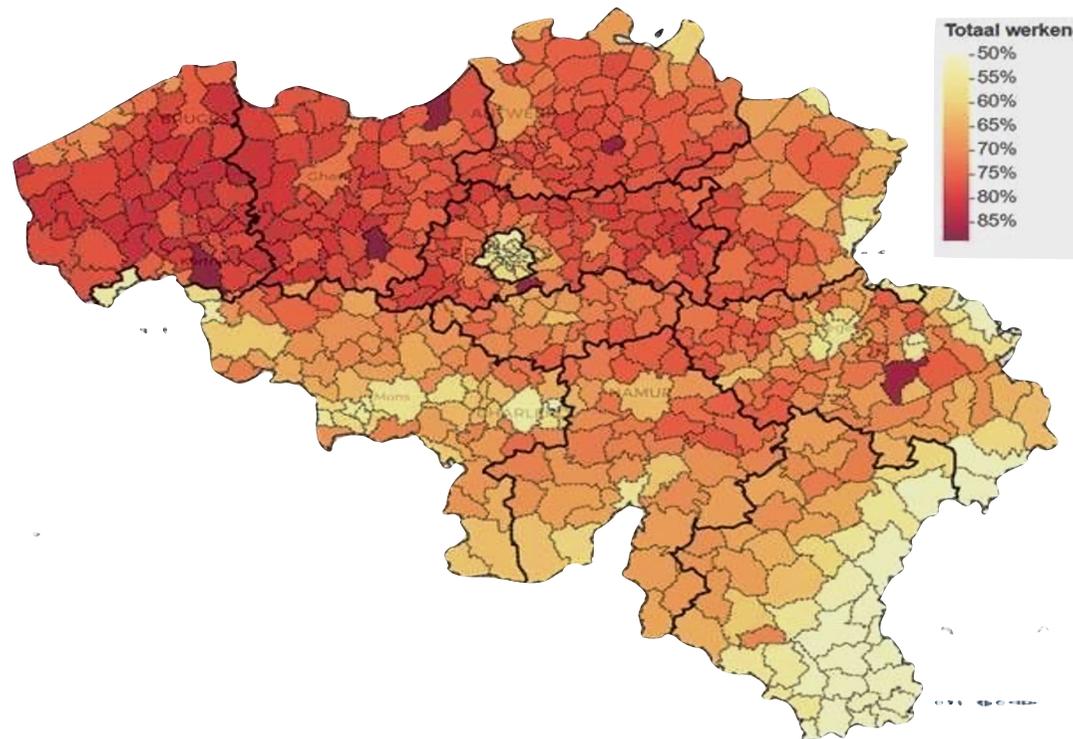
- Délocalisations → perte d'emplois pour personnes moins qualifiées
- 2008 : crise financière et déclin de l'emploi industriel
- Augmentation du taux de chômage : **6 %** en 2007 → **9 %** en 2013
- Moyenne cache des disparités : **25 %** au sein des travailleurs extra-UE

Contexte socio-économique



Eurostat et Conseil Supérieur de l'Emploi (2018, 50)

Contexte socio-économique



Statbel 2019

Paradoxe de l'emploi

Taux de chômage important et pénurie de main-d'œuvre

Crise sanitaire :

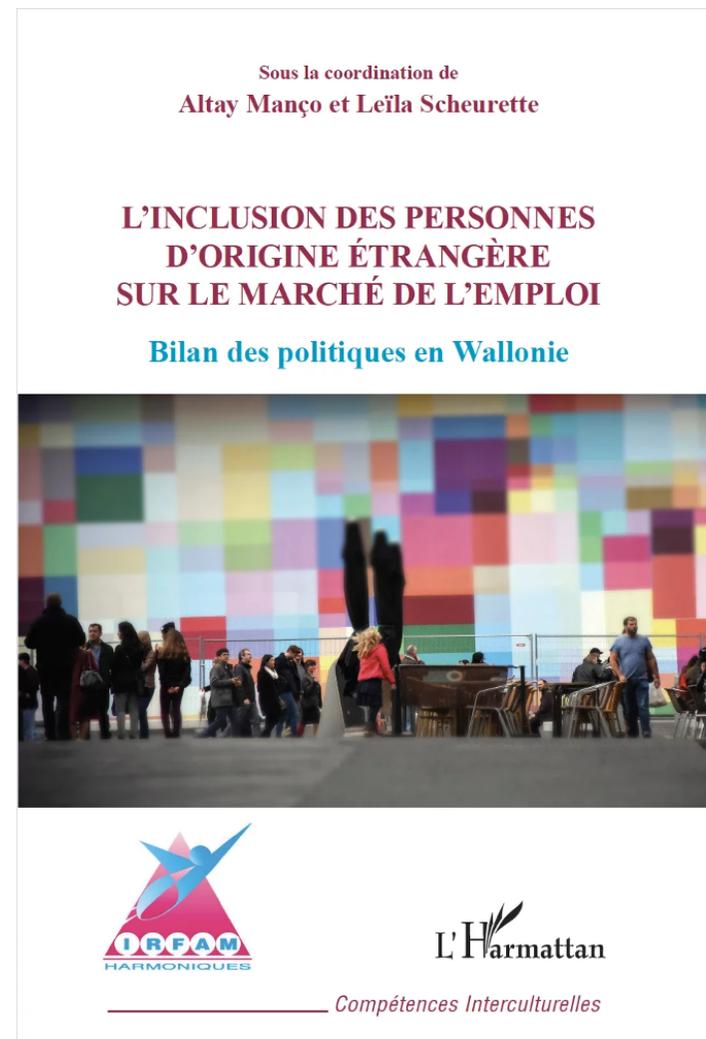
- Appels pour employer des travailleurs sans-papiers
- Surligne les failles de la Wallonie en ressources humaines

Objectifs

- **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 n'insère pas les migrants ?

Conclusions de notre ouvrage (2021)



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

Difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs migrants

- faible niveau de formation ou de reconnaissance des diplômes
- faible niveau de connaissance du français
- faible proportion de personnes migrant pour raisons professionnelles (séjour précaire)
- faible capital social : absence de réseaux utiles, entre-soi et ethnostratification
- discriminations, autodiscrimination

Lens et coll. 2018

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

Filtres cachés au sein des structures d'insertion

- Mesures mineures, peu innovantes, tardives, ne ciblent pas les migrants
- Exigence d'expérience trop élevée dans les offres d'emploi
- Accès aux qualifications subordonné à des tests en français au niveau de complexité peu utile
- Faible accompagnement en orientation socioprofessionnelle
- Accès difficile aux 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 » ou « mobilisatrice » auprès des entreprises
- Pièges à l'emploi : longue inactivité + prestations sociales aux familles => détériorent les qualifications et la motivation au travail
- Problèmes de garde d'enfant et de mobilité, pas de suivi post-insertion

Les langues, indispensables pour l'intégration ?

OUI !

- Effet sur les salaires et les probabilités d'emploi des immigrants hors OCDE, au Royaume-Uni
 - Maîtrise → effet positif sur les probabilités d'embauche
 - Manque de maîtrise → emplois à bas revenus

- Faible compétence dans la langue du pays hôte
→ Déqualification des migrants diplômés

Dustmann et Fabbri 2003

Chiswick et Miller 2007

Les langues, indispensables pour l'intégration ?

Mais pas de la même manière pour tout le monde...

- Hétérogénéité des publics et des contextes sondés
- Importance de la durée
- Surestimation des effets des capacités linguistiques sur le marché de l'emploi

Dustmann et Van Soest 2002

Les langues, indispensables pour l'intégration ?

Effets de la connaissance de la langue sur l'emploi dépendent de

- Qualification des travailleurs
- Échelle des revenus professionnels → Hauts et bas moins touchés que milieu
- Langue locale et compétences linguistiques de la société
- Utilisation de la langue comme filtre → Obligation, procédures payantes
- Enclaves ethniques de même origine que le migrant → Commerce ethnique
- Niveau de connaissance ciblé

Les langues, indispensables pour l'intégration ?

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DEVRONT-ILS PARLER
LA LANGUE DE MOLIÈRE ?



Effets des types de formation

- Effets positifs de la maîtrise linguistique sont plus amples
 - Si apprentissage volontaire
 - Si apprentissage antérieur à l'immigration

Dustmann et Fabbri 2003

- Modalités d'apprentissage ont un effet sur l'impact de la langue du pays en matière d'insertion professionnelle

Mc Hugh et Chaillnor 2011 ; Adami 2012

Effets des types de formation

Modalités

- ▶ Société monolingue vs interactions des langues

García 2008

- ▶ Lecture « nationale » de la langue vs approche pragmatique des compétences en langue

Neumann, Schnoor et Seele 2012

- ▶ Orienté excellence linguistique vs pratique fonctionnelle

Klinkenberg 2015

- ▶ École vs entreprise

Effets des types de formation

Initiations généralistes à la langue

- ▶ Objectif commun de **faciliter l'intégration sociale des migrants**

Guillemette 2007 ; Manço et Alen 2014

Cours de langue visant **spécifiquement l'insertion professionnelle, rares**

- ▶ Se focalisent sur des contenus, vocabulaires et situations directement en lien avec le travail
- ▶ Sont envisagés par secteur d'emploi
- ▶ Incluent des rencontres avec des professionnels et des visites de lieux de travail
- ▶ Se déroulent dans les entreprises
- ▶ S'organisent en fonction des horaires de travail

Chenven 2004 ; Le Gal 2007 ; Chicha et Charest 2008 ; Mourlhon-Dallies 2008 ; Manço et Vanhemelen 2013 ; Manço et coll. 2014

Les résultats de l'approche généraliste

Les cours de français confèrent aux apprenants

- Des connaissances linguistiques
- Plus d'autonomie au quotidien
- Un gain de confiance en soi
- Une meilleure intégration dans la société de résidence

Les effets des cours de langue ressentis par les migrants sont surtout de type **développement personnel et social**

Mais **pas d'effets sur l'insertion professionnelle** (lors de l'évaluation, à la fin du processus d'enseignement)

Les rares processus de soutien en langue en insertion ou en entreprise

- Favorisent le maintien en poste
- Favorisent l'augmentation salariale
- Motivation pour les cours de langue
- Perception des effets directs et concrets sur la vie professionnelle
- Cours font davantage sens pour ces adultes
- Effets durables

Manço et Vanhemelen 2013 ; Manço et coll. 2014

Centre de ressources pyrénéen 2016

Une autre politique d'insertion 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

Une autre politique est-elle possible ?

- 300 évaluations de projets d'insertion de travailleurs immigrés dans l'OCDE
- Initiatives les plus prometteuses (1/10) :
 - ▶ **Insertion réelle et durable**
 - ▶ **Adaptation aux réalités** des migrants et des entreprises
 - ▶ **Effets d'inclusivité** sur le marché de l'emploi
- Ces initiatives
 - ▶ **Partenariat avec les entreprises** de la conception à la mise en œuvre
 - ▶ **Apprentissage de la langue en parallèle** et non en série
 - ▶ **Coordination** entreprises - centres de formation - migrants

Manço et Gatugu 2018

Repenser l'insertion en Wallonie

Un exemple dans le secteur hospitalier

- Réduire l'écart entre l'offre et la demande de compétences
- Pour l'acteur intermédiaire, par secteur et par bassin
 - ▶ **Sonder les besoins des entreprises** en savoir-être et savoir-faire (technique et linguistique)
 - ▶ **Identifier les profils proches** parmi les travailleurs migrants
 - ▶ **Mobiliser les structures de formation** pour le placement en entreprises
 - ▶ **Superviser la triangulation**
Évaluation, prévention des difficultés, amélioration de la satisfaction, dissémination

Hospi'Jobs

Contexte du projet

- Avec Le Monde des Possibles, centre de formation
- Janvier 2020, Liège
- Demandeurs d'emploi extra-européens
- Secteur hospitalier, en pénurie de main-d'œuvre au début de la pandémie

Contenu, en 12 semaines

- ✓ Bilan social et formation : langue, compétences transversales, découverte métiers
- ✓ Stage en catering, cleaning et logistique ; en collaboration avec 3 grands hôpitaux ; avec tutorat et médiation
- ✓ Suivi post-stage



Hospi'Jobs

Finalités

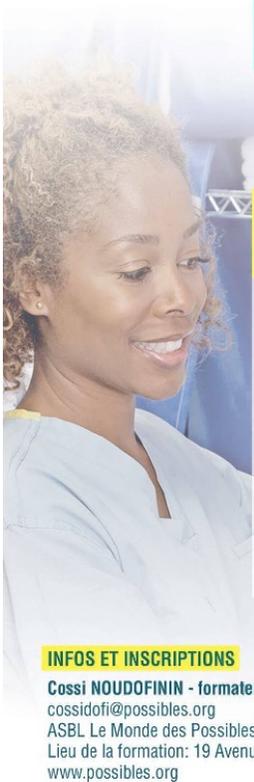
- Insérer les stagiaires : contrat ou orientation vers opportunité
- Créer de nouvelles compétences en insertion auprès des partenaires
- Favoriser l'inclusivité au sein des structures hospitalières

Résultats: juin 2023

- ✓ **80 stagiaires** : majorité de jeunes femmes subsahariennes faiblement scolarisées, sans expérience professionnelle
- ✓ + de **50 % de taux d'insertion** dans les hôpitaux partenaires 18 mois après le stage



Hospit'Jobs



HOSPIT'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



HOSPIT'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 sur le savoir-être des participants

- ▶ **90 % de satisfaction** des stagiaires
- ▶ Découverte d'un **contexte professionnel complexe**
- ▶ Importance de l'**articulation avec le travail : la question du « sens »** Nardon et Hari 2022
- ▶ Confiance dans la capacités d'**acquérir de nouvelles compétences**
- ▶ **Valorisation personnelle** via
 - ▶ Suivi individualisé et permanent
 - ▶ Travail en groupe
 - ▶ Personnel de formation pluriethnique et diversité des collègues
- ▶ **Confiance** par rapport à l'emploi
 - ▶ Milieu hospitalier complexe, contraintes de la pandémie, taille de l'entreprise, demande de main-d'œuvre,.. si réussite à l'hôpital, c'est possible ailleurs.
- ▶ **Motivation et assiduité (pour 90 % des participants d'après les responsables hospitaliers)**
- ▶ **Recommandations** de la formation à des proches
- ▶ **Augmentation du capital social (liens avec les collègues de l'hôpital pour 90 % des participants)**



Évolution du français

Évaluation par les formateurs des capacités en français lors d'entretiens oraux et écrits

Compréhension et expression orale en début d'expérience :

- ▶ **Débutant** 14 pers.

Compréhension difficile de mots familiers et courants ; communication simple si reformulation des phrases

- ▶ **Basique** 27 pers.

Compréhension d'expressions et vocabulaire fréquents, communication lors de tâches répétitives si échange simple et direct

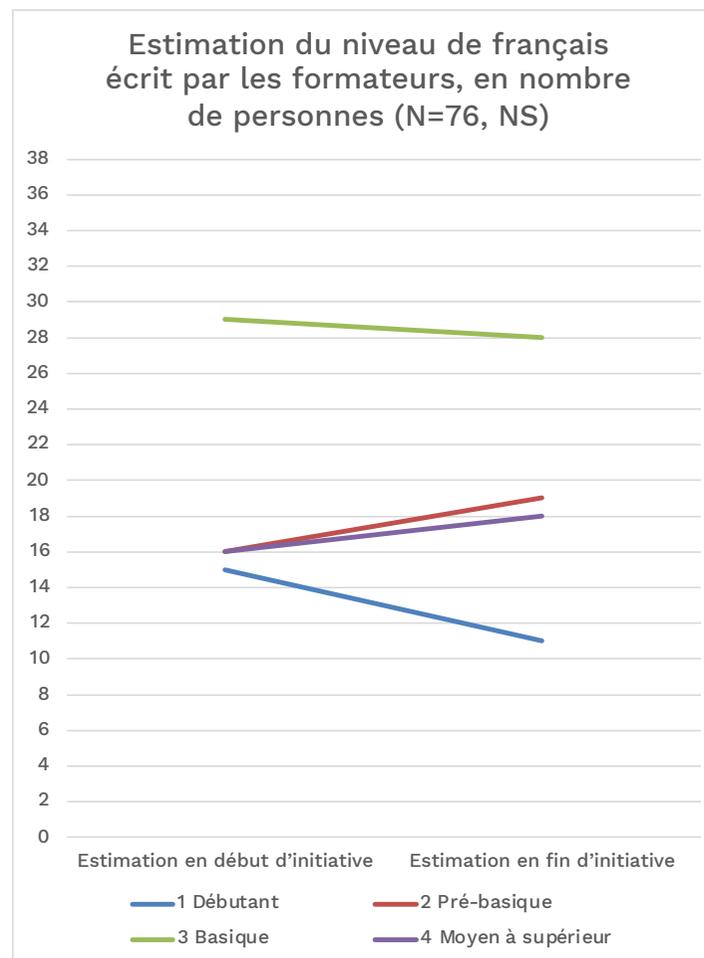
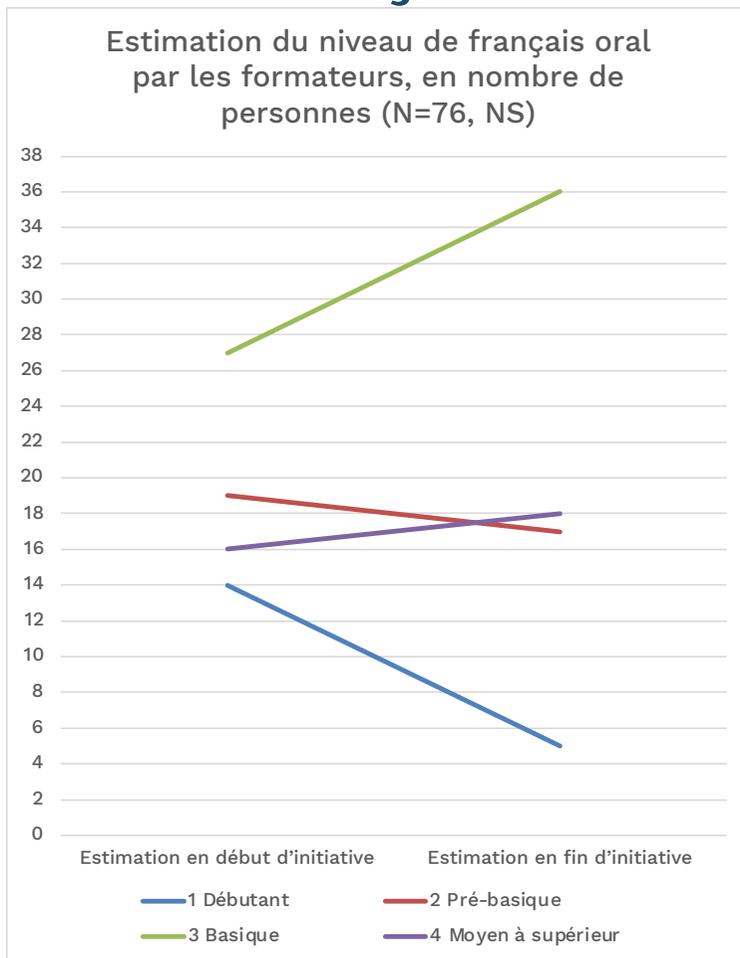
- ▶ **Pré-basique** 19 pers.

Entre les deux niveaux précédents

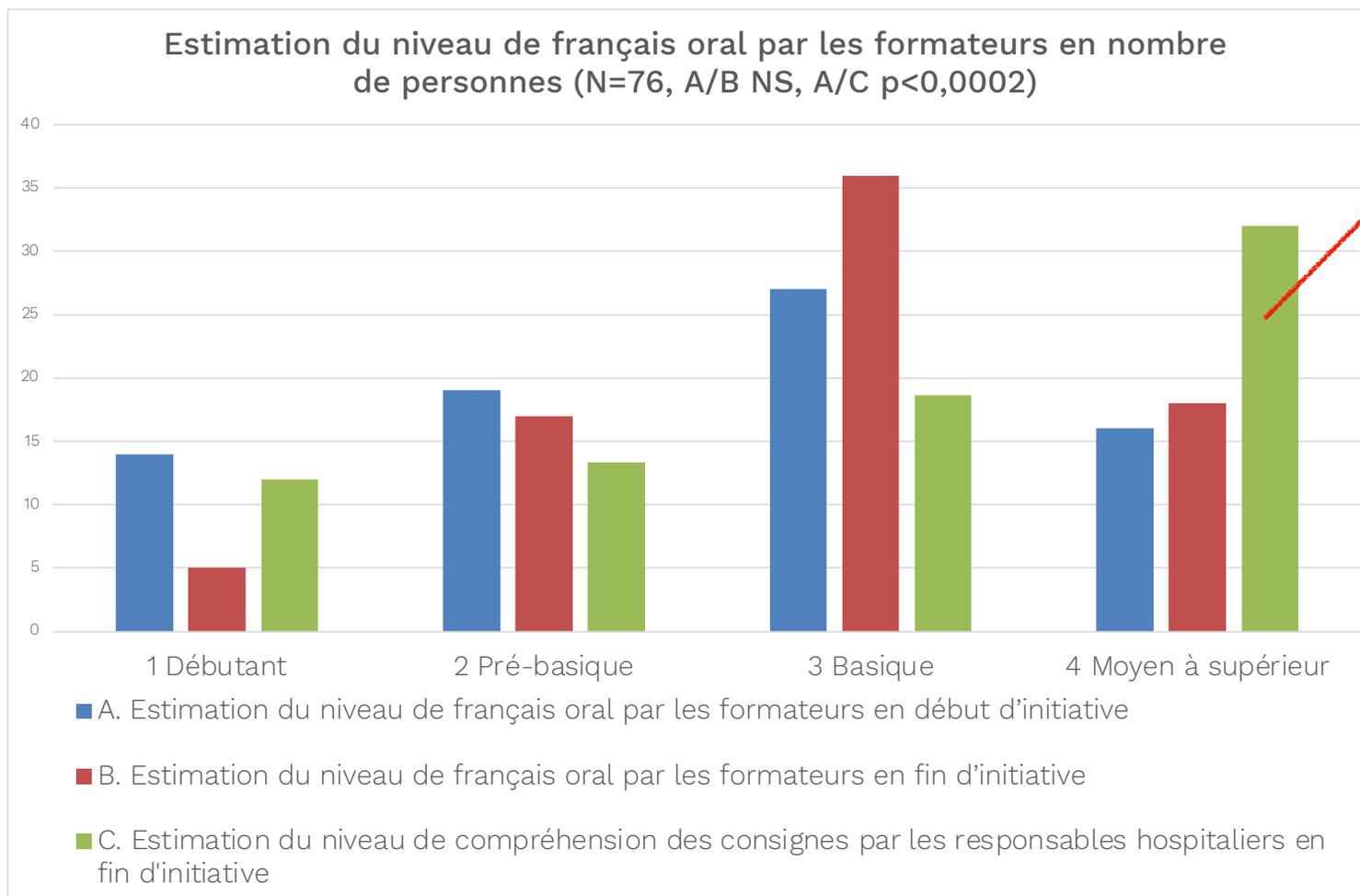
- ▶ **Moyen à supérieur** 16 pers.

Compréhension auditive d'une description de tâches ; participation à une conversation concernant le travail

Évolution du français



Évolution du français



Évolution du français

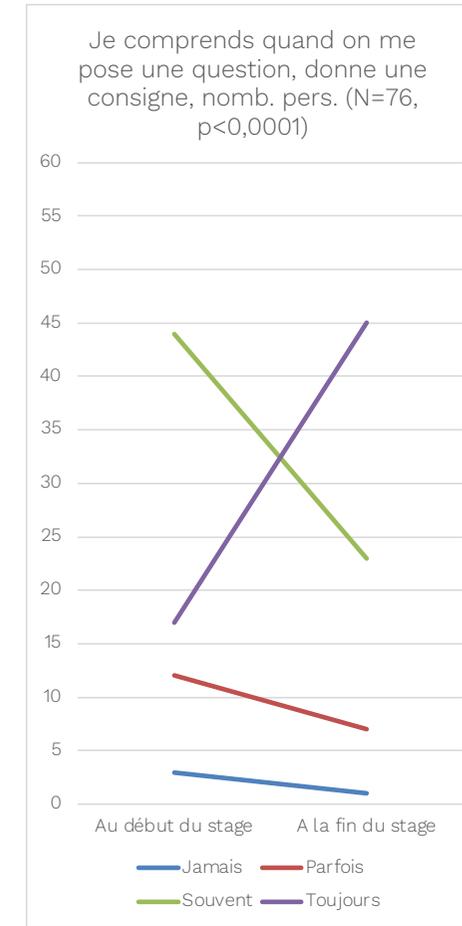
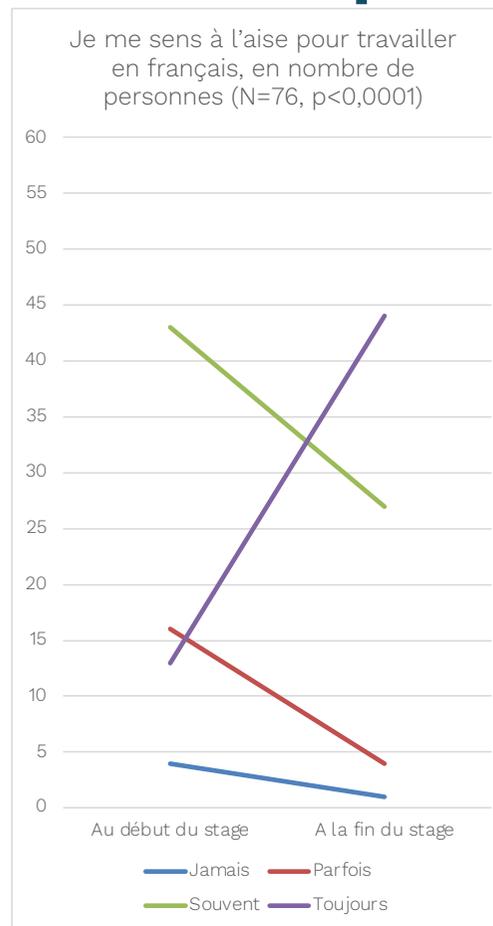
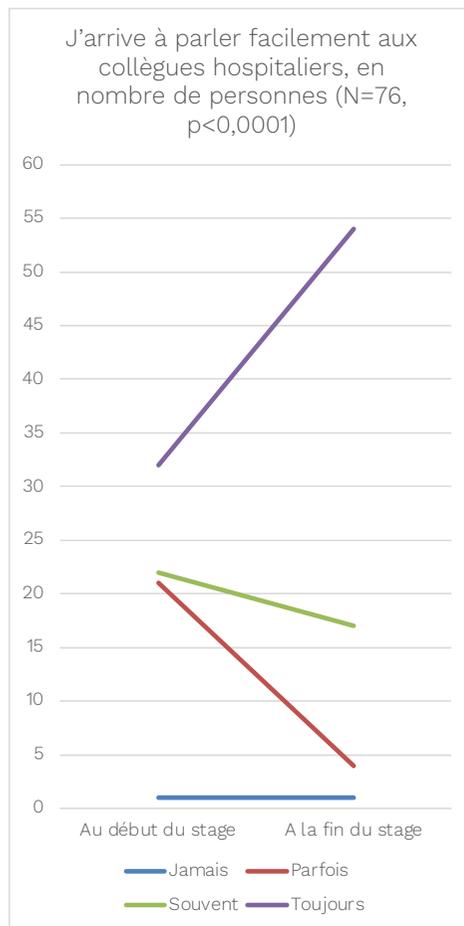
- **Forte corrélation** entre les niveaux du français oral au début et à la fin de l'action
 - **Amélioration (NS)** du français oral, mais pas à l'écrit (non visé)
 - **30 % des stagiaires** ont progressé d'un niveau au cours du dispositif
 - **Appréciation** de cette évolution **par les référents hospitaliers** **significativement meilleure** que celle des formateurs
- ➔ **Importance pour l'emploi** : dans le temps imparti, l'employeur estime que les candidats ont progressé et pourront progresser encore

Évaluation subjective des compétences en FR

- **Résultats d'un questionnaire** en début et fin de stage
 - J'arrive à parler facilement aux collègues hospitaliers
 - Je me sens à l'aise pour travailler en français
 - Je comprends facilement quand on me pose une question ou donne une consigne en français
- **Réponse par échelle de fréquence** (1) jamais ; (2) parfois ; (3) souvent ; (4) toujours
- **Augmentation significative** du nombre de personnes répondant « toujours »
- **Gage d'un sentiment d'efficacité personnelle** renforcée après le stage

Bandura 2019

Évaluation subjective des compétences en FR

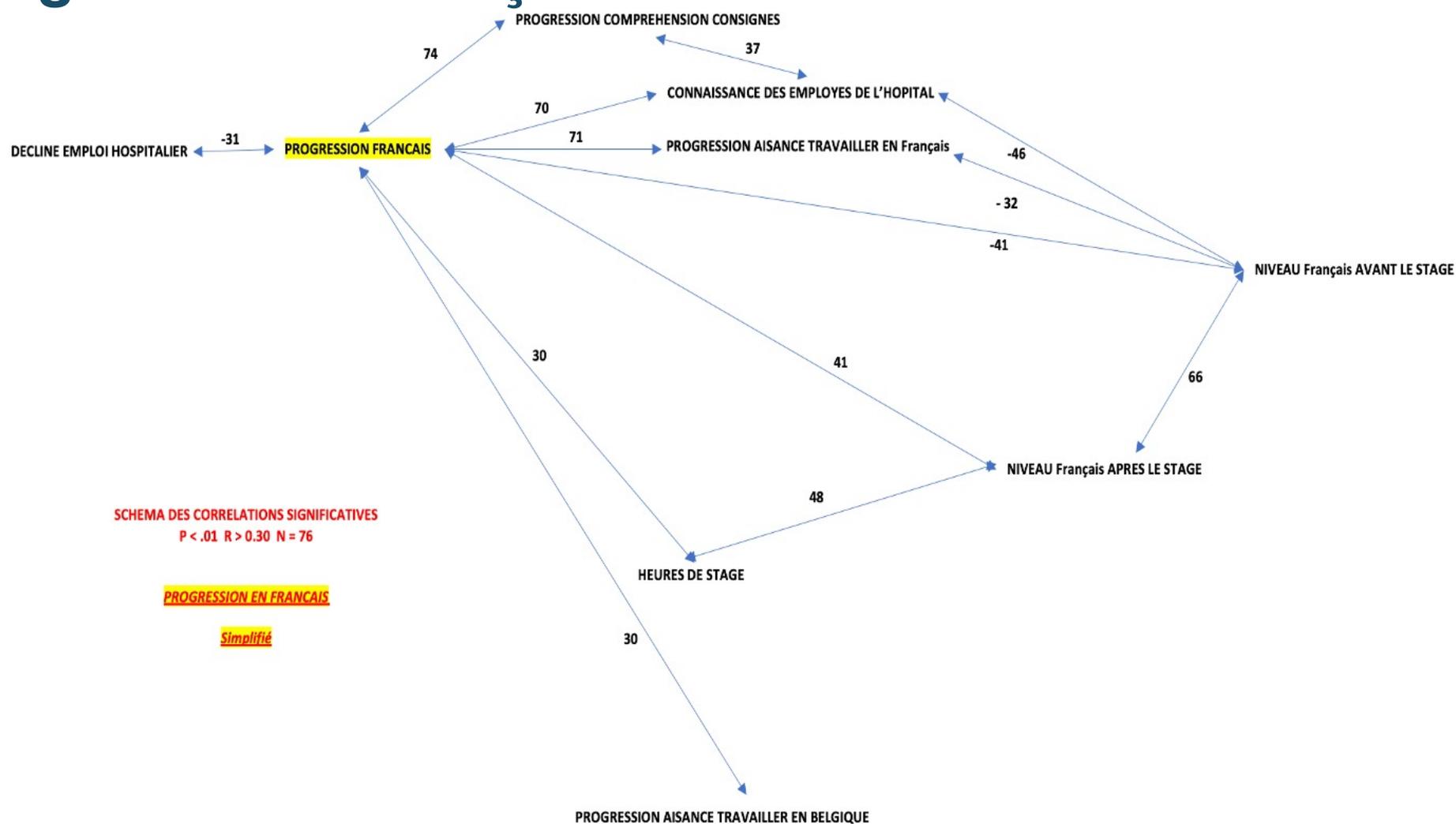


Liens entre l'auto-évaluation et l'estimation des formateurs

- Liens significatifs entre l'estimation de la progression dans l'usage du français par les participants, d'une part, et les formateurs, d'autre part
- Progression corrélée avec le nombre d'heures de stage effectué ($r=0,48$, $N=76$, $p<0,01$)

Progressions (avant/après stage, N=76)	Progression en français oral	Signification des corrélations
Comprend questions et consignes	0,74	$p<0,01$
Se sent à l'aise pour travailler en français	0,71	$p<0,01$
Parle aux collègues hospitaliers	0,70	$p<0,01$

Progression en français



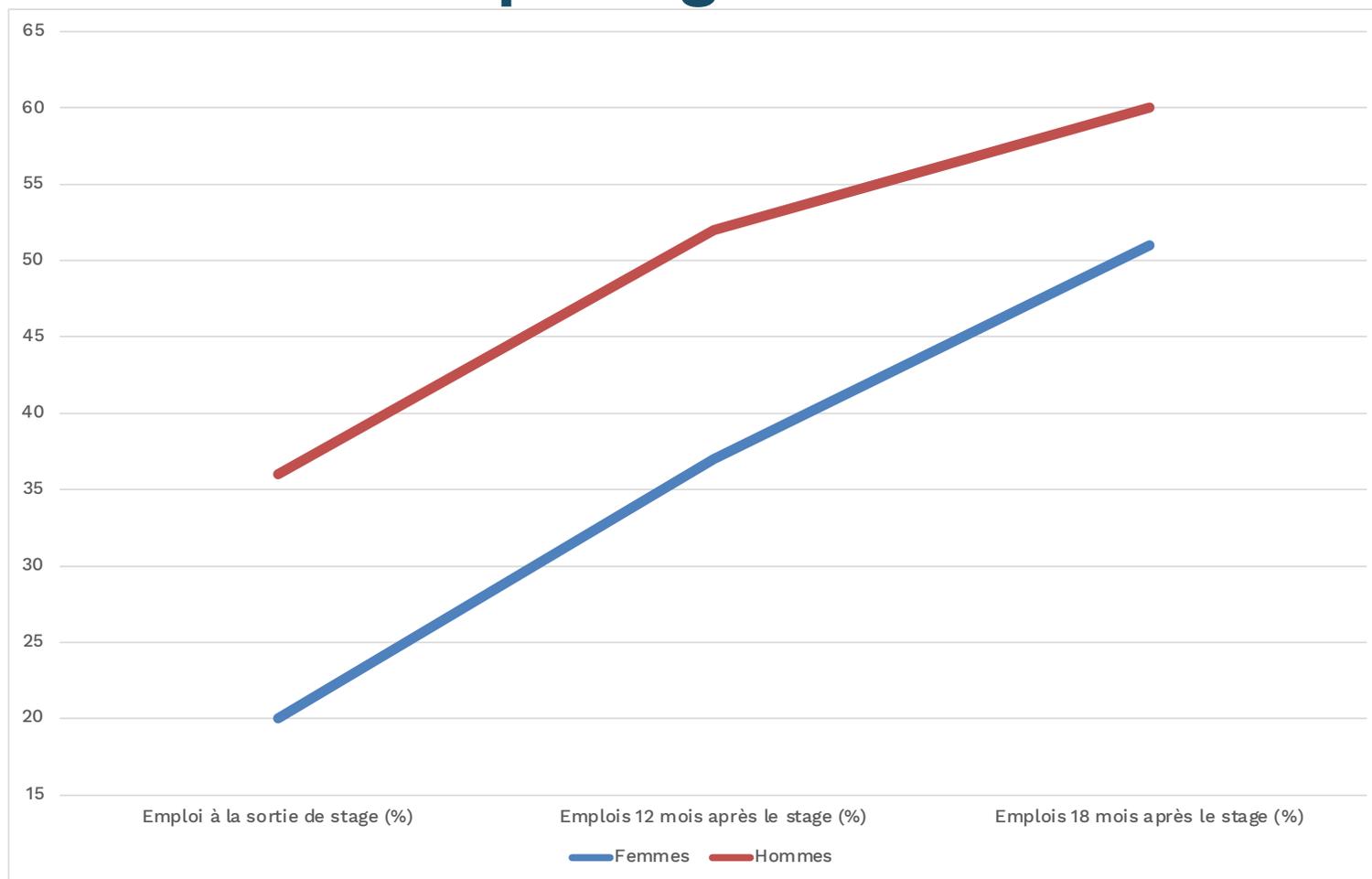
Impacts sur les savoir-faire professionnels et l'insertion à l'emploi

- **Compétences techniques, l'aspect le plus abouti** : 90 % des participants estiment en fin de stage qu'ils sont « capables de comprendre et d'exécuter les tâches demandées »
- **Pour 90 %, le vocabulaire technique est intégré** (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 approchés par les responsables** des hôpitaux pour un contrat (dont la moitié dans le secteur du nettoyage)
- Pour d'autres, le stage **a permis de clarifier un projet professionnel**, de se confronter à la réalité du travail et à imaginer des ajustements (concilier famille/emploi, nouvelle formation...)

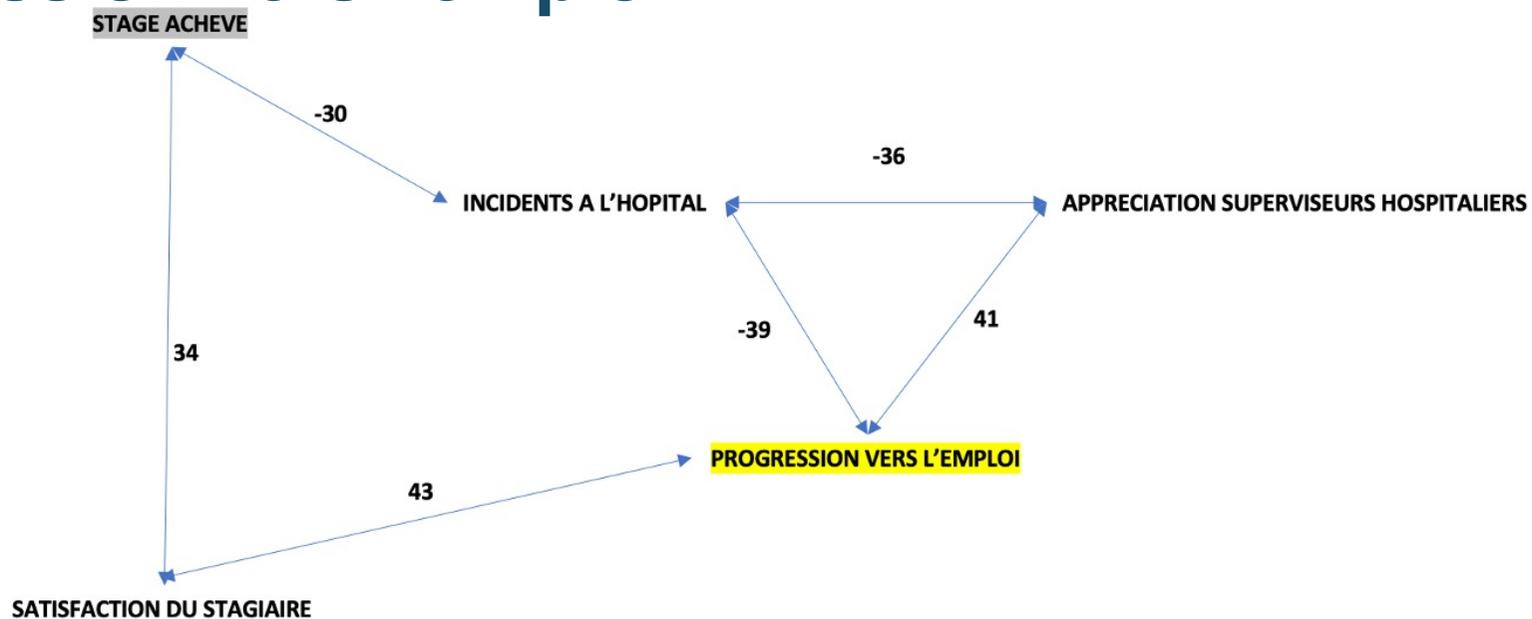
Progression vers l'emploi

Observations (N=76)	F°	%	H°	%	T°	%
Abandon du stage	12	24	1	4	13	17
Emploi à la sortie du stage	10	20	8	32	18	24
Décline emploi à la sortie du stage	6	12	1	4	7	9
Total propositions à la sortie	16	31	9	36	26	34
Emploi 12 mois après le stage	19	37	13	52	32	41
Contrats longs/emplois 12 mois après	12	63	8	62	20	63
Emploi 18 mois après le stage	26	51	15	60	41	54
Contrats longs/emplois 18 mois après	23	88	12	80	35	85
Total	51	100	25	100	76	100

Progression vers l'emploi - genre



Progression vers l'emploi



SCHEMA DES CORRELATIONS SIGNIFICATIVES
P < .01 R > 0.30 N = 76

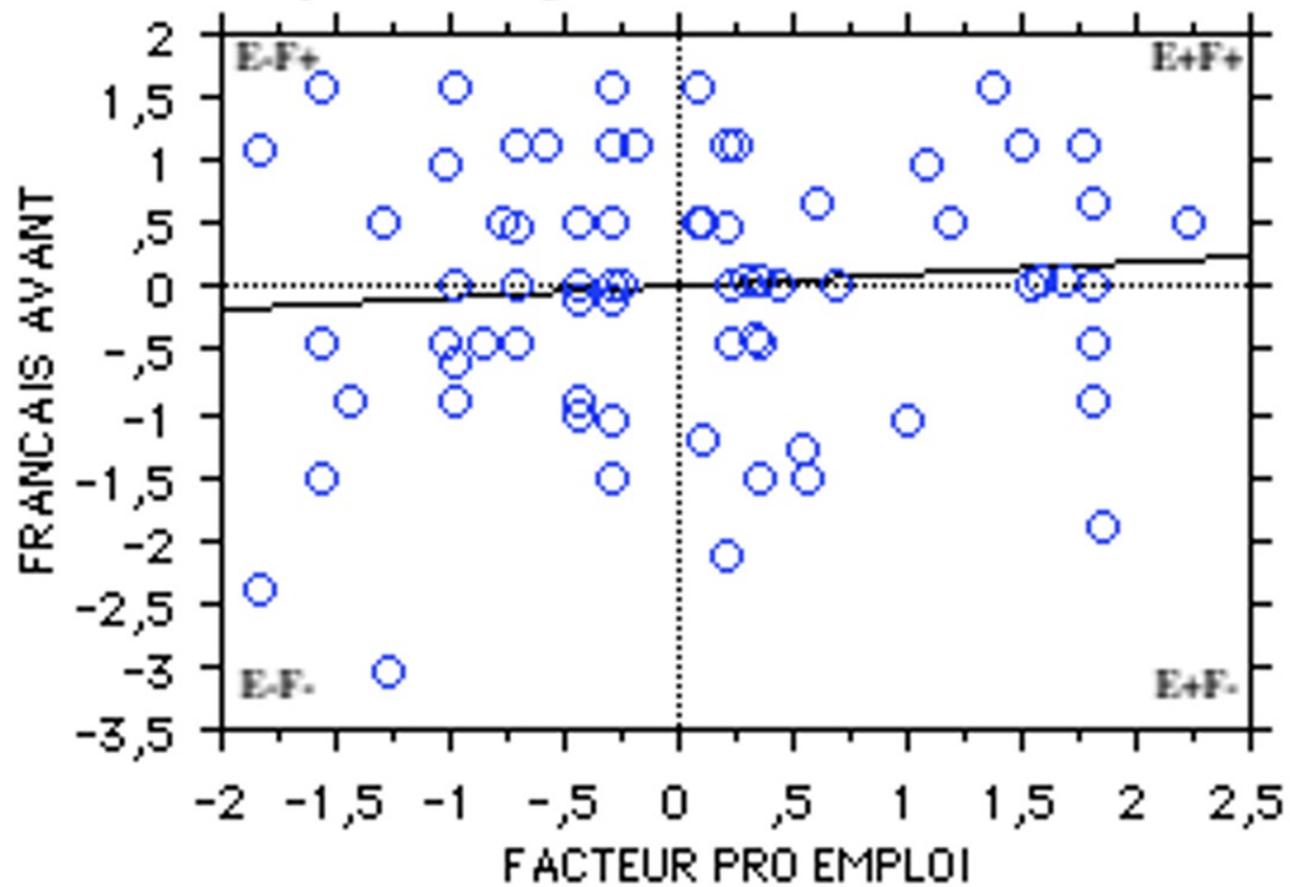
PROGRESSION VERS L'EMPLOI



Impacts sur le milieu hospitalier

- **Bon accueil** et soutien marqué en entreprise
- **Impact négatif de problèmes organisationnels de l'entreprise:** informations non relayées sur le terrain, tutorat « oublié », tensions interculturelles
- **Analyse de 21 situations critiques** en supervision personnel et participants
- 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 5/21 situations problématiques
- **Mise à l'emploi et niveau de maîtrise du français ne sont pas corrélés**

Graphe de régression



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

Impacts sur le milieu hospitalier

- Incidents les plus nombreux concernent les **conflits entre collègues** (8) : harcèlement, altercation...
- Autres blocages, **limites des initiatives d'insertion** : mobilité, garde d'enfants, statut de séjour, non-reconnaissance des expériences et titres étrangers, pénibilité des emplois en regard de leur reconnaissance pécuniaire (5) Duvoux 2010
- Approche des **convictions religieuses au travail** :
 - Règlement d'hygiène impose une tenue de travail, mais ne tranche pas la question du foulard islamique et peut ouvrir à l'arbitraire
 - Tensions ont émergé et poussé à l'abandon du stage quelques intéressées **17/21 incidents concernent les femmes**, souvent qualifiées et travaillant en nettoyage
- Corrélation entre incidents et abandon est de 0,30, $p < .01$ et toujours sans emploi après 18 mois Sonnette et Manço 2021
- Nécessité de travailler la **gestion des diversités et des accommodements** afin de produire des solutions créatives et négociées dans l'intérêt mutuel
- **Appréciation des superviseurs hospitaliers est déterminante pour l'accès à l'emploi** ($r = .41$, $p < .01$)
- Interventions semestrielles et **reconduction de la coopération** (élargie) dans tous les hôpitaux



Conclusions

- **Promotion de l'apprentissage 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**)
- **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 plus du triple des autres initiatives**
- La **ministre de l'Emploi** visite le projet et **l'inscrit dans la liste des priorités**
- **Tutorat et formation** en entreprise apparaissent comme une facette à approfondir : l'insertion en emploi dépend de l'adoption par le personnel hospitalier
- Comme la dimension **genre**, conformément à la littérature sur le « Job first »

Nielsen Arendt et coll. 2022



**Merci de
votre attention !**