



L'EMPLOI DURABLE CIBLÉ

# EN LIGNE DE MIRE

*Typiquement wallonnes, les 11 Mire ou Missions régionales pour l'emploi incarnent une alternative au recrutement usuel, principalement dans les métiers de première qualification. Locales, gratuites, mais peu connues.*

CHLOÉ GLAD

**D**evinette: un restaurant cherche quelqu'un pour faire du nettoyage. Un candidat se sent tout à fait capable pour le poste, mais n'a pas travaillé depuis 25 ans. Que va-t-il se passer? «Pas grand-chose», avancerait le pragmatique: un tel profil terminera sa course folle en quatrième de couverture de la pile des CV. Raté.

«Cela fait deux mois que cette personne est là-bas», glisse Bernard Loverius, directeur de la Miresem, la Mission régionale du sud de l'Entre-Sambre-et-Meuse qui a accompagné le postulant. «L'employeur est tout à fait satisfait et le salarié est reboosté.» Et vous savez quoi? C'est loin d'être un cas isolé.

Aux Missions régionales, l'objectif, c'est la mise au travail. Une raison d'être, littéralement. Dans la législation wallonne dédiée, il est écrit que «chaque Mire a pour

mission principale de mettre en œuvre [...] des actions d'insertion et d'accompagnement à destination des bénéficiaires [...] pour les insérer dans un emploi durable et de qualité». Les bénéficiaires? Des personnes sans travail dites «fragilisées» ou, pour utiliser un terme moins stigmatisant, «éloignées de l'emploi»: quelqu'un touchant le CPAS, un chômeur, un demandeur d'emploi sans diplôme de secondaire, un réfugié, une personne handicapée reconnue par l'AViQ, ou autre cas de figure bien établi par le décret régional. Des profils de première qualification majoritairement, qui font face à un triste paradoxe: ils peuvent travailler, il y a du travail près de chez eux, mais quelque chose coince. Les Mire entrent alors en scène.

## Boîtes à outils

«Nous ne fonctionnons pas toutes de la même façon», indique d'emblée Valérie

Goffart, responsable de projet à la Mirena, la Mire des arrondissements de Namur et Dinant active depuis une vingtaine d'années. Là-bas, le bénéficiaire est réintégré sur le marché de l'emploi via un stage en entreprise. Des formations sont proposées au préalable pour maximiser ses chances d'enchaîner sur un contrat à terme. «Nous proposons par exemple des formations alternées en vente, en nettoyage. Prochainement, nous allons organiser une formation d'opérateur minitel. D'une Mire à l'autre, il n'y a pas forcément les mêmes, puisque c'est sur la base de la pénurie de main-d'œuvre détectée sur chaque territoire que nous agissons.» La Mire de Charleroi propose ainsi une formation de chauffeur camion. A l'inverse, la Miresem n'en propose que très peu.

«Avec l'installation de la méthode IOD, nous nous sommes orientés vers des postes qui ne nécessitent pas ou peu de for-



CLASSIC 21 ÉCOUTEZ L'ORIGINAL

à 08:30  
et 17:30

## LA CHRONIQUE ÉCONOMIQUE D'AMID FALJAOUI

Du lundi au vendredi, *Amid Faljaoui*, Directeur général de Trends-Tendances, dévoile les coulisses des entreprises et passe en revue les grands événements de l'actualité économique.



www.classic21.be

rtbf

Stéphanie Croissant, chargée de projet aux Grignoux. «Mais la Mirena nous a fait gagner un temps fou! Pour huit postes, nous avons eu un peu plus de 200 candidatures. Ils ont fait une présélection et ont rencontré chacun des postulants qu'ils estimaient éligibles. Au final, nous avons rencontré une trentaine de personnes. Et 30, ce n'est pas 200!» Ce qui n'a pas pour autant envoyé le Forem aux pelottes: «Il a aussi été partenaire sur ces recrutements, mais de manière différente. Il a pu répondre aux questions des candidats pour tout ce qui est administratif, tandis que la Mirena a plutôt agi sur les outils de l'embauche. C'est aussi un point qui nous avait fortement intéressés: la Mire a des outils, des épreuves spécifiques aux métiers de l'entretien que nous n'avions pas.»

A force de croiser les mêmes profils, de traiter des mêmes jobs, de parler aux mêmes patrons, les Mire sont naturellement devenues fines spécialistes de ce marché du travail particulier. «Nous savons ce qu'est un technicien de surface en milieu hospitalier ou un préparateur de commandes, pas besoin de nous l'expliquer», résume Anne Cordier. Près de 3.500 entreprises ont fait confiance à leur expertise en 2015.

Autre atout: l'employeur conserve sa liberté. C'est lui qui a le dernier mot quant à l'embauche, qui décide de mettre un terme ou de prolonger l'engagement, qui fixe le type de contrat, etc. Dans la logique, toujours, d'offrir un travail stable et honnête. Le dumping social est en effet la bête noire des Mire.

### «Hic et nunc»

Dans les secteurs du transport et de la construction notamment, celui-ci a des répercussions sur leur action que l'on imagine bien. Les effets d'aubaine créés par certaines politiques publiques pour l'emploi devraient également être mieux étudiés, estime Anne Cordier. Troisième challenge: le financement devenu raide désarme les Mire dans leur adaptation au ter-

rain *hic et nunc*, une réactivité bridée qui complexifie l'accompagnement de publics croissants comme les jeunes ou les primo-arrivants. Enfin, un dernier enjeu pèse, dans un registre plus symbolique cette fois.

«Si ces gens n'ont pas travaillé depuis longtemps, c'est qu'il y a une raison!» «Allez, on va accompagner Cosette»: les clichés négatifs ont la vie dure. Dommage: une personne épaulée par une Mire, c'est, aussi une maman qui a préféré voir grandir ses enfants ou un indépendant nostalgique du statut de salarié.



**« Nous ne sommes pas une ASBL sortie de nulle part avec des gentils travailleurs sociaux. Nous avons une méthode, des canevas, des fiches de suivi. »**

*Bernard Loverius  
directeur de la  
Miresem, la Mission  
régionale du sud  
de l'Entre-Sambre-  
et-Meuse*

«L'année passée, j'ai placé une secrétaire trilingue dans une société à Gembloux!», lance Valérie Goffart. Quelle que soit leur qualification, les bénéficiaires sont compétents; ils ne le sont peut-être simplement pas dans la recherche d'un travail. «Or du côté des employeurs, il y a intérêt à rencontrer ces demandeurs», argumente Bernard Loverius. «Nous remarquons qu'ils sélectionnent en effet assez systématiquement des gens surqualifiés. En découlent des difficultés à trouver quelqu'un et plus de turnover, car ces employés partent plus rapidement que ceux correspondant aux tâches demandées.» Et est-il utile de s'étendre sur la dimension sociétale de ces recrutements?

Pour terminer, un élément crucial doit être noté en rouge, en gras et en majuscules: les bénéficiaires se présentent aux Mire sur base volontaire.

Pas question de se planquer en formation pendant six mois; la personne est motivée à décrocher un job. Un contrat fixant l'engagement est d'ailleurs signé à son arrivée. «Nous ne sommes pas une ASBL sortie de nulle part avec des gentils travailleurs sociaux, plaisante Bernard Loverius. Nous avons une méthode, des canevas, des fiches de suivi.» Et des chiffres éloquentes: sur les 6.181 individus accompagnés par les Mire, 75% ont accès à l'emploi. Et trois quarts d'entre eux sont aujourd'hui occupés dans un poste durable et de qualité. Du concret, on vous dit. Du pragmatique. ©