

# Rapport annuel 2025



# Sommaire

Introduction	3
Formation, information, sensibilisation	4
Les initiatives ISP	7
Le travail inter CRI	10
Un public spécifique : les femmes migrantes	13
La Bibliothèque vivante	15
Chiffres	17
Prolongements, continuité et ambition	27

Rapport d'activités 2025 du Centre Régional d'Intégration Centre & Wapi, co-financé par la Wallonie, la Ville de Mouscron, la Ville de La Louvière, la commune de Manage, la commune de Chapelle-lez-Herlaimont & l'Union Européenne / Rédaction : Pina Lattuca, Patricia Denayer, Claude Giovanardi, Anne Costa, Valérie Lossignol, Stéphane Mansy, Emmanuel Bury / Éditeur responsable : Valérie Lossignol, directrice du CRI Centre & Wapi / Mai 2026



# Introduction



L'année 2025 s'inscrit dans un contexte profondément marqué par des mutations politiques, sociales et géopolitiques qui influencent directement les dynamiques migratoires et, par conséquent, les missions des Centres Régionaux d'Intégration. À l'échelle européenne, la mise en œuvre progressive du Pacte sur la migration et l'asile traduit un durcissement des politiques migratoires, avec un accent accru sur le contrôle des frontières, la réduction des arrivées et l'externalisation de la gestion des flux.

Dans ce cadre, la Belgique n'échappe pas à ces tendances. Les orientations politiques récentes, tant au niveau fédéral que régional, participent à une diminution du nombre de nouvelles arrivées de personnes étrangères, tout en renforçant les exigences administratives et les conditions d'accès aux droits. Cette évolution, si elle influe sur les chiffres de fréquentation des services, ne réduit en rien la complexité des situations rencontrées sur le terrain. Au contraire, les parcours migratoires apparaissent aujourd'hui plus difficiles et plus longs, nécessitant un accompagnement renforcé et adapté.

Parallèlement, ces transformations s'inscrivent dans un contexte socio-économique sous tension, marqué notamment par le vieillissement de la population et les pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. Dans ce climat, les questions migratoires restent fortement politisées et parfois instrumentalisées, alimentant des représentations simplifiées voire stigmatisantes, auxquelles les acteurs de terrain sont quotidiennement confrontés.

C'est dans cet environnement complexe que le CRI Centre & Wapi poursuit ses missions.

Plus que jamais, il s'agit de garantir un accès équitable à l'information, de soutenir les parcours d'intégration et d'insertion socio professionnelle, de renforcer les compétences des professionnels et de contribuer à une société plus inclusive.

L'année 2025 a notamment été marquée par la mise en œuvre de la Bibliothèque vivante, une initiative favorisant la rencontre directe, le dialogue interculturel et la mise en discussion des préjugés, en cohérence avec les objectifs poursuivis par le CRI. Elle s'inscrit parmi d'autres actions développées tout au long de l'année, témoignant d'une capacité d'adaptation constante et d'une volonté de répondre aux enjeux contemporains en matière d'intégration d'un public fragilisé.

Le présent rapport met en lumière les principales actions menées au cours de l'année écoulée, les dynamiques à l'œuvre ainsi que les perspectives qui se dessinent pour l'avenir.

*Valérie Lossignol*  
Directrice, du CRI Centre & Wapi

# Formation, information, sensibilisation

## Le renforcement du Pôle FISA

Le pôle Formation, Information, Sensibilisation (FIS) s'est étoffé grâce à deux événements décisifs. Le premier concerne la valorisation des compétences et de l'expertise d'un membre de l'équipe désireux de s'impliquer encore plus dans des actions de formation, le deuxième a été l'opportunité d'un appel « Maribel » qui a permis à un collègue d'accéder à un mi-temps dans ce pôle qui désormais se nommera FISA, qui avec un A pour l'Animation jouera un rôle central dans les établissements d'enseignement secondaire et auprès des jeunes.

Dispenser des formations auprès de différents types d'opérateurs comme les communes, les CPAS, les ILI, les structures de formation de professionnels (comme le CERSO), les écoles et les jeunes, n'est en soi pas nouveau, mais le CRI Centre & Wapi (CRI C&W) peut maintenant augmenter son offre et diversifier sa méthodologie.

La précarisation de la situation sociale et économique pousse à chercher un bouc émissaire à ces et ses problèmes, le « migrant » est une cible facile dans un contexte de crise. La demande d'intervention est exponentielle et couvrir le tout reste « mission impossible ».

Dans le cadre des formations, le pôle assure une diffusion d'informations fiables et accessibles, adaptée aux publics permettant à chacun de mieux comprendre les enjeux abordés, et surtout de déconstruire les préjugés que les réseaux sociaux, les médias... assèment.

Le CRI C&W en s'adressant à des publics aussi variés (y compris le tout public, notamment dans les stands) a un impact à divers niveaux : acquérir, augmenter et améliorer les compétences professionnelles sur les thématiques abordées, soutenir les politiques locales des diverses communes qui souhaitent améliorer le « vivre ensemble » au sein de leurs équipes mais aussi rendre des services aux citoyens justes et équitables, selon les missions régaliennes d'une administration.

## L'offre auprès des écoles

Issu d'une collaboration intersector au sein du CRI C&W, un flyer promotionnel a été adressé aux établissements scolaires. Des animations se sont tenues, notamment grâce à un réseau déjà constituée d'enseignants motivés. L'objectif étant de poursuivre la communication auprès de partenaires pour augmenter en visibilité cette nouvelle offre. Les animations s'adressent aux groupes à partir de 14 ans, nos missions de formation étant destinées à un public adulte.



*Véronique Mesomo Akamba,  
interviewée dans le cadre d'un projet ISP  
financé par le Fonds social européen.*

## Les partenariats avec les communes de Seneffe et Mouscron

Le CRI C&W acquiert une reconnaissance de ses compétences en matière des migrations auprès des communes de son territoire, et ce quel que soit le pouvoir ou la coalition qui y est en place. Il répond ainsi au pluralisme qui le caractérise. C'est le cas pour le Parcours d'Intégration, comme pour le secteur formation. Après le CPAS de La Louvière, c'est au tour des communes de Seneffe et de Mouscron de faire appel au CRI pour former/sensibiliser/informer/animer les membres de leur personnel.

C'est ainsi que Seneffe, sur base d'une volonté d'augmenter le bien-être du personnel a proposé un accompagnement qui s'est concrétisé par une matinée de sensibilisation. Un rapport complet et des recommandations ont été rédigés sur base des observations vues et propos entendus lors de ces séances. Diverses nouvelles pistes seront adoptées par la commune, mais aussi pour ce qui est déjà existant, un effort de communication et de visibilité sera fait.

À Seneffe, 11 sessions de sensibilisation ont été organisées à destination de l'ensemble des agents communaux, avec 134 évaluations collectées (63 employés et 71 ouvriers), permettant d'objectiver les constats et de formuler des recommandations opérationnelles.

Quant à la commune de Mouscron, les négociations sont entamées pour donner à l'ensemble du personnel communal une suite à des animations qui ont eu lieu en 2024 et qui avaient déjà touché un millier de professionnels tous secteurs confondus.

À Mouscron, l'intervention s'inscrit dans la continuité du projet « C'est pour rire », porté par la Ville en 2024, au sein duquel nous sommes intervenus pour animer les débats et les échanges à l'issue d'une intervention théâtrale. À cette occasion, les agents ont été sollicités, via des échanges et des questionnaires, afin de partager leurs expériences, perceptions et questionnements autour des discriminations et du harcèlement au sein de l'administration. L'ensemble de ces retours a été analysé et traduit, avec le soutien du Collège communal, en actions concrètes.

Ce partenariat débouche sur un programme de sensibilisation à grande échelle, visant la formation d'environ 900 travailleurs communaux en 2026.

Ces collaborations confirment la pertinence d'une approche fondée sur les besoins du terrain et orientée vers des impacts concrets.

## Le partenariat avec le CeRSO

Depuis 3 ans maintenant, le Cerso, Centre de Ressources pour le Social de la Haute École Louvain en Hainaut fait confiance au CRI C&W pour dispenser une initiation en Droit des Étrangers à destination des professionnels deux fois par an.

Une des missions du CeRSO étant de proposer des formations, courtes ou longues, aux professionnels de l'action sociale et ce dans différents domaines, cette demande d'intervention est une reconnaissance en ce qui concerne nos compétences et notre pédagogie. C'est aussi une marque de confiance pour le CRI puisque le CeRSO a un rayonnement qui dépasse nos limites territoriales.

Ces sessions sont systématiquement complètes et bon nombre de personnes se retrouve alors sur liste d'attente. Alors qu'à l'initiative du CRI C&W deux sessions sont aussi prévues, bien que gratuites, il est difficile de recueillir des inscriptions, ce qui questionne, diverses démarches de communication et des réajustements seront entrepris.

## La journée de formation traite des êtres humains

Cette journée, initialement prévue pour être la suite d'une journée de formation est devenue, le 12 avril 2025, une journée phare dans nos actions.

Elle a réuni des professionnels issus du monde judiciaire, associatif, policier et d'institutions fédérales autour d'un même thème intitulé « Trafic et traite des êtres humains : comprendre pour mieux combattre ».

Cette journée était organisée en partenariat avec Surÿa, Esperanto et Espace P Mons et a réuni des partenaires, de notre territoire et au-delà et a réuni 69 professionnels.



Stand d'information tenu par les travailleurs du CRI



# Les initiatives ISP

En 2025, le service d'insertion socioprofessionnelle soutenu par le Fonds Social Européen, a assurément pris un nouvel envol, marqué par une consolidation de nos accompagnements vers l'emploi, les stages en entreprise et la formation.

Le CRI C&W également organisé plusieurs événements d'importance, dont : un petit-déjeuner d'entreprise visant à favoriser les liens et l'intermédiation ; « L'Emploi au Centre », qui a attiré cette année 250 demandeurs d'emploi et une vingtaine d'exposants ; ainsi qu'un Forum réflexif consacré aux enjeux démographiques et économiques. Celui-ci a mis en lumière, parmi les pistes de solution, l'employabilité des personnes migrantes et a rassemblé 60 participants.

Ce Forum – grâce à la qualité, à l'expertise et à la complémentarité des intervenants qui se sont succédés durant la matinée – a permis de mieux appréhender les leviers d'action permettant de répondre notamment au vieillissement de la population, à la soutenabilité de notre système de pension – et, plus largement, de notre sécurité sociale –, ainsi qu'à la nécessité de renforcer l'inclusion des personnes migrantes dans le monde du travail.

Au quotidien, les intervenants sociaux de première ligne s'efforcent d'apporter des réponses concrètes à ces enjeux. Toutefois, lors de ce Forum, nous avons également souhaité rappeler que des réponses structurelles doivent être coconstruites avec l'ensemble des actrices et acteurs du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, ainsi qu'avec les forces vives du monde économique régional.

Nous sommes effectivement à un tournant car la Wallonie, comme l'ensemble de la Belgique, fait face à un vieillissement accéléré lié à l'augmentation de l'espérance de vie, à la baisse de la fécondité et à l'arrivée massive des générations du baby-boom dans la tranche d'âge des plus de 66 ans. Cette évolution fragilise, à terme, la dynamique économique, la croissance démographique étant un moteur essentiel du développement.

À l'aune de ce ralentissement démographique annoncé, ce Forum avait pour but de questionner cette conjoncture en y apportant des réponses possibles afin de maintenir la vitalité socio-économique du territoire. L'inclusion socioprofessionnelle des personnes migrantes apparaît ainsi comme une piste stratégique, mais surtout sociale et humaine, capable de soutenir le marché du travail et de renforcer la cohésion sociale par une inclusion plus ambitieuse.

## Favoriser le vocabulaire métier, une porte vers l'emploi...

Par ailleurs, de mai à août, le service ISP a travaillé de concert avec le CISP BRASEAP situé à Binche dans le cadre d'une première programmation pilote intitulée « FLEche vers l'emploi », afin de favoriser la mise en stage de cinq stagiaires ne disposant pas d'une maîtrise suffisante du français, et ce, dans le but d'optimiser leurs perspectives d'accès rapide à l'emploi.

L'objectif était de démontrer qu'une formation de sept semaines (soit trois séances de trois heures par semaine), suivie de quatre semaines de stage en milieu professionnel, est possible, et ce, même pour des demandeurs d'emploi étrangers présentant une maîtrise limitée de la langue.

Cette formation était centrée sur l'assimilation du vocabulaire métier, élément fondamental pour évoluer en semi-autonomie. Elle était complétée par des jeux de rôle, des mises en situation, des visites de lieux de travail, des fiches pédagogiques adaptées, des tables de conversation liées au métier, ainsi que par une approche interculturelle et intergénérationnelle.

Les stages ont eu lieu en juillet au sein de deux homes de notre territoire, à savoir : la Résidence « Le Douaire » à Anderlues et « Le Château de la Providence » à Houdeng-Goegnies. Ils se sont concentrés sur des activités de nettoyage et d'aide en cuisine. Les cinq stagiaires (trois femmes – dont deux originaires de la République Démocratique du Congo et une d'Angola – et deux hommes, l'un originaire de Somalie et l'autre d'Angola) ont fait preuve d'une grande assiduité durant cette période, démontrant que cette formule condensée favorise l'adhésion et la motivation.

À la suite de cette première expérience, les trois femmes ont trouvé un emploi dans les trois mois suivants. Bien qu'elles n'aient pas été engagées au sein du home concerné dans le cadre de leur stage, cette expérience leur a permis de renforcer leur confiance et d'élargir leurs démarches de candidature. Avec notre accompagnement, elles ont pu valoriser leurs nouveaux acquis. L'un des deux hommes a intégré une autre formation qualifiante et poursuit le perfectionnement de son français, tandis que le second demeure activement à la recherche d'un emploi.

Ce projet sera reconduit au premier semestre 2026 avec de nouveaux stagiaires, tandis qu'une initiative similaire sera également lancée en février à Chapelle-lez-Herlaimont, en collaboration avec le CISP Symbiose.



## L'enjeu de l'intermédiation entre le monde de l'entreprise et les demandeurs d'emploi étrangers

Face à la double problématique de la pénurie de main-d'œuvre locale et des défis d'insertion des publics d'origine étrangère, le dispositif « Tutorat en entreprise – facilitateur d'emploi » se déploie comme une interface de médiation active [l'intermédiation] visant à sécuriser durablement les recrutements plutôt qu'à simplement pourvoir des postes.

En intervenant directement sur le terrain par une analyse des besoins et de la culture d'entreprise, ce service financé par le Fonds Social Européen transforme le risque d'embauche en opportunité grâce à une méthodologie rigoureuse incluant un *sourcing* ciblé, une période d'essai d'une durée raisonnable via un stage en entreprise et une médiation interculturelle continue afin de prévenir les difficultés.

En bref, le service ISP tisse une relation d'intermédiaire privilégié entre l'entreprise et le travailleur.

De plus, il développe un réseau de partenaires et d'opérateurs afin de s'appuyer sur ce qui existe déjà, d'optimiser et de coordonner ce qui peut l'être et de développer ce qui n'existe pas encore.

Ciblant prioritairement les secteurs en tension tels que la santé, la construction, la logistique ou le nettoyage, le projet a concrétisé 24 insertions réussies en 2025 et, compte tenu de la réduction avérée du turn-over pour les partenaires, ambitionne d'atteindre plus de 35 intégrations réussies dès 2026 et 40 en 2027.

L'atteinte de ces objectifs nécessitera de naviguer dans un contexte socio-économique et institutionnel particulièrement complexe. Les équipes de terrain font face à une superposition de défis. Du côté des bénéficiaires, l'insertion professionnelle se heurte souvent à des freins périphériques lourds : urgences familiales reléguant l'emploi au second plan, freins à la mobilité (absence de permis et précarité financière) et fracture numérique sévère exigeant une reprise en main des bases de l'outil informatique.

De plus, le service ISP pallie fréquemment un manque d'information de première ligne concernant les droits et les techniques de recherche d'emploi, nécessitant un travail de fond sur la confiance en soi et la gestion du stress (notamment lors des ateliers\*) avant même d'envisager une quelconque mise à l'emploi.

Sur le plan systémique, l'environnement externe ajoute ses propres contraintes. La complexité et le taux d'échec des équivalences de diplômes, couplés aux discriminations persistantes, parfois implicites, de certains employeurs, compliquent la médiation.

Du reste, les récentes réformes de l'emploi et la suppression de certaines aides créent un climat d'incertitude. Cela génère des tensions au sein du réseau d'opérateurs de l'insertion (CPAS, services publics, milieu associatif), où les pressions quantitatives et la conjoncture tendent parfois à éloigner les acteurs de l'approche qualitative et centrée sur la personne que notre dispositif tente humblement de préserver.

En outre, le service a poursuivi également les actions engagées depuis plusieurs années et qui fonctionnent très bien, à savoir l'accompagnement aux équivalences de diplômes et les formations à la préparation de l'examen théorique du permis de conduire. Tout en pilotant la plateforme « Diversité en entreprise » qui réunit des acteurs de l'insertion socioprofessionnelles.

En somme, dans un contexte marqué par des mutations démographiques et socio-économiques profondes, le projet d'insertion socioprofessionnelle du CRI C&W constitue un outil structurant au service du développement territorial. En combinant accompagnement individualisé, partenariat étroit avec les acteurs économiques et articulation avec les politiques publiques de l'emploi, il contribue à sécuriser les parcours et à répondre aux besoins des secteurs en tension.

Sa singularité réside dans sa capacité à inscrire chaque mise à l'emploi dans une approche globale, coordonnée et durable, au bénéfice des personnes étrangères accompagnées par ses services, des entreprises et du territoire.

[\*] Des ateliers ont été organisés sur cinq matinées d'une durée de trois heures chacune, animées par l'ASBL 6beaufort ; CISP partenaire de nos actions situé à Braine-le-Comte.

Les animations se sont déroulées dans les locaux du CRI C&W, avec environ cinq participants par séance et six personnes différentes au total.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- éveiller leur estime de soi afin qu'ils s'autoévaluent et prennent conscience de leurs compétences intrinsèques ;
- apprendre à utiliser le GSM comme outil de recherche d'emploi et de contact avec le monde du travail ;
- mieux maîtriser leur présentation devant un employeur lors des entretiens d'embauche ;
- et mieux comprendre le fonctionnement du milieu professionnel.

# Le travail inter CRI

## Se réinventer pour mieux avancer

Le changement est une force lorsqu'il permet d'affirmer son identité et ses valeurs. En 2025, les Centres Régionaux pour l'Intégration (CRI) de Wallonie ont adopté un logo commun, marquant une évolution tout en restant fidèle à leurs missions. Au fil des années, les centres ont évolué et renforcé leur engagement en faveur de l'intégration des personnes étrangères.

Ce nouveau logo reflète cette dynamique et une volonté partagée de répondre aux enjeux d'actualité. Il symbolise également le souhait des CRI de renforcer leur visibilité et d'affirmer leur identité collective.

## Pourquoi un logo commun ?

- **Il améliore la visibilité des CRI** – Une identité visuelle partagée facilite leur reconnaissance auprès du grand public, des partenaires et des bénéficiaires.
- **Il renforce la cohérence dans la communication** – Une identité visuelle harmonisée simplifie la création de supports commun, quel que soit le territoire d'action.
- **Il renforce notre impact institutionnel** – Une image homogène renforce la légitimité auprès des pouvoirs publics.
- **Il valorise nos missions communes** – Le logo traduit un engagement partagé par chaque CRI au-delà des spécificités locales.

## Un équilibre entre unité et diversité

Ce logo commun incarne la volonté de renforcer la visibilité et de porter une parole collective à l'échelle de la Wallonie. L'identité propre à chaque CRI reste préservée, témoignant de la richesse et de la diversité des réalités locales. Cette approche se traduit par des projets transversaux et par l'adhésion à une structure commune : la Fédération des CRI. À travers cet élan, les CRI affirment leur engagement en faveur d'une société plus juste, solidaire et interculturelle, où chacun trouve sa place et participe pleinement à la vie collective.

### **i** comme Identité

Une identité commune incarne un engagement collectif tout en respectant les spécificités locales de chaque et les parcours individuels.

### **i** comme Inclusion

Une garantie à chacun, quelles que soient ses origines, à une participation pleine et égale à la vie sociale, économique et culturelle, dans le respect des différences et de l'égalité des chances.

### **i** comme Intégration

Un processus bidirectionnel fondé sur l'adaptation mutuelle : celle des personnes étrangères et celles de la société d'accueil, dans une logique d'ouverture et de reconnaissance de la diversité.



## Nouvelle identité, nouveau mode de fonctionnement

Jusqu'en 2025, les CRI bénéficiaient du soutien administratif du DisCRI pour l'organisation des intercentres. La décision du gouvernement wallon de créer un Observatoire wallon de l'Intégration, en s'appuyant sur cette asbl, constitue une reconnaissance importante de son expertise. Elle a toutefois entraîné la perte de ce soutien pour les CRI.

Dans ce contexte, les centres ont créé une Fédération des CRI. Face à des ressources humaines limitées, ils ont revu l'organisation des intercentres (IC). Les directions ont ainsi élaboré une nouvelle méthodologie de travail, présentée aux équipes fin 2025.

## Nouveau mode de fonctionnement, nouvelle technologie

Au sein de l'Inter centre Formation, les équipes ont poursuivi leur collaboration en mutualisant leurs compétences pour développer un cycle de conférences intitulé : (Re)Penser les migrations – Réalités, enjeux et perspectives. Ce programme a été conçu en partenariat avec les universités de Liège, Louvain, Namur et Charleroi, permettant de mobiliser des intervenants issus de milieux académiques et professionnels reconnus. Pour enrichir la réflexion en croisant analyses universitaires et expériences de terrain, les contributions ont été diversifiées autour de plusieurs axes. 5 axes ont ainsi structuré ce cycle de conférences.



**Conférence 1** : Les causes multiples des migrations internationales

**Conférence 2** : Justice migratoire et environnementale : Pour une approche intégrée des déplacements humains

**Conférence 3** : Comment penser les migrations de demain ? Le futur des politiques de gouvernance

**Conférence 4** : L'analyse de la politique migratoire européenne : Du droit sur papier à la réalité des politiques

**Conférence 5** : L'intégration en questions

Chaque conférence a été portée par un ou plusieurs CRI et organisée sur les différents sites des universités partenaires. Afin de toucher plus de personnes, les organisateurs ont opté pour un format hybride, combinant présentiel, distanciel et enregistrement pour rediffusion ultérieure. Ce choix a permis de rassembler 286 participants sur place et 318 en ligne, soit 604 personnes au total (en moyenne 120 personnes par événement). Voir plus encore après rediffusion (accessible sur la [chaîne YouTube](#)<sup>1</sup> de l'Observatoire de l'Intégration).

Les partenariats ont consolidé la crédibilité scientifique du cycle, facilité l'accès à des expertises de haut niveau et permis la mise à disposition de moyens techniques et logistiques complémentaires. La diversité des

<sup>1</sup> [https://youtube.com/playlist?list=PLxaF6S9s6BxVGto35j8h\\_NERwSmk7YmcO&si=8ae4yMH4OQpvnBBW](https://youtube.com/playlist?list=PLxaF6S9s6BxVGto35j8h_NERwSmk7YmcO&si=8ae4yMH4OQpvnBBW)

publics touchés constitue un levier important de diffusion des connaissances, tout en nécessitant une adaptation des contenus selon les formats. Les retours soulignent l'importance de renforcer l'ancrage opérationnel, en lien avec les pratiques professionnelles et les politiques publiques. Ce projet illustre la capacité des CRI à porter des dispositifs complexes et partenariaux. Il ouvre enfin des perspectives en matière de valorisation des contenus et de structuration d'une stratégie inter-CRI à long terme.

Le rôle du personnel du CRI C&W a été crucial dans l'organisation de ces colloques. Bien que la répartition de chaque thématique ait été prise en charge par un ou plusieurs centres, le CRI C&W a coordonné l'ensemble du projet, notamment avec les intervenants et partenaires, un rôle qui a été salué lors du dernier événement.

## Nouvelle technologie, nouvel outil

Par ailleurs, l'apprentissage du français reste la clé de voûte du Parcours d'Intégration. Les moyens alloués par la Wallonie, ont permis de soutenir les opérateurs et la création d'outils dont le portail FLE de la Région wallonne. Conçu pour répondre aux besoins des publics francophones ou non-francophones, il propose une carte interactive facilitant l'accès aux dispositifs d'apprentissage. Géré par l'Observatoire de l'Intégration en collaboration avec les CRI, il peut être consulté via l'adresse <https://portailalphafle.be>



Alphabétisation pour francophone,  
Alphabétisation pour non-francophone,  
Français Langue Étrangère (FLE) et  
Remise à niveau (RAN)

# Un public spécifique : les femmes migrantes

Dans beaucoup de domaines de la société, les femmes restent « invisibles » les besoins spécifiques qu'elles rencontrent ne sont pas toujours pris en compte, c'est le cas de manière générale, mais c'est surtout le cas à propos de femmes étrangères.

Un constat flagrant au CRI C&W concerne les chiffres que révèlent l'accompagnement de première ligne. Depuis quelques années déjà, le nombre de femmes qui bénéficient des services du CRI est en constante augmentation et elles sont majoritaires à frapper à notre porte.

Dans ses actions, le CRI C&W reste attentif à ce public spécifique notamment en proposant diverses initiatives qui ont pour objectifs de montrer la diversité des parcours migratoires féminins, de proposer des ateliers où les femmes ont la possibilité d'exprimer leurs besoins, mais aussi de lutter contre les préjugés sur les femmes issues de l'immigration notamment en invitant des modèles inspirants dans des domaines tant de la recherche que dans le domaine artistique.

## Booster les victorieuses

Le projet « Booster les victorieuses » en est à sa troisième édition, en 2025, les ateliers ont permis de favoriser l'accès à différents droits, notamment par des séances d'informations sur les thèmes qu'elles ont souhaité aborder, de lutter contre l'isolement, de pratiquer la langue française, et ainsi favoriser leur autonomie.

Un colloque a clôturé cette édition, rassemblant des participantes des localités et partenaires (Braine-le-Conte – Fedasil, Chapelle-lez-Herlaimont – Symbiose, Enghien – PCS ; La Louvière – Ligue des Familles, Morlanwelz – Fedasil, Mouscron – CRI C&W) afin de mutualiser les expériences. Les apports et interventions de Solidarité femmes, de l'asbl Cap sur Soi et du PCS d'Enghien ont enrichi cette matinée. Pour faire face au multilinguisme, quelques freins à l'expression française ont été levés notamment grâce au soutien et à la bienveillance de chacune.



## Honneur aux femmes

Le projet célébrant les commémorations des 60 ans d'apports de main d'œuvre entre la Belgique et la Turquie, a permis de mettre en valeur deux femmes. La première, Gülsüm Tarçın, venant tout droit de Turquie, pour l'occasion, est chercheuse dans une université. Celle-ci, avec la collaboration de l'IRFAM, a pu venir nous exposer la synthèse d'interviews qu'elle a réalisées en Belgique auprès de femmes turques. Cette conférencière a pu apporter une perspective particulière liée à son expérience de travail sur les migrations, à son travail spécifique sur le genre, et à sa connaissance particulière de la diaspora turque. Le public présent était majoritairement

composé de femmes turques qui ont apprécié que cette conférence se tienne en langue d'origine (avec appui d'une traductrice pour les francophones). Dans les échanges, le public a reconnu les constats qui ont été présentés et a nuancé les propos de l'experte en apportant des éclairages sur les nouvelles générations qu'elles fréquentent et dont les objectifs s'éloignent de génération en génération des traditions.

Dans ce projet de commémoration, un autre axe a pu être développé, lors d'un colloque la question de l'orientation professionnelle des deuxièmes et troisièmes générations, tout en cherchant l'équilibre de représentation locale et de mixité. Sengül Ozdemir est née en Belgique et s'est orientée vers des études artistiques, elle expose ses œuvres en Europe et notamment au Brésil, la thématique de son travail est la notion du Carnaval. Sengül est une personnalité haute en couleur qui rompt avec les stéréotypes. Ce jeune parcours professionnel est aussi émaillé d'embûches car exister à travers son art, sans être confrontée à son identité d'origine n'est pas évident, comment ne pas être « la tête de turc de service » ? Cette jeune femme est un modèle inspirant pour les nouvelles générations, non seulement parce qu'elle réussit professionnellement, mais aussi parce qu'elle rompt avec les métiers classiques où sont souvent attendues les femmes et les femmes migrantes.

## Parité dans les panels

Enfin dans le positionnement du CRI C&W, une attention toute particulière est mise pour que les panels, lors des colloques soient mixtes. La diversité étant notre ligne de conduite, les actions qui permettent de découvrir divers points de vue, notamment en visibilisant la gent féminine, est une voie qui deviendra incontournable.



# La Bibliothèque vivante



La Bibliothèque humaine est un concept né dans les années 1990 au Danemark, dans un contexte de recrudescence des violences racistes. L'idée est simple mais puissante : organiser une rencontre directe avec l'Autre. Plutôt que de parler des préjugés, il s'agit de les comprendre en les vivant. Aujourd'hui, la Bibliothèque humaine s'est largement développée à l'international, avec la volonté de se répliquer le plus largement possible.

Séduit par ce concept, le CRI Centre & Wapi a souhaité organiser ce type d'événement dans la région de La Louvière, en partenariat avec la Bibliothèque Provinciale du Hainaut et le GSARA La Louvière.

La Bibliothèque vivante prône une véritable ouverture d'esprit et vise à renforcer la cohésion sociale entre les individus, ce qui s'inscrit pleinement dans les missions d'un Centre Régional d'Intégration. Elle fonctionne sur le modèle d'une bibliothèque classique : des lecteurs empruntent des livres... à la différence près que les livres sont des êtres humains. Les participants, appelés lecteurs, sont invités à échanger avec ces « livres » autour des stéréotypes et des préjugés qu'ils ont vécus.

La Bibliothèque vivante constitue ainsi un outil concret de promotion des droits humains et de la dignité. Elle sensibilise le public et encourage un dialogue constructif autour des préjugés, souvent à l'origine de discriminations.

Ce dispositif favorise la rencontre avec l'Autre, la compréhension de ses repères et de ses valeurs, ainsi que le dépassement des incompréhensions. Il contribue à un mieux-vivre collectif et à une communication interculturelle renforcée. Dans un contexte marqué par la montée du racisme et des discours d'extrême droite, ces objectifs prennent une résonance toute particulière.

La Bibliothèque vivante s'inscrit de préférence dans le cadre d'une manifestation publique plus large. Elle ne constitue pas un événement autonome, afin d'éviter toute forme de voyeurisme.

Le partenariat entre le CRI Centre & Wapi, la Bibliothèque Provinciale du Hainaut et le GSARA La Louvière a organisé un premier événement lors de la Journée Mondiale du Louviérois, le 15 mai 2025, au Centre de la Gravure. Pas moins de 40 moments de lecture ont été proposés, avec 13 Livres.

Depuis, la Bibliothèque vivante a trouvé sa place dans d'autres événements : le vernissage d'une exposition au Centre Daily-Bul, ainsi que la Fureur de lire de la Bibliothèque Provinciale du Hainaut.

Aujourd'hui, le partenariat s'apprête à constituer un nouveau groupe de Livres afin d'enrichir un catalogue qui en compte déjà treize.

Afin de garantir un cadre sécurisant, les Livres sont accompagnés et formés par les Bibliothécaires, qui sont également les gestionnaires du



projet. Le modèle de travail prévoit deux journées de formation. Celles-ci permettent de travailler le récit, tant sur le fond que sur la forme, ainsi que le titre du Livre et son « quatrième de couverture », à travers des animations conviviales favorisant la mise en confiance. Le rôle confié aux Livres est exigeant et parfois éprouvant, mais il est aussi profondément enrichissant, souvent stimulant et parfois même joyeux.

Le catalogue doit être suffisamment diversifié pour susciter la curiosité et attirer un public varié. Une Bibliothèque vivante trop spécialisée risquerait de ne toucher qu'un public restreint, de perdre en attractivité à l'opposé de l'objectif recherché. À l'inverse, une offre riche et variée suscite l'intérêt : les lecteurs, souvent surpris et satisfaits de leur première lecture, souhaitent poursuivre l'expérience.

Les Bibliothécaires assurent la gestion des « prêts » et mettent en relation les Lecteurs et les Livres. Ils sont les premiers interlocuteurs du public et jouent un rôle essentiel d'accompagnement. Ils expliquent le concept, aident à choisir un Livre et veillent au respect du cadre et des règles.

Les Lecteurs sont ensuite laissés seuls avec les Livres pour une durée de 15 à 20 minutes dans un espace cosy et confidentiel, propice à la parole. La rencontre peut se faire seul ou accompagné d'une seule personne. Un temps de questions est possible en fin d'échange, le Livre restant libre d'y répondre ou non.

À l'issue de la rencontre, chaque Lecteur est invité à compléter une évaluation. Dans l'ensemble, celles-ci se révèlent très positives, et plusieurs Lecteurs ont exprimé le souhait de devenir Livres à leur tour.



## Chiffres

# 892

Total  
de dossiers  
en 2025

### Chiffres globaux des services de première ligne

Lorsque l'on observe les chiffres de l'année 2025, une diminution du nombre de dossiers est constatée, passant de 1371 en 2024 à 892 en 2025. Cette contraction d'apparence s'explique par un retrait méthodologique des données liées au FSE (Fonds Social Européen) et à l'activité en Insertion Socioprofessionnelle menée par le CRI (présentées volontairement plus loin dans le rapport d'activités), mais également par un durcissement significatif des politiques migratoires à l'échelle européenne.

En effet, la mise en œuvre progressive du Pacte européen sur la migration et l'asile a introduit plusieurs mesures restrictives, telles que le renforcement des contrôles aux frontières extérieures, la généralisation des procédures de filtrage (screening) aux frontières, ainsi que l'accélération des procédures d'asile pour certaines nationalités avec un taux de reconnaissance faible. Par ailleurs, le développement de partenariats avec des pays tiers (notamment en Afrique du Nord) vise à externaliser la gestion des flux migratoires, limitant de facto l'accès au territoire européen.

Ces orientations se traduisent également par une augmentation des mesures de rétention et d'éloignement, ainsi qu'un accès plus restreint aux voies légales de migration. Dans ce contexte, les parcours migratoires deviennent plus complexes, plus longs et plus incertains, ce qui contribue à une diminution du nombre de personnes parvenant jusqu'en Belgique et, par conséquent, à une baisse des demandes d'accompagnement observées.

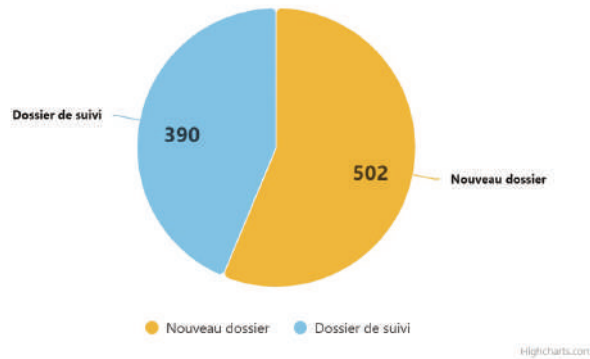
Dans l'un des graphiques ci-après, nous verrons également qu'à l'inverse de l'âge médian qui s'établit autour de 42 ans en Belgique, traduisant de la sorte une dynamique de vieillissement de la population, les personnes extra-européennes présentent un profil nettement plus jeune, avec un âge médian estimé entre 25 et 30 ans. Cet écart démographique significatif souligne la contribution des populations migrantes au renouvellement générationnel et à la vitalité du tissu socio-économique. Dans ce contexte, l'inclusion socio-professionnelle des personnes migrantes constitue un enjeu stratégique majeur, à l'intersection des politiques sociales, économiques et migratoires. Elle apparaît d'autant plus essentielle que, malgré les besoins structurels du marché du travail, des freins institutionnels et administratifs persistent et limitent encore leur pleine participation à la société.

Concernant les communes de notre territoire de compétence, on observe cette année que Mouscron arrive encore en tête du nombre de personnes accompagnées par nos services pour la deuxième année consécutive avec 238 dossiers. Les communes qui suivent Mouscron sont donc respectivement : La Louvière (213), Manage (63), Braine-le-Comte (52), Soignies (47), Lessines (41), Morlanwelz (37) et Binche (36).

On peut également constater comparativement avec 2024 qu'après La Louvière et Manage, Braine-le-Comte dépasse cette année Soignies et que Lessines entre dans le Top 8 devant Morlanwelz et Binche faisant sortir Seneffe de celui-ci.

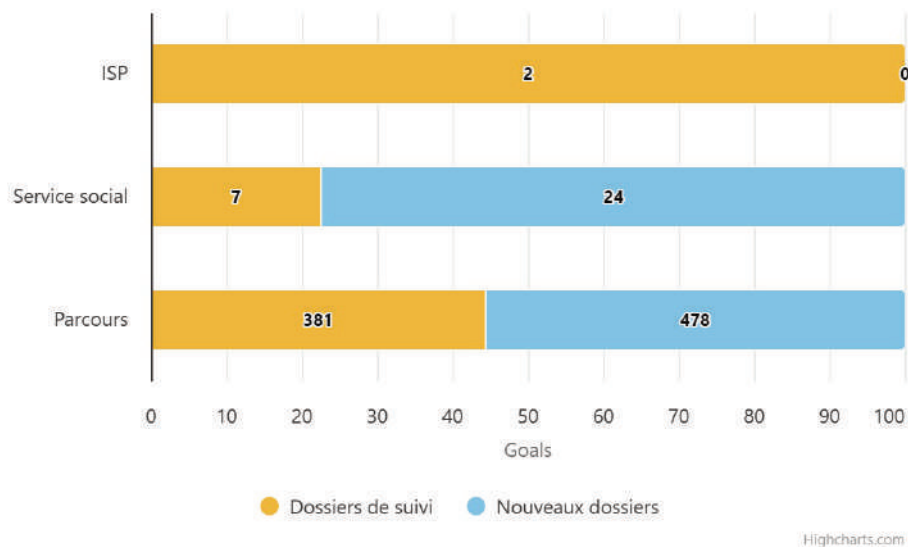
## Répartition par dossiers

L'analyse des données pour l'année 2025 met en évidence une baisse du nombre de dossiers, qui passe de 1371 en 2024 à 892 en 2025, avec 502 nouveaux dossiers pour 390 suivis. Ceci s'explique par un ajustement méthodologique, lié à l'exportation des données relevant du FSE et des actions en Insertion Socioprofessionnelle du CRI présentées volontairement plus loin dans ce rapport d'activités. Ce tassement s'inscrit également dans un contexte de renforcement des politiques migratoires au niveau européen, ayant un impact direct sur les flux de personnes accompagnées.



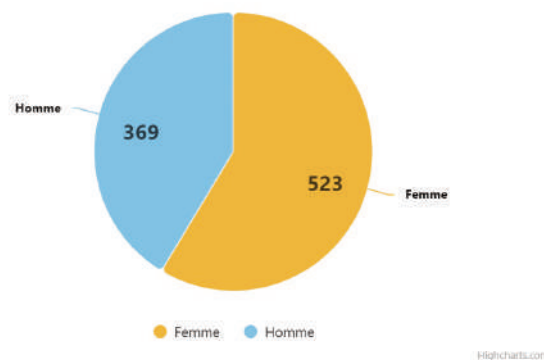
## Répartition par services

Les chiffres ici présentés concernent uniquement l'entrée par le Parcours d'Intégration ou le Service Social, ce qui donne un aperçu très faible et biaisé des suivis ISP qui est fait nettement plus important quand on y ajoute le travail spécifique d'Insertion Socioprofessionnelle réalisé par l'équipe ISP grâce à notre FSE. Ces chiffres sont d'ailleurs présentés distinctement pour mettre en exergue cette spécificité sur laquelle nous accordons de plus en plus d'importance pour le bien et dans l'intérêt des personnes migrantes. Du reste, l'inclusion socioprofessionnelle des personnes migrantes ne peut plus être traitée comme une question périphérique ou idéologique. Elle constitue un levier central de développement économique, de cohésion sociale et de stabilité démocratique. D'où notre volonté cette année de les extraire des chiffres globaux, afin de les mettre ostensiblement en évidence.



## Répartition par sexe

Depuis plusieurs années, le public accompagné est majoritairement féminin. Cette situation s'explique notamment par le fait qu'une part importante des femmes migrantes arrive dans le cadre du regroupement familial. Elles sont également plus enclines à solliciter les services sociaux, éducatifs et de santé, tant pour elles-mêmes que pour leurs enfants, ce qui les rend davantage visibles dans les dispositifs d'accompagnement.

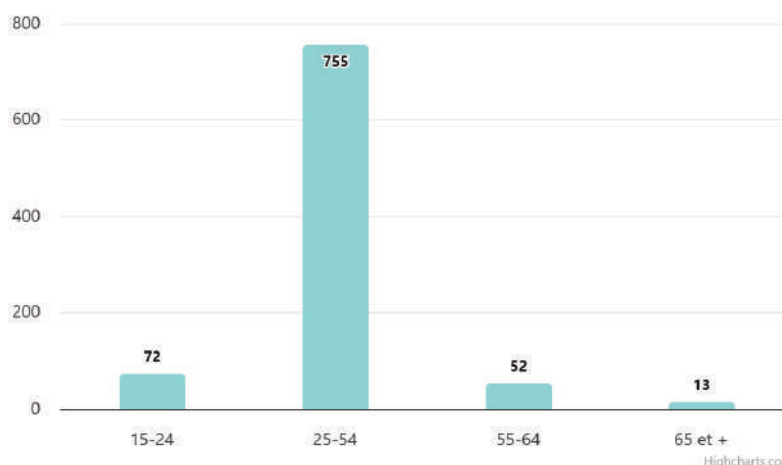


Par ailleurs, les femmes migrantes sont plus souvent exposées à des situations de vulnérabilité socio-économique (accès limité à l'emploi, emplois précaires, dépendance administrative ou financière), ce qui accroît leur recours aux structures de soutien. Les dispositifs d'accueil et d'intégration ciblent aussi prioritairement certains publics, notamment les familles monoparentales, majoritairement composées de femmes.

Enfin, des facteurs structurels tels que les inégalités d'accès au marché du travail, la non-reconnaissance des diplômes ou encore les contraintes liées à la garde d'enfants contribuent à une présence accrue des femmes dans les parcours d'accompagnement. Cette surreprésentation reflète ainsi des dynamiques croisées, à la fois migratoires, sociales et institutionnelles.

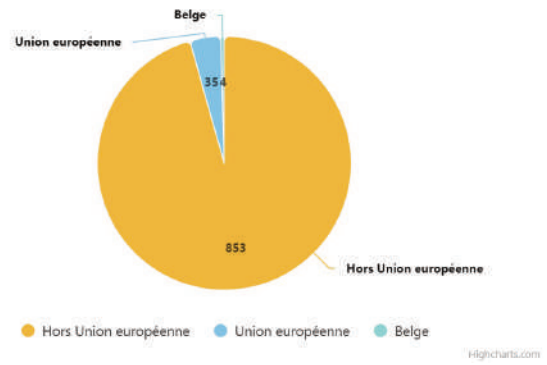
## Répartition par tranches d'âge

Comme cela avait déjà été relevé l'année dernière, les tranches d'âge sont moins spécifiques regroupant des 25 à 54 ans dans une seule catégorie qui apparaît clairement comme la plus conséquente. Les 15-24 ans arrivent assez loin derrière comme ensuite les 55-64 ans. La population belge a un âge médian d'environ 42 ans, reflet d'une société relativement vieillissante. Les personnes extra-européennes sont en moyenne beaucoup plus jeunes, avec un âge médian autour de 25-30 ans. Cet écart montre que les populations immigrées apportent une dynamique jeune et active à la société. Il influence directement les besoins en éducation, insertion professionnelle et renouvellement démographique.



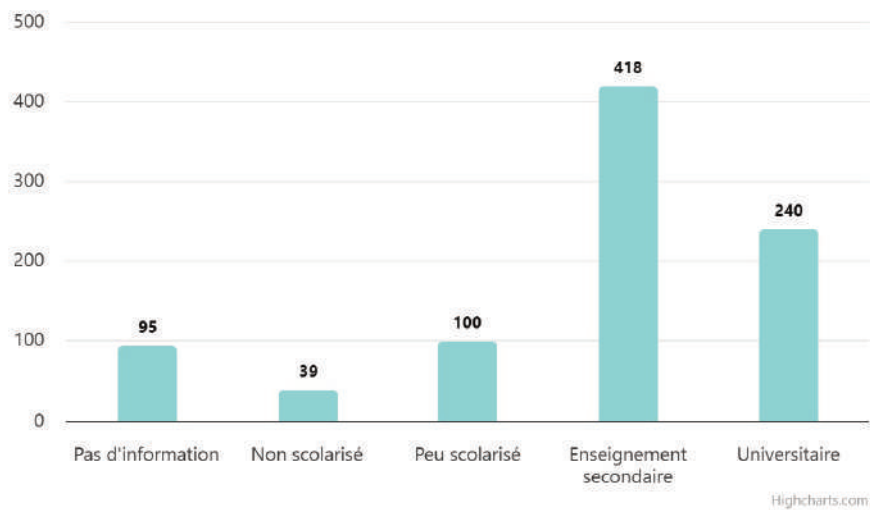
## Top nationalité

Les personnes reconnues réfugiées sont au nombre de 238, avec également le trio des nationalités composé de l'Ukraine avec 111 personnes, le Maroc arrive cette année juste derrière avec 101 personnes qui est suivi ensuite par l'Algérie avec 48 personnes, mettant cette année la RDC hors du Top 3. Comme chaque année également, les personnes extra-européennes sont clairement notre public cible avec un total de 93,72%. Concernant le nombre de nationalités différentes qui composent notre public, elles sont au nombre de 78.



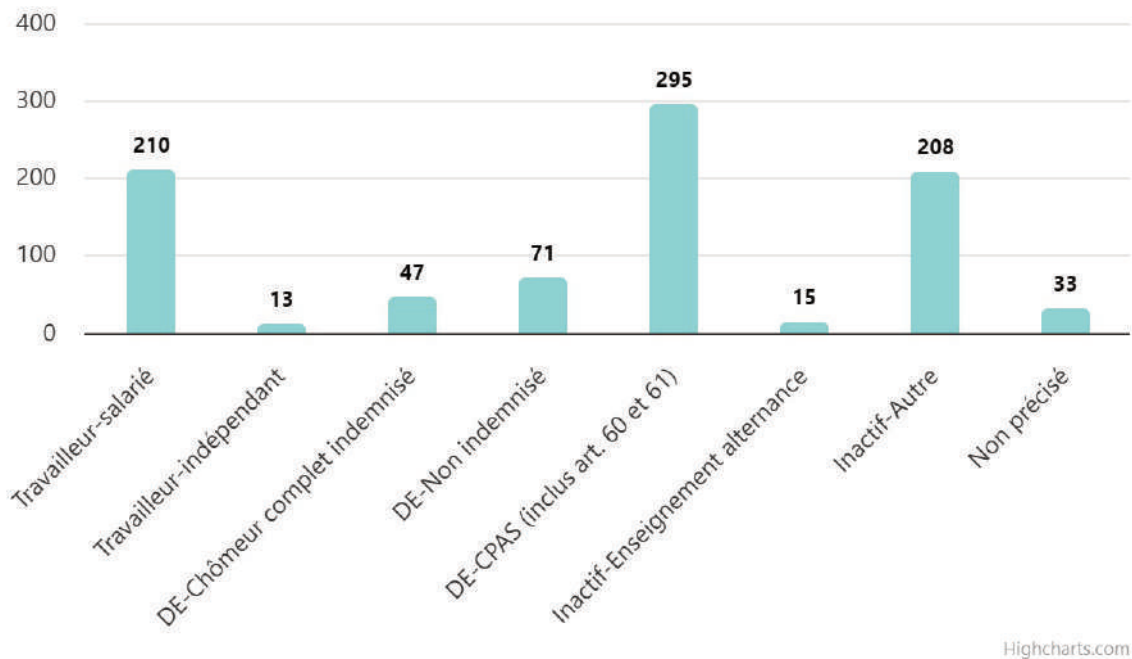
## Répartition par diplômes

Comme en 2024, l'enseignement secondaire et universitaire restent les qualifications les plus importantes en termes de chiffres au sein des bénéficiaires du CRI C&W pour cette année 2025. Pour les personnes plus qualifiées, un travail conséquent sur la reconnaissance du diplôme obtenu au pays s'optimise via le service d'équivalence mais force est de constater que l'obtention de cette reconnaissance ne donne pas automatiquement lieu à une insertion professionnelle pour autant. Le CRI mettra d'ailleurs l'accent sur un travail spécifique à cet égard durant l'année 2026.



## Répartition par statut professionnel

À la différence de 2024, on constate un resserrement intéressant de l'écart entre les personnes inactives ou émargeant au CPAS avec les travailleurs salariés. À savoir qu'en 2024, le pourcentage des actifs était de 36,08% et qu'en 2025, il atteint les 41,73%. Cette évolution peut s'expliquer grâce au travail d'intensification du projet d'insertion socioprofessionnelle soutenu par le FSE. On ne peut évidemment que regretter que les publics du CRI soient encore assez majoritairement tributaires des aides sociales mais gageons qu'avec ce travail d'amplification de ces ressources accrues en termes d'accompagnement vers l'emploi et l'insertion sociale par le travail, cette courbe puisse continuer d'évoluer positivement. Nonobstant, il reste important de constater qu'un plafond de verre reste d'actualité en termes d'ethno-stratification du marché de l'emploi pour les personnes migrantes, et plus encore chez les femmes principalement portant le foulard.

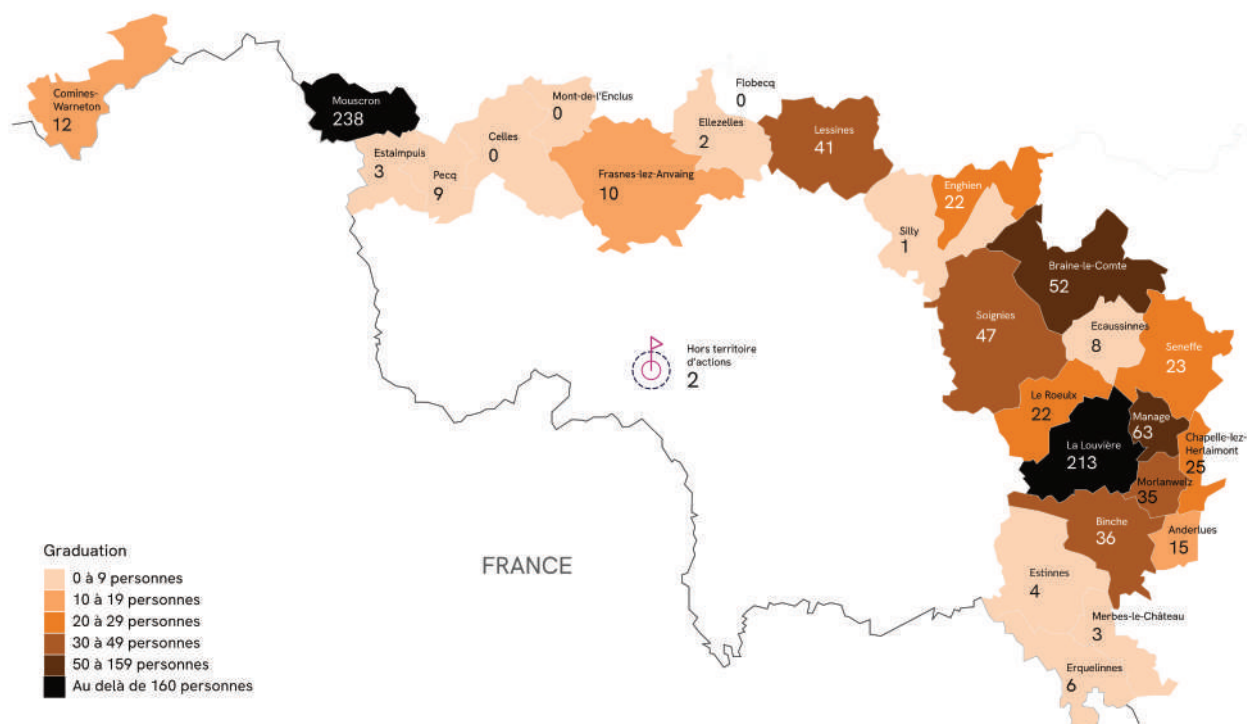


## Répartition par commune de référence

Comme observé en 2024, Mouscron devient la ville qui absorbe le plus de dossiers sur le territoire du CRI avec 238 personnes inscrites, devant La Louvière et Manage.

Les écarts parfois importants entre les 26 communes couvertes par le CRI C&W s'expliquent assez facilement par les différences en termes démographique et du nombre d'habitants par commune, si la commune se trouve en zone rurale ou urbaine, ainsi que si le pôle urbain propose moult services qui peuvent orienter les personnes primo-arrivantes à privilégier leur installation là où ces services sont plus proches de leur habitation.

La question de la mobilité, de l'accès aux services et aux divers opérateurs (FLE, Citoyenneté, formations pour adultes, etc.) étant là aussi des facteurs prégnants qui expliquent ces ratios.



## Insertion socioprofessionnelle : données spécifiques

En 2025, 133 nouvelles personnes ont été accompagnées.

36 personnes ont pu suivre la formation à la préparation de l'examen théorique du permis de conduire pour un total de 1440 heures et 5 personnes pour les cours de pratique pour 100 heures. Ce qui fait un total de 1540 heures.

En 2025, le CRI a continué d'accompagner les demandeurs d'emploi étrangers (DEE) dans leurs diverses recherches et les orientations ciblées. Cela se compose entre les accompagnements sociaux, les équivalences de diplôme, les séances d'infos collectives et la mise en place d'un projet FLE Métiers avec 3 homes de la région de Binche – La Louvière et le partenaire CISP (Braseap) pour 5 stagiaires dont 3 ont par la suite trouvé de l'emploi.

24 mises à l'emploi ont été réalisées et le service vise une progression de 35 mises à l'emploi en 2026 et 40 en 2027.

Les suivis 2024 en 2025 sont au nombre de 40 personnes.

Au niveau des sorties positives pour cette année 2025 :

- 24 personnes clôturée pour mise à l'emploi ;
- 2 personnes clôturées pour études ;
- 4 personnes clôturées pour formation ;
- 2 personnes clôturées pour bénévolat.

Le 13 novembre 2025, le CRI a organisé son traditionnel « Emploi au Centre » avec cette année 23 exposants (employeurs, CISP, opérateurs de formation et d'insertion, etc.) et 250 personnes présentes, ce qui représente un véritable succès de fréquentation.

Un petit-déjeuner a également été organisé pour les employeurs avec une quinzaine de participants le vendredi 26 septembre.

Outre cet événement, le jeudi 11 décembre 2025 s'est tenu un Forum qui s'intitulait : « Enjeux démographiques et économiques en Wallonie : l'inclusion socio-professionnelle des migrants comme solution » fréquenté par 60 personnes.

Au niveau des ateliers, 5 personnes différentes (1 homme et 4 femmes) y participent. D'une durée de 3h chacun pour un total de 5 matinées données par notre partenaire CISP, 6 Beaufort (4 novembre, 18 novembre, 27 novembre, 3 décembre et 16 décembre). Ces ateliers abordent de la gestion du stress, la confiance en soi, la simulation d'entretien d'embauche et l'utilisation du Gsm pour la recherche d'emploi.

## Chiffres des actions du secteur FISA

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

### Professionnels et partenariats

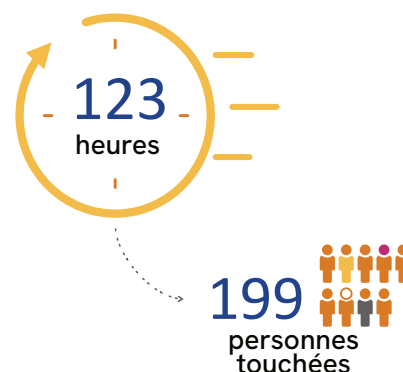
- Initiation en droit des étrangers (en présentiel et webinaire) ;
- Formation de formateurs FIC/AOC ;
- Formation en andragogie ;
- Suivi de la formation de formateurs à la citoyenneté ;
- Formation à l'interculturalité ;
- Colloques ;
- Formation ELAO partenaires ;
- Présentation d'outils.



### Public étranger

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

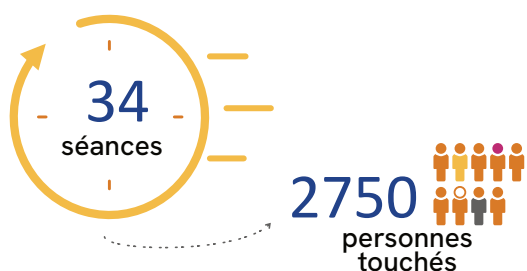
- Séance d'info du service social ;
- Séance d'information du Parcours d'Intégration ;
- Séance nationalité ;
- Séance d'info ISP ;
- Séance d'info d'équivalence de diplômes ;
- Séance de sélection au permis de conduire théorique catégorie B.



### Tout public

#### Séances de sensibilisation

- Mini-débats visio ;
- Bénévoles multilingues ;
- Bords de scène ;
- Colloques inter CRI (en visio et en présentiel pour 604 participants).
- Intervention FIC/AOC.



#### Séance d'information

- Permis de conduire ;
- Intervention FIC/AOC.

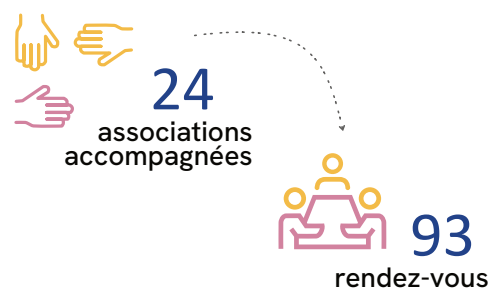


## Accompagnement des associations

Les associations initiées par des personnes étrangères ont pris un essor important et font de plus en plus appel au CRI Centre & Wapi. 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.

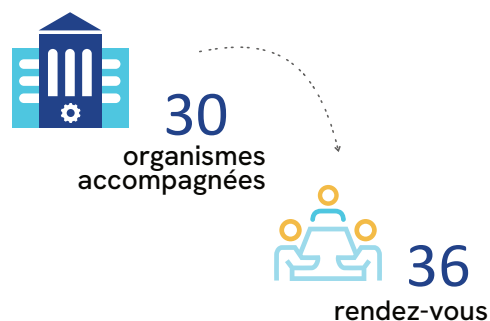
### Accompagnement des associations

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.



### Accompagnement de services publics

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





## 2025 en images...



# Prolongements, continuité et ambition

En ces temps perturbés, qui entraînent l'incertitude,

En cette période de repli sur soi, où l'étranger est perçu comme la source de tous les maux avec sa panoplie de mesures politiques restrictives et inhumaines,

En ces temps où la loi du plus fort semble devenir la norme, faisant fi de l'état de droit, du droit international et réduisant drastiquement les acquis sociaux...

Le CRI C&W restera attentif aux enjeux nationaux, européens et internationaux notamment via des actions de colloque et la présence dans les plateformes thématiques pour sensibiliser notre public cible, défendre les droits humains, promouvoir l'égalité des chances et agir pour défendre nos valeurs.

La continuité se fera dans le respect de ses missions ; adopter la nouvelle procédure du Parcours d'Intégration, en restant attentif de relever des dysfonctionnements éventuels. Il faut du temps pour en essuyer les plâtres, poursuivre le travail en insertion socio-professionnelle, accompagner les ILI tant dans l'orientation du public que dans les démarches administratives nécessaires, former les professionnels (citoyenneté, droit des étrangers, français langue étrangère, discriminations...) et les jeunes au sein des établissements scolaires.

Pour agir, l'ensemble du CRI se forme tant pour augmenter en compétence, que pour élargir son champ d'action, soit individuellement que collectivement. Le nouveau plan de formation sera défini.

En primeur pour 2026 : propositions de colloques car informer reste une arme (lutter contre l'extrême droite, les questions climatiques en lien avec les migrations, les initiatives politiques européennes positives en matière de migration...), jeux et outils pédagogiques à découvrir (journée jeux d'ici et d'ailleurs, découverte d'outils, journée « la diversité m'anime », journées des familles, et journées interculturelles...), projet d'exposition (objets migratoires)...

Le CRI C&W souhaite relever différents défis « sans se disperser », mais aussi sans « fermer les yeux », il assume les missions du décret, tout en construisant des actions qui contribueront à construire une société qui prône la cohésion, entre publics fragilisés, par diverses mesures. Ce sera le cas dans une action concertée avec les 2 autres CRI en Hainaut (signes convictionnels).

Travailler à l'intégration des personnes étrangères n'est pas un long chemin tranquille, mais c'est une mission qui a du sens. Il n'est pas toujours facile de continuer à avancer tant les conditions de cette intégration se dégradent. Notre ambition : garder le cap !

