



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR SOCIAL AND LABOUR INCLUSION:

Innovative professional tools for enabling the social and labour inclusion of migrants, newcomers, asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065510



Employment 4 Inclusion

www.employment4inclusion.com



RÉSUMÉ

Introduction

Module 1 : Ligne directrice 1 à l'intention des institutions publiques - Offre de la société civile aux administrations publiques

Module 2: Ligne directrice 2 pour les institutions publiques - Offre publique des administrations publiques à la société civile

Module 3: Ligne directrice 3 pour les institutions publiques - Synergies entre la société civile ou les organisations et les administrations publiques

Module 4: Ligne directrice 4 à l'intention des entreprises - Sensibilisation aux compétences professionnelles

Module 5: IO.3 – Ligne directrice 5 pour les entreprises – Orientation/soutien à l'emploi

Module 6: Ligne directrice 6 pour les entreprises - Mesures de sensibilisation du personnel

Module 7: Exemples de réussite pour les institutions publiques et les entreprises (module 7) - Recueil d'exemples de synergies entre la société civile, les organismes publics et les entreprises pour l'inclusion sociale et professionnelle des MNAR

Conclusion (y compris les conseils et les recommandations)

Bibliographie

Introduction :

À la suite de l'arrivée de millions de demandeurs d'asile au cours des 20 dernières années, les États membres ont été confrontés à de nouveaux défis. Répondre aux besoins fondamentaux des réfugiés – tels que l'emploi, le logement, la santé et l'assistance sociale – et financer les mesures d'intégration.

Dans le même temps, les États membres se sont efforcés de concevoir des mesures d'intégration sur mesure qui répondraient aux besoins spécifiques. Toutes ces questions nécessitent un renforcement des capacités et une extension des ressources des services publics. Ceci en particulier pour les pays qui n'étaient pas habitués à recevoir des personnes.

Pour s'y préparer, les pouvoirs publics et les services ont dû élaborer des mesures spéciales d'intégration pour ces groupes.

Principales constatations

Le rôle des services publics diffère en Europe.

- a. Dans certains cas, les services publics ou une autre entité publique ont principalement réglementé et supervisé les mesures.
- b. dans d'autres, ils agissaient à titre de fournisseurs de services.
- c. et dans d'autres cas, ils ont financé la mesure ou combiné des rôles.

Dans le domaine du logement et de l'intégration sociale (y compris des mesures telles que l'éducation civique), les municipalités et les autorités locales jouent un rôle clé, en collaboration avec les ONG.

En ce qui concerne les réponses politiques à la demande de logements, un fil conducteur à travers l'Europe a été le développement d'approches coordonnées entre les agences gouvernementales et les municipalités locales. Cela comprend l'élaboration de politiques de dispersion et l'établissement de quotas pour répartir les nouveaux arrivants entre les municipalités.

Marqueurs stratégiques

Concevoir des mesures culturellement sensibles qui reconnaissent les caractéristiques spécifiques des réfugiés peut aider à offrir une assistance plus adaptée.

Il est essentiel de fournir un soutien psychologique là où c'est nécessaire et de tenir compte des problèmes de santé dans la conception des mesures. Étant donné que les questions de santé sont d'intérêt commun à tous les États membres, un forum ou une plate-forme au niveau européen permettant aux experts d'échanger des expériences et des bonnes pratiques peut aider les États membres à faire face à l'augmentation de la demande.

Des mesures novatrices et engageantes sont essentielles, telles que des stratégies visant à inclure les réfugiés dans les activités communautaires et celles qui soutiennent les réseaux sociaux, telles que le mentorat. Rôle des services publics dans l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Les fournisseurs de services (tant publics que privés) sont souvent aux pris en compte dans leurs capacités, tant humaines que financières.

Une société civile active, un environnement d'affaires accueillant et le soutien des ONG et des communautés locales sont tous propices à une intégration réussie. Faire participer activement ces intervenants aux mesures d'intégration afin d'accroître les chances de succès.

Compte tenu de la nature multidimensionnelle de l'intégration, une coopération étroite entre les différents acteurs impliqués dans les mesures d'intégration, y compris les partenaires sociaux, est une condition préalable au succès. Dans les différentes mesures et domaines d'intégration, différents modèles de coopération – allant d'un rôle normatif pour le prestataire de services à des modèles plus flexibles – ont été identifiés parmi les services publics, les organisations privées et les partenaires sociaux. Pour sa part, l'UE, par le biais de son partenariat européen multipartite pour l'intégration, encourage la participation des partenaires sociaux au processus décisionnel au niveau de l'UE.

La coopération peut être particulièrement difficile lorsque des parties prenantes nombreuses et variées sont impliquées: une bonne communication est nécessaire pour éviter les doubles emplois et maximiser les synergies.

Très peu de mesures mettent l'accent sur les femmes. La mise en place de structures d'accueil pour les enfants et de classes spécialement adaptées aux besoins éducatifs et professionnels des réfugiées peut contribuer à stimuler la participation des femmes.

Principaux défis que l'organisation doit prendre en compte afin de fournir l'intégration de MNAR:

	Défis individuels	Défis structurels
Marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'expérience de travail ou de qualifications - Analphabétisme - Difficultés à obtenir la reconnaissance des qualifications et compétences existantes (informelles) - Barrières linguistiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Forte demande de travailleurs moyennement et hautement qualifiés (en particulier dans les emplois de niche et les emplois techniques) et faible demande de travailleurs peu qualifiés - Difficultés concernant la reconnaissance des qualifications/compétences - Capacité étirée des services publics



	<ul style="list-style-type: none"> - Problèmes de santé mentale (dus à un traumatisme) - Absence de réseaux professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigences professionnelles complexes pour accéder à l'emploi - Coopération limitée et participation active des employeurs et des pouvoirs publics
Services d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> - Barrières linguistiques - Analphabétisme - Expériences traumatisantes antérieures - Déficits d'éducation antérieurs - Antécédents scolaires antérieurs peu clairs 	<ul style="list-style-type: none"> - Comment répondre de manière coordonnée entre les différentes parties prenantes - Manque de compétences parmi les éducateurs pour faire face à l'éventail de l'éducation et à d'autres besoins - Manque d'expérience dans l'évaluation et la reconnaissance des acquis - Manque d'expérience pour remédier aux déficits d'éducation antérieurs des réfugiés et des demandeurs d'asile - Nécessité d'expériences d'apprentissage individualisées et spécifiques à chaque cas
Logement	<ul style="list-style-type: none"> - Divers besoins en matière de logement (mineurs non accompagnés, adultes célibataires, familles avec enfants, personnes âgées) 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité de logements de bonne qualité - Nécessité d'héberger un grand nombre immédiatement et à moyen terme - Pénurie générale de logements - Soutien public et politique à la fourniture de logements de bonne qualité - Procédures bureaucratiques d'accès au logement
Services d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> - Barrières linguistiques - Analphabétisme - Expériences traumatisantes antérieures - Déficits d'éducation antérieurs - Antécédents scolaires antérieurs peu clairs 	<ul style="list-style-type: none"> - Comment répondre de manière coordonnée entre les différentes parties prenantes - Manque de compétences parmi les éducateurs pour faire face à l'éventail de l'éducation et à d'autres besoins - Manque d'expérience dans l'évaluation et la reconnaissance des acquis - Manque d'expérience pour remédier aux déficits d'éducation antérieurs des réfugiés et des demandeurs d'asile



		<ul style="list-style-type: none">- Nécessité d'expériences d'apprentissage individualisées et spécifiques à chaque cas
Santé	<ul style="list-style-type: none">- Traumatismes et problèmes de santé mentale dus à l'expérience de conditions inhumaines- Conditions de vie hostiles dans les pays d'accueil- Barrières culturelles, différence de langue- Statut socio-économique médiocre	<ul style="list-style-type: none">- Manque de données précises en raison de l'absence de dossiers ou d'une mauvaise évaluation initiale de la santé (en particulier pour la santé mentale)- État de préparation du système de santé (en termes de compétences linguistiques, d'expérience de la gestion des traumatismes, etc.)
Intégration sociale	<ul style="list-style-type: none">- Hétérogénéité des réfugiés venant d'origines et de cultures différentes	<ul style="list-style-type: none">- L'accent est généralement mis sur l'intégration sur le marché du travail- Obtenir le soutien du public pour l'intégration sociale des réfugiés- L'accès à l'aide sociale pour favoriser l'intégration.

LIGNES DIRECTRICES SUR L'EMPLOI POUR L'INSERTION

Les lignes directrices suivantes fournissent des méthodes et des outils innovants aux professionnels pour engager et soutenir les organismes publics et les entreprises pour l'inclusion sociale et professionnelle des MNAR (migrants, nouveaux arrivants demandeurs d'asile et réfugiés).

Par conséquent, la ligne directrice est divisée en deux zones :

- ▶ l'une visant à mobiliser les organismes publics,
- ▶ un pour impliquer et guider les entreprises.

ZONE 1 - LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

- ▶ Fournir les meilleures méthodes aux professionnels pour effectuer un processus d'interaction à double sens avec les organismes publics: offres de services de la société civile à l'administration publique et de l'administration publique à la société civile; afin de faciliter et de permettre l'inclusion sociale et la participation des MNAR,

- ▶ 3 modules sont proposés dans cette zone :

1) **Module 1** : Offre de la société civile aux administrations publiques : méthodes de formation et de conseil pour les thèmes **suivants (compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques ; égalité des genres, antiracisme, antixénophobie, préjugés, stéréotypes et préjugés...)**.

2) **Module 3**: Offrir des informations ou des conseils des administrations publiques à la société civile:

- ✓ des renseignements sur les services qu'ils fournissent afin de combler l'écart.
- ✓ les services publics.
- ✓ procédures juridiques et conseils à MNAR.
- ✓ les services en emploi.
- ✓ Soins.
- ✓ Logement.
- ✓ ...

3) **Module 3**: Synergies entre les organisations de la société civile et les administrations publiques

- ✓ prévenir les systèmes de ségrégation et de discrimination des MNAR.
- ✓ la sensibilisation de la collectivité.
- ✓ des plans locaux et régionaux pour améliorer l'inclusion sociale.

ZONE 2 - LIGNES DIRECTRICES À L'INTENTION DES ENTREPRISES

- ▶ **Former les professionnels avec les lignes directrices et les outils essentiels pour engager les entreprises dans le processus d'inclusion de la main-d'œuvre de MNAR, en particulier pour ceux qui agissent en tant que coach ou conseiller en matière d'emploi, renforçant ainsi la relation avec les entreprises qu'il / elle contacte.**
- ▶ **3 modules seront créés dans cette zone :**
 - 1) **Module 4: Sensibilisation aux compétences de travail de MNAR: MNAR compte avec des compétences clés et une expérience utile, ils peuvent ajouter de la valeur aux entreprises.**
 - 2) **Module 5: Orientation/ soutien à l'emploi d'un MNAR dans l'entreprise: comment prendre le contact pour employer un MNAR, comment effectuer le placement, qui sont les avantages fiscaux de l'emploi d'un MNAR.**
 - 3) **Module 6: Mesures de sensibilisation du personnel: sensibilisation interculturelle, gestion de la diversité sur le lieu de travail adaptation du poste de travail**

Les lignes directrices E4I contiennent des cas réussis de placements de MNAR dans des entreprises (à la fois d'O1 et de cas spécifiques pour ce résultat - à l'aide d'un modèle).

La ligne directrice explore le rôle des services publics dans l'intégration sociale des réfugiés et des demandeurs d'asile. Il se concentre non seulement sur l'emploi, mais aussi sur des aspects tels que le logement, l'inclusion sociale, la santé et les services d'éducation.

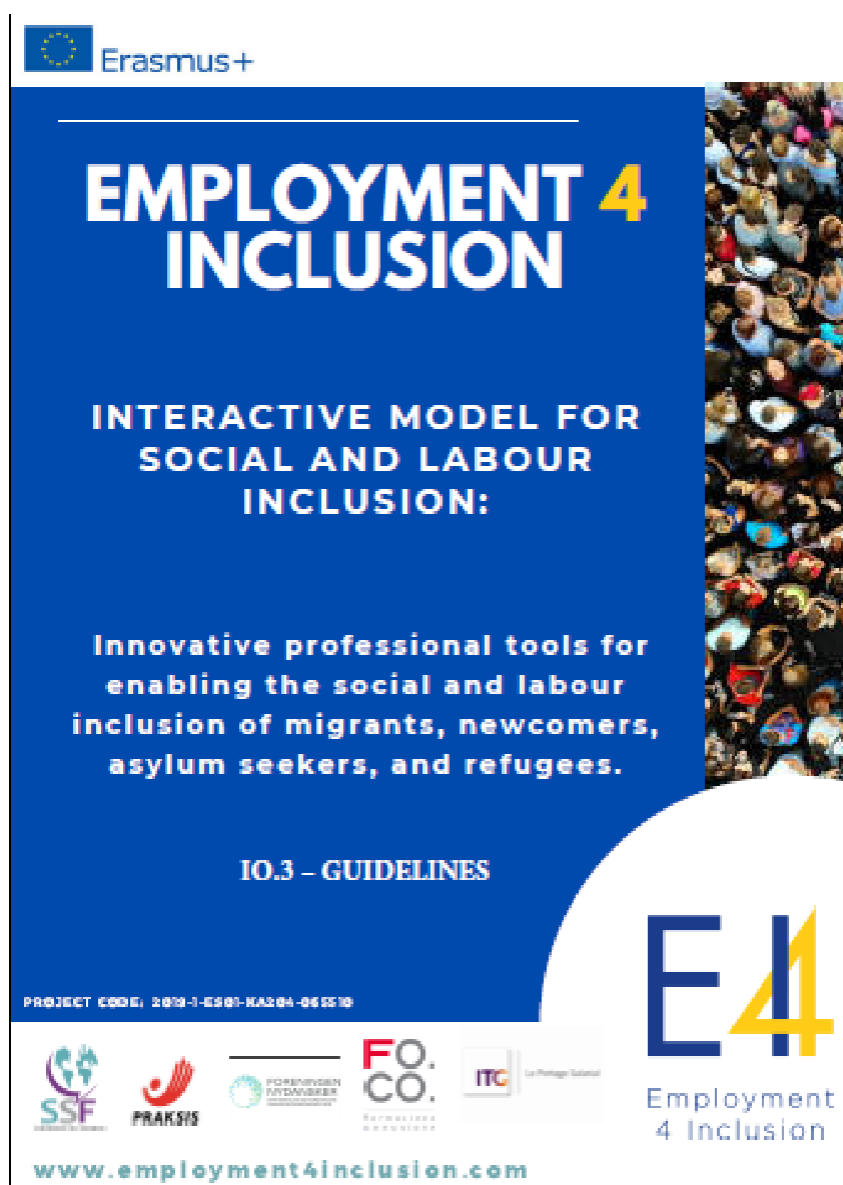
- Comprendre les défis de l'inclusion du point de vue des utilisateurs, des professionnels et des institutions à travers les écrits et le cadre législatif, en Europe.
- Identifier les logiques, les besoins et les attentes des utilisateurs.
- Identifier les ressources et les obstacles pour entrer dans ce processus et identifier les changements nécessaires.
- Anticiper les changements du point de vue de la direction et de l'équipe en s'assurant des défis et des obstacles observés.

ZONE 3 - SUCCESS STORIES DE SYNERGIES PUBLIC - ENTREPRISES.

L'objectif de la Zone 3 est de former **des professionnels avec des success stories de synergies Public - Entreprises.**

Le module 7 traite des **synergies: une collection d'histoires réussies de synergies entre la société civile, les organismes publics et les entreprises pour l'inclusion sociale et professionnelle des MNAR.**

LIGNE DIRECTRICE 1 À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065510

SSF PRAKSIS FÖRNYENDE AVTALEN FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

IO.3 – Ligne directrice n°1 à l'intention des institutions publiques

Offre de la société civile aux administrations publiques

Méthodes de formation et de conseil pour les thèmes suivants (compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques; égalité des sexes, lutte contre le racisme, antixénophobie, préjugés, stéréotypes et préjugés...).

ZONE 1 - Lignes directrices à l'intention des institutions publiques

THÈME DU MODULE: Lignes directrices à l'intention des institutions publiques

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

L'objectif de la zone 1 est de fournir aux professionnels les meilleures méthodes **pour effectuer un processus bidirectionnels d'interaction avec les organismes publics**: offres de services de la société civile à l'administration publique et de l'administration publique à la société civile; de faciliter et de permettre l'inclusion sociale et la participation des MNAR.

Le module 1 (1^{er} des 3 modules de la zone 1 pour les institutions publiques) traite de **l'offre de la société civile aux administrations publiques**.

Le contenu de ce module 1 est le suivant : méthodes de **formation et de conseil pour les sujets suivants (compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques; égalité des sexes, lutte contre le racisme, antixénophobie, préjugés, stéréotypes et préjugés...)**.

Dans ce module, vous trouverez l'ensemble d'activités et de cours de formation suivant :

Partenaire	Nom des activités/cours/formations	Type d'activité
SSF	ENTRE IGUALES – Cours d'intervention sociale pour les professionnels visant à améliorer les compétences interculturelles des professionnels de l'administration publique travaillant avec les migrants, les réfugiés, les nouveaux arrivants et les demandeurs d'asile dans la région de Madrid.	Cours et débriefing auprès des professionnels. sur les plus grands avantages et difficultés présentés dans leur travail quotidien avec MNAR.
AND	Sex og Samfund / Association danoise de planification familiale (DFPA) La salle de classe multiethnique	Activité : Comment créer une éducation sexuelle constructive dans une salle de classe multiculturelle
FOCO	Pour. Moi - formation et médiation culturelle en Préfecture	Formation basée à la fois sur la théorie et sur les bonnes pratiques, organisée par l'Université pour étrangers de Pérouse



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ITG	Proposer une formation anti-discrimination par l'association " HALTE DISCRIMINATION »	Formation sur les sources externes sur la discrimination
-----	--	--

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Cours d'intervention sociale pour les professionnels. Compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques - Projet ENTRE IGUALES

2. Objectif:

Les objectifs de « ENTRE IGUALES – Cours d'intervention sociale pour les professionnels » sont d'améliorer les compétences interculturelles des professionnels de l'administration publique travaillant avec les migrants, les réfugiés, les nouveaux arrivants et les demandeurs d'asile dans la région de Madrid.

3. Activité

L'objectif de ce cours est de fournir des outils et des techniques aux professionnels travaillant avec MNAR pour encourager l'intervention dans leur domaine professionnel. En outre, il est censé fournir des informations aux professionnels, en particulier en ce qui concerne les droits et les principaux besoins exprimés par MNAR. À travers ce cours, il est prétendu de lutter contre les préjugés et les rumeurs liés à la population cible. À cette fin, l'accent sera mis sur les préjugés raciaux, sexuels (en accordant une attention particulière à la population LGBT) et économiques.

4. Méthodologie:

- Compte rendu auprès des professionnels. L'objectif est de comprendre quels sont les plus grands avantages et difficultés présentés dans leur travail quotidien avec les MNAR.
- « Analyse des incidents critiques ». L'objectif de cette dynamique est de déterminer les pratiques de travail, plus et moins efficaces, lors de l'intervention sociale, en l'écrivant visuellement.

5. Références:

<http://www.ssf.org.es/es/node/195>



Partenaire : Association New Dane

1. Titre (anglais)

**Sex og Samfund / L'association danoise de planification familiale (DFPA)
La salle de classe multiethnique**

2. Objectif:

La DFPA est une ONG danoise qui œuvre à la promotion du droit universel de décider de son propre corps et de sa sexualité. Leur objectif est de s'assurer que chacun, peu importe sa nationalité, son origine ethnique ou son sexe, a les connaissances et la possibilité de choisir la vie qu'il veut vivre. Ils fournissent des cours, du matériel pédagogique, etc. à l'école publique, aux institutions, aux entreprises, ...

L'objectif de l'initiative « la salle de classe multiculturelle » est d'aider les écoles publiques à relever les défis auxquels les éducateurs sont faits lorsqu'ils enseignent l'éducation sexuelle dans un environnement multiculturel.

3. Activité:

La salle de classe multiculturelle est une initiative de la DFPA, qui met l'accent sur l'éducation à la sexualité et au genre dans les classes scolaires, où les élèves ont des origines ethniques et culturelles diverses.

Le sexe, la race et l'origine sociale, ethnique et religieuse sont des motifs d'attente et de préjugés entre les groupes culturels. Il est donc important que les éducateurs réfléchissent à ces sujets et les incluent dans l'éducation sexuelle, afin que le matériel éducatif soit à la fois significatif et dans un but d'égalité, de compréhension et de respect.

4. Méthodologie:

Comment créer une éducation sexuelle constructive dans une salle de classe multiculturelle

1. Collaborer avec le conseil scolaire, l'administration et le professionnel de la santé de l'école à la création de l'éducation sexuelle.
2. Invitez les parents à un dialogue sur les objectifs de l'éducation sexuelle et le programme d'études.
3. Soyez conscient de la création d'un environnement sûr et incluant.
4. Réfléchissez à la façon dont vous pouvez mettre de côté vos propres sentiments et préjugés dans le dialogue avec les élèves.
5. Soyez conscient de la façon dont vous pouvez modérer et remettre en question les préjugés et les attentes présents dans la salle de classe.
6. N'oubliez pas que tous les enfants et les adolescents sont d'abord et avant tout cela, et qu'ils ont beaucoup en commun, dans tous les milieux culturels et religieux.

5. Références:

Le DFPA : <https://sexogsamfund.dk>

La salle de classe multiculturelle (danois): <https://sexogsamfund.dk/fagfolk/multietniske-unge>

Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

Pour. Me - formation et médiation culturelle dans la Préfecture

2. Objectif:

Assurer un meilleur système territorial d'accueil et d'inclusion sociale par les acteurs institutionnels impliqués dans le processus d'accueil des migrants, avec un œil particulier pour les demandeurs de protection internationale. Il vise à améliorer les services existants pour les étrangers, dans une perspective de renforcement, de réorganisation et de requalification dans une clé interculturelle.

3. Activité:

Améliorer les compétences et les connaissances des opérateurs de la préfecture de Pérouse sur le phénomène des migrations internationales, grâce à une formation basée à la fois sur la théorie et sur les bonnes pratiques, organisée par l'Université des étrangers de Pérouse.

Renforcer les compétences interculturelles des opérateurs des bureaux préfectoraux et de la préfecture de police en contact avec les utilisateurs étrangers, grâce au soutien quotidien des opérateurs interculturels de Cidis Onlus.

Renforcer les interventions de médiation culturelle sur les questions générales dans la gestion du système d'accueil des demandeurs d'asile et de protection internationale.

Améliorer les interventions de médiation culturelle en cas de questions ethnocritiques spécifiques.

4. Méthodologie:

Cidis Onlus soutient le personnel préfectoral en activant les interventions de médiation et de facilitation linguistique sur appel, visant à renforcer les compétences du personnel impliqué dans la gestion de l'accueil des demandeurs de protection internationale. Il s'agit de la présence d'opérateurs interculturels aux côtés du personnel employé dans les antennes et les bureaux de la police et de la préfecture avec des utilisateurs étrangers. Il s'agit de la création de lignes directrices pour la capitalisation d'informations pratiques sur la médiation culturelle basée sur les services préfectoraux.

5. Références:

<https://www.unistrapg.it/it/area-internazionale/relazioni-internazionali/progetti/progetto-forme-formazione-e-mediazione-prefettura>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Proposer une formation anti-discrimination par l'association « HALTE DISCRIMINATION »

2. Objectif :

Halte Discriminations est une association de promotion de la diversité dans les affaires. C'est aussi un lieu d'échange, **de proposition d'action et d'accompagnement des professionnels et des individus sur les opportunités, les menaces et les enjeux liés à la diversité des ressources humaines**. L'association organise des formations destinées principalement aux entités publiques (administration, écoles et lycées, hôpitaux, etc.).

Les objectifs sont les suivants :

- Soutenir les professionnels et les écoles, à travers **quelques sessions de formation & kit**, sur les questions et avantages liés à la **non-discrimination et une véritable politique de diversité dans le domaine des ressources humaines**, comme MNAR.
- Échanger et sensibiliser les fonctionnaires et autres membres du personnel des entités publiques au MNAR.
- Faire connaître toutes les actions européennes, nationales/ gouvernementales et locales récentes en faveur de MNAR.
- Si nécessaire, accompagner les situations difficiles de manière informelle et volontaire, mais avec souplesse et psychologie.

3. Activité:

Les activités de formation sont basées **sur de courtes présentations avec des échanges de groupe** pour promouvoir la sensibilisation et le partage d'expériences.



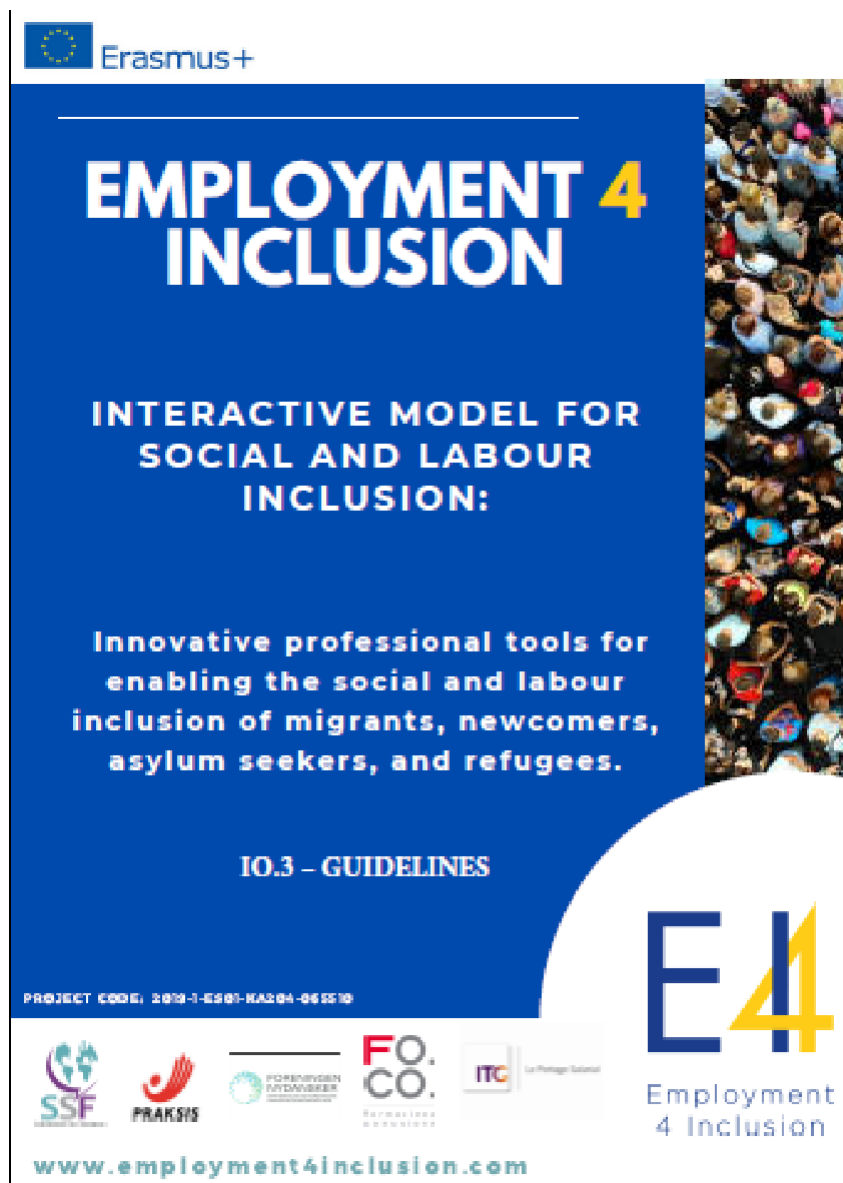
4. Méthodologie:

Les contenus de formation et les méthodes de conseil sont orientés vers les thèmes suivants (compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques; égalité des sexes, lutte contre le racisme, antixénophobie, préjugés, stéréotypes et préjugés...).

5. Références:

<http://halt-discrimination.org/>

LIGNE DIRECTRICE 2 À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-060510

SSF PRAKSIS FÖRNINGEN FÖRNYADES FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

IO.3 – Ligne directrice 2 à l'intention des institutions publiques

Offre publique des administrations publiques

à la société civile

Informations sur les services qu'ils fournissent pour combler le fossé : services publics : procédures juridiques et conseil à MNAR, services en matière d'emploi, de soins, de logement...

ZONE 1 - Lignes directrices à l'intention des institutions publiques

THÈME DU MODULE: Lignes directrices à l'intention des institutions publiques

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

L'objectif de la zone 1 est de fournir aux professionnels les meilleures méthodes **pour effectuer un processus bidirectionnels d'interaction avec les organismes publics**: offres de services de la société civile à l'administration publique et de l'administration publique à la société civile; afin de faciliter et de permettre l'inclusion sociale et la participation des MNAR.

Le module 2 (2^e des 3 modules de la zone 1 pour les institutions publiques) traite de **l'offre des administrations publiques** à la société civile.

Le contenu de ce module 2 est le suit: **informations sur les services qu'ils fournissent afin de combler le fossé; services publics: procédures juridiques et conseils aux MNAR, services d'emploi, de soins, de logement,...**

Dans ce module, vous trouverez l'ensemble d'activités et de cours de formation suivant :

Partenaire	Nom des lignes directrices	Type d'activité
SSF	Banque d'emplois: La banque d'emplois est un service public que les conseils locaux de toutes les régions d'Espagne mettent à la disposition des citoyens, afin de mettre en réseau les demandeurs d'emploi et les entreprises ou l'administration publique.	Source utile externe et pratique.
AND	Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International. Programme	Programme pour les conjoints réunifiés de la famille, qui ont un milieu non occidental, sont au Danemark depuis plus de 3 ans et sont à la charge de votre conjoint. Le programme sera adapté à vos besoins, qu'il s'agisse de trouver un emploi, d'apprendre le danois ou quelque chose du genre.



FOCO	SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Protection de la santé des mineurs étrangers non accompagnés (UASC) reçus dans le système de premier accueil	Actions visant à améliorer les compétences du personnel et à mettre en réseau les centres de premier accueil pour les UASC avec les structures de santé et d'autres acteurs nationaux.
ITG	Des services proposés par l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), qui peuvent inspirer toutes les administrations publiques territoriales.	Références externes pour les services.
Praxis	« Logement et travail pour les sans-abri »	Actions: structures de logement d'urgence et foyers sociaux aux solutions de logement autonomes présuppose la création de logements abordables et appropriés, ainsi que le développement d'actions visant à la réinsertion sur le marché du travail
Praxis	« Apprendre la langue grecque pour le grec non parlant »	Programme disponible gratuitement à 153 réfugiés et migrants pour acquérir des connaissances de base du grec pour leur communication quotidienne pendant leur séjour sur le territoire grec dans toutes les activités de base.

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Offre d'emplois

2. Objectif:

L'objectif de la banque d'emplois / échange est de fournir aux chômeurs MNAR une ressource pour accéder aux entreprises et aux administrations publiques qui demandent de l'emploi.

3. Activité:

La banque d'emplois est un service public que les conseils locaux de toutes les régions d'Espagne mettent à la disposition des citoyens, des demandeurs d'emploi et des entreprises en réseau ou de l'administration publique.

Ces services sont idéaux pour les migrants, les réfugiés, les demandeurs d'asile ou les nouveaux arrivants: dans de nombreuses situations, ces personnes ne connaissent pas les principales entreprises qui offrent du travail, ne connaissent pas les processus de sélection ou ne disposent pas des outils technologiques pour postuler à un poste.

Normalement, un technicien du conseil municipal note les principales données du MNAR dans une base de données, mettant à jour le curriculum vitae du candidat, ainsi que les intérêts professionnels ou toute autre information personnelle pertinente. Une fois incluse dans la base de données, la personne doit attendre qu'une entreprise envoie un intérêt. Ensuite, le technicien contactera le demandeur d'emploi confirmant qu'il y a un intérêt d'une entreprise ou d'une administration publique, pour procéder à un entretien personnel.

Il est important de souligner que les services municipaux qui ont des échanges d'emplois ont également des services d'orientation vers l'emploi, pour soutenir la recherche active d'emploi, pendant le processus d'insertion de la main-d'œuvre.

4. Méthodologie:

Le technicien municipal suivra un processus d'attention individualisée, basé sur les besoins et les intérêts du MNAR. Le technicien utilise des questionnaires, des entrevues individuelles, des entrevues de groupe, des groupes de discussion et des simulations de cas.

5. Références:

<https://www.imepe-alcorcon.com/>

Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International.

2. Objectif:

Projekt Perspektiv vise à aider les femmes MNAR soutenues par leur conjoint vivant dans la ville et la municipalité de Copenhague, qui souhaitent trouver un emploi, suivre des cours de langue ou commencer une éducation formelle.

3. Activité:

Projekt Perspektiv sont pour les conjoints réunifiés de la famille, qui ont un milieu non occidental, ont été au Danemark depuis plus de 3 ans et sont à la charge de leur conjoint ou sont autosuffisants. Le projet est situé à Copenhague et a ciblé les citoyens de la municipalité de Copenhague.

Le programme sera adapté au cas individuel. Voici quelques-unes des initiatives concrètes que le projet peut lancer :

1. Cours de demande d'emploi
2. Stage
3. Subvention salariale
4. Formation professionnelle
5. Orientation générale des possibilités d'éducation et d'emploi au Danemark.

Projekt Perspektiv a été prolongé, et a directement ciblé le ghetto de Copenhague « Mjølnerparken ». L'initiative prolongée s'est construite autour de 4 étapes.

1. Tendre la main

Les travailleurs du programme du projet se sont installés à Mjølnerparken et ont approché les citoyens pour leur demander s'ils pouvaient être intéressés par l'initiative.

2. Initiative ciblée par l'entreprise.

Des entreprises locales ont été contactées pour établir des cours et des stages spécifiques à l'entreprise.

3. Conseils individuels et sains

Tout au long du processus, les citoyens participent à des conseils sains axés sur l'ensemble de l'individu. Le counseling se fait à la fois individuellement et en séances de groupe, où des thèmes tels que la gestion du temps, le réseautage, les amitiés, la langue, la demande d'emploi, les rôles des sexes sont au centre de l'attention.

4. Cours spécifiques à l'industrie et à la compréhension de la société.

Enfin, le projet propose des cours plus ciblés spécifiques à l'industrie et des cours plus généraux sur la société danoise et le marché du travail. Il s'agit d'assurer une compréhension de base du système d'éducation, des normes du lieu de travail, des syndicats, etc.



4. Metodologie:

Les travailleurs du projet de la municipalité de Copenhague assureront un suivi qualitatif auprès des participants jusqu'à ce qu'ils soient en activité professionnelle ou qu'ils aient commencé leurs études.

5. Références:

<https://ihcph.kk.dk/artikel/projekt-perspektiv>



Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Protection de la santé des mineurs étrangers non accompagnés (UASC) reçus dans le système de premier accueil

2. Objectif:

Encourager les soins sociaux et de santé des UASC séjournant dans les centres du système national d'accueil du Ministère italien de l'intérieur, par le biais d'actions visant à améliorer l'ensemble des compétences du personnel et à mettre en réseau les centres de première réception pour les UASC avec les structures de santé et d'autres acteurs nationaux.

3. Activité:

L'Institut national de la santé, de la migration et de la pauvreté a réalisé, d'avril 2017 à mars 2019, le projet susmentionné visant à soutenir la prise en charge correcte, dans le domaine socio-santé, des UASC dans les centres de premier accueil italiens – le projet a été financé par le ministère de l'Intérieur dans le cadre du Fonds « Asile, migration et intégration » (FAMI) de l'Union européenne. Le projet a impliqué les régions italiennes de Basilicate, Calabre, Campanie, Émilie-Romagne, Ligurie, Piémont, Pouilles, Sicile et Toscane; les bénéficiaires de l'intervention étaient les opérateurs des équipes multidisciplinaires des 62 centres de premier accueil pour les UASC; les représentants des structures de santé territoriale compétentes; les représentants des parties prenantes concernées dans les territoires. Une cartographie des centres a été réalisée grâce à l'administration d'un questionnaire d'enquête et à la visite sur place des membres de l'équipe de l'Institut national de la santé, des migrations et de la pauvreté, afin de détecter la qualité des services et d'identifier les besoins organisationnels et de formation. Des services de formation ont été offerts aux membres du personnel, et les intervenants et les référents des autorités sanitaires locales ont été identifiés, impliqués et informés.

4. Méthodologie:

Cartographie de chaque centre et de son réseau de relations; la promotion d'actions systématiques, durables et reproductibles au niveau national; intervenir pour couvrir les besoins éducatifs; former le personnel des centres par le biais de modules de formation et de réunions de recyclage; la prestation d'un module de formation sur l'utilisation du protocole pour évaluer l'âge des UASC; fourniture de services d'information en ligne aux membres des équipes des Centres et aux autres acteurs concernés (un hypertexte wiki contenant des informations sur les normes relatives à l'accès des citoyens étrangers aux services de santé; un forum de discussion en ligne pour un soutien multidisciplinaire).

5. Références:

<https://www.inmp.it/index.php/ita/Progetti/Progetti-2018-2019/Progetto-Minori>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Des services proposés par l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), qui peuvent inspirer toutes les administrations publiques territoriales.

2. Objectif:

Voir : <http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous>

L'OFII remplit 4 missions principales que l'Etat lui a déléguées :

1. La gestion des procédures régulières aux côtés ou pour le compte des préfetures et des postes diplomatiques et consulaires.
2. L'accueil et l'intégration des immigrés autorisés à séjourner définitivement en France et signataires en tant que tels d'un Contrat d'Intégration Républicaine avec l'Etat.
3. L'accueil des demandeurs d'asile.
4. Aide au retour et à la réintégration des étrangers dans leur pays d'origine.

Créé en 2009, l'OFII est aujourd'hui le seul opérateur étatique en charge de l'immigration légale.

3. Activité:

L'OFFI fournit des services aux ONG et aux migrants dans les domaines suivants :

1. Recrutement d'un travailleur étranger en France.
2. Faire venir la famille d'un migrant.
3. Envie d'étudier en France.
4. Obtenir un endroit où vivre.
5. Accès aux prestations sociales et familiales.
6. Accès aux procédures relatives aux demandeurs d'asile.

Toutes ces activités de service sont basées **sur un accès facile au site web de l'OFII pour obtenir toutes les informations et services**: demandeurs d'asile. Cela aide beaucoup toutes les ONG et la société civile à soutenir MNAR.



Source : <http://www.ofii.fr/recruter-un-travailleur-etranger>

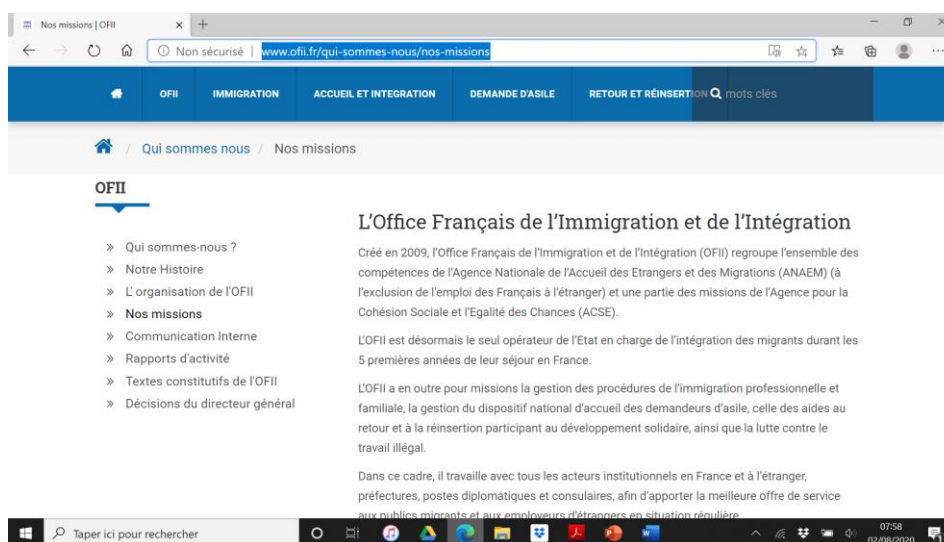
4. Méthodologie:

La méthodologie est assez simple: **accès facile via le site Web; il faut, les services de volontariat sont fournis soit par l'organisation, soit par l'ONG, pour aider MNAR.**

Les services sont orientés vers le respect de toutes les valeurs (compétences interculturelles pour le personnel des entités publiques; égalité des sexes, antiracisme, antixénophobie, préjugés, stéréotypes et préjugés...).

5. Références:

<http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous>



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Nos missions' page of the OFII website. The browser's address bar shows the URL 'www.ofii.fr/qui-sommes-nous/nos-missions'. The website's navigation menu includes 'OFII', 'IMMIGRATION', 'ACCUEIL ET INTEGRATION', 'DEMANDE D'ASILE', and 'RETOUR ET RÉINSERTION'. The main content area features a sidebar with a list of links: 'Qui sommes-nous?', 'Notre Histoire', 'L'organisation de l'OFII', 'Nos missions', 'Communication Interne', 'Rapports d'activité', 'Textes constitutifs de l'OFII', and 'Décisions du directeur général'. The main text area is titled 'L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration' and provides a detailed description of the OFII's role, its creation in 2009, and its various missions, including the management of professional immigration, family reunification, and the national system for receiving asylum seekers.



Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

« Logement et travail pour les sans-abri »

2. Objectif:

Le programme est financé par le Ministère hellénique du travail, de l'assurance sociale et de la solidarité sociale mis en œuvre en coopération avec des organismes de droit public et des organismes dotés d'une entité juridique privée qui sont actifs dans la fourniture de services au groupe cible. L'objectif est de réduire le nombre de sans-abri dans les municipalités de plus de 100 000 habitants où le problème de l'itinérance est le plus aigu. Les bénéficiaires du projet peuvent être à la fois des citoyens grecs et des députés dont les documents juridiques sont en vigueur. PRAKSIS et d'autres ONG ont participé au projet en tant qu'administrateurs. Le projet spécifique a été initialement mis en œuvre en Grèce en 2014 sous le nom de « Logement et réintégration ».

3. Activité:

Le passage des structures de logement d'urgence et des foyers sociaux à l'autonomie les solutions de logement présupposent la création de logements abordables et appropriés, ainsi que le développement d'actions visant à la réinsertion sur le marché du travail. L'accès à l'aide au loyer, en plus de la couverture totale ou partielle des comptes d'utilité publique ou d'autres besoins, ainsi que la promotion sur le marché du travail restent les pratiques les plus populaires et les plus efficaces au niveau européen, pour résoudre le problème du sans-abrisme. Les programmes de logement d'appartements présentent l'avantage de la réinsertion pour les bénéficiaires, car le contact avec le tissu social est plus direct que lorsqu'ils restent dans des structures de logement d'urgence ou des foyers sociaux et les problèmes de la vie quotidienne doivent être résolus, dans une large mesure, par les bénéficiaires eux-mêmes.

4. Méthodologie:

Le programme « Logement et travail » divise ses services en 2 catégories : logement et satisfaction des besoins fondamentaux et réinsertion sociale. Le premier fournit une couverture financière pour les coûts du logement, à savoir: la couverture du loyer pendant 18 mois, la couverture des dépenses du ménage et la couverture des dépenses des services publics. Le second finance l'acquisition d'une expérience professionnelle en couvrant intégralement les coûts de main-d'œuvre pendant 12 mois, y compris les cotisations d'assurance. En plus de la fourniture financière, le programme fournit un soutien psychosocial, un suivi des réseaux sociaux et un soutien tout au long de la mise en œuvre du projet. En outre, en ce qui concerne l'orientation professionnelle et la réinsertion sur le marché du travail, les projets encouragent la coopération avec les centres locaux de l'Organisation grecque pour l'emploi de la main-d'œuvre (OAED) pour la fourniture de services. Il fournit des informations sur les droits et obligations au travail, des informations sur les possibilités de trouver un emploi juridique et de suivre les programmes d'éducation et de formation, d'informer la communauté locale et de rechercher la coopération avec les employeurs, le soutien et la médiation entre l'employé et l'employeur.

5. Références :

https://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=452&Itemid=227&lang=el



Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

« Apprendre la langue grecque pour le grec non parlant »

2. Objectif:

L'E-Learning de l'Université d'Athènes, sensible aux développements dans la question des réfugiés et dans le cadre des actions de l'Observatoire – Réseau de solidarité de l'EKPA pour les réfugiés, a réalisé la mise en œuvre d'un programme de formation à distance intitulé « Apprendre la langue grecque pour le grec non parlant »

3. Activité:

Ce programme a été mis gratuitement à la disposition de 153 réfugiés et migrants pour qu'ils acquièrent des connaissances de base en grec pour leur communication quotidienne pendant leur séjour sur le territoire grec dans toutes les activités et actions de base que l'apprenant peut avoir besoin de communiquer (communication interpersonnelle et téléphonique, transactions commerciales, communication avec un médecin et autres activités humaines de base).

4. Méthodologie:

La formation a été dispensée par le biais d'une plate-forme de formation électronique, tandis que tout au long du programme, les participants ont reçu un soutien éducatif de la part d'instructeurs spécialisés, ainsi que l'appui administratif, technique et de secrétariat nécessaire. En fait, dans l'intérêt d'une organisation et d'un contrôle plus efficaces de leur formation, quatre départements électroniques individuels ont été créés. La surveillance du programme a mené à l'élaboration d'un certificat de présence.

Au total, 153 personnes (59 % d'hommes et 41 % de femmes) se sont inscrites à ce programme.

Les réfugiés concernés viennent principalement de Syrie (10 %), d'Afghanistan (8 %), du Pakistan (5 %), d'Égypte (5 %), du Nigéria (5 %), du Soudan (4 %), du Kenya (4 %), du Bangladesh (4 %), de Sierra Leone (3 %), de Palestine (3 %), du Maroc (3 %), d'Iran (3 %), de Chine (3 %), du Yémen (3 %), d'Iraq (3 %), des Philippines (3 %), de la République démocratique du Congo (2 %), etc.

Leur répartition par âge était la suivante : 16-25 ans (18,3%), 26-35 ans (41,2%), 36-45 ans (26,8%), 46-55 ans (9,2%) et 56 + (4,6%).

Il est particulièrement intéressant de noter qu'un échantillon de 40 stagiaires qui ont répondu à un questionnaire qui leur a été envoyé par 52% ont déclaré détenir au moins un diplôme universitaire alors que seulement 26% étaient au chômage dans leur pays d'origine.

5. Références:

<https://elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes>



Πανεπιστήμιο Αθηνών E-Learning x +

elearningkpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Κοινωνικών
Πανεπιστημίων Αθηνών
Μάρτιος 2016

You go
where is
knowledge

Αναζήτηση Προγράμματος

Κατευθύνσεις ▾ Τρέχων Κύκλος Σχετικά με Εμάς ▾ **Κάνε Αίτηση** EN

Δωρεάν Πρόγραμμα Ελληνικών για Πρόσφυγες και Μετανάστες (Μάρτιος 2016)

Το E-Learning του Πανεπιστημίου Αθηνών με ευαισθησία απέναντι στις εξελίξεις του προσφυγικού ζητήματος και στο πλαίσιο των δράσεων του Παρατηρητηρίου - Δικτύου Αλληλεγγύης του ΕΚΠΑ για τους πρόσφυγες, προέβη στην υλοποίηση Προγράμματος εξ αποστάσεως επιμόρφωσης με τίτλο *«Εκμάθηση της Ελληνικής Γλώσσας για μη Ομιλούντες Ελληνικά»*.

Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα διατέθηκε δωρεάν σε 153 πρόσφυγες και μετανάστες προκειμένου να αποκτήσουν βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας για την καθημερινή επικοινωνία τους κατά το διάστημα παραμονής τους στην ελληνική επικράτεια σε όλες τις βασικές δραστηριότητες και ενέργειες που ενδέχεται να χρειαστεί να επικοινωνήσει ο εκπαιδευόμενος (διαπροσωπική και τηλεφωνική επικοινωνία, εμπορικές συναλλαγές, επικοινωνία με γιατρό και άλλες βασικές ανθρώπινες δραστηριότητες).

Η εκπαιδευτική διαδικασία ξεκίνησε στις 7/3/2016 και ολοκληρώθηκε στις 23/5/2016. Η εκπαίδευση υλοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής εκπαιδευτικής πλατφόρμας, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες λάμβαναν εκπαιδευτική υποστήριξη από εξειδικευμένους στο αντικείμενο εκπαιδευτές, καθώς και την απαραίτητη διοικητική, γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη. Μάλιστα, για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και εποπτεία της εκπαίδευσής τους, δημιουργήθηκαν τέσσερα επιμέρους ηλεκτρονικά τμήματα. Η παρακολούθηση του Προγράμματος οδήγησε σε Πιστοποιητικό Παρακολούθησης (Certificate of Attendance).

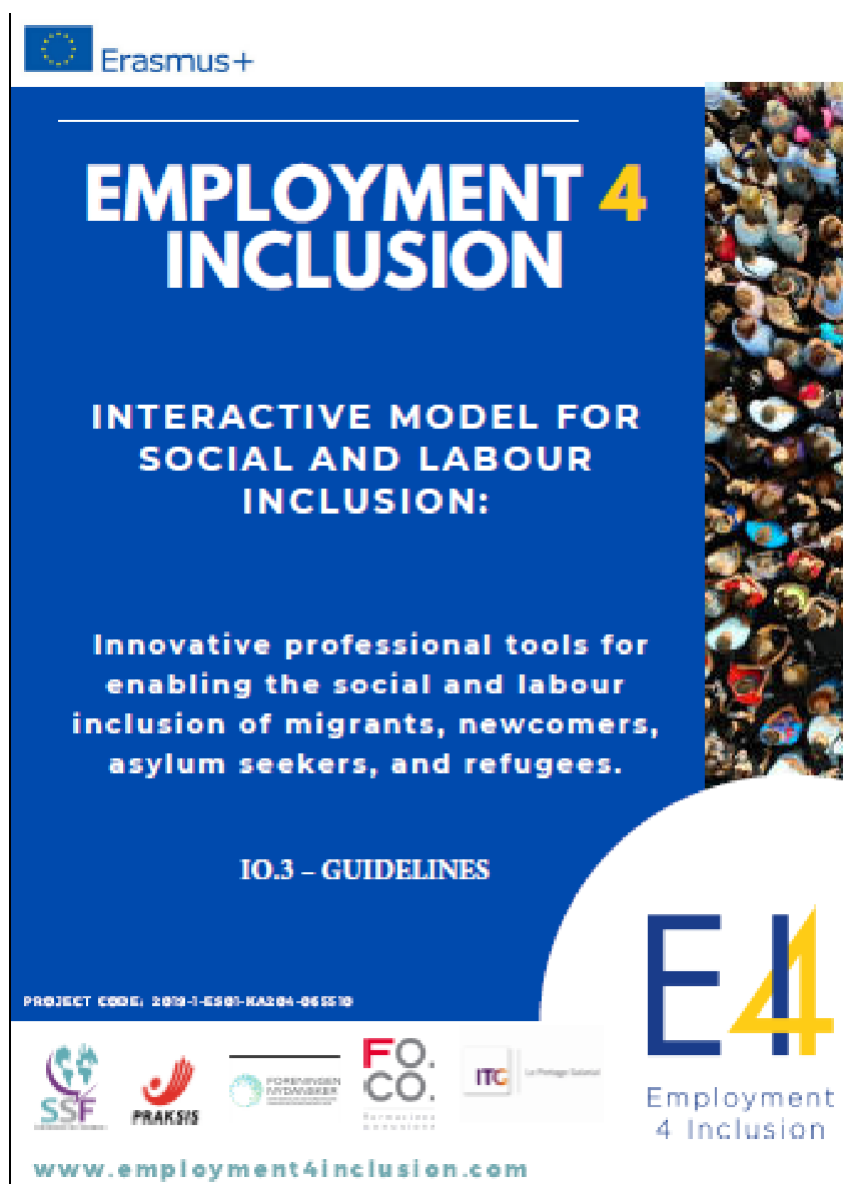
Τα συνολικά 10 εβδομάδων αποτελούνται από δέκα (10) Διδακτικές Ενότητες και τα θέματα που παρουσιάζονται σε αυτές συνοψίζονται στα εξής:

Online 1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της

Απόρρητο

3:23 μμ
9/11/2020

LIGNE DIRECTRICE 3 À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES



Erasmus+

EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR
SOCIAL AND LABOUR
INCLUSION:

Innovative professional tools for
enabling the social and labour
inclusion of migrants, newcomers,
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065519

SSF PRAXIS FORNINGSFONDEN NYMÅNDRER FO.CO. ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Ligne directrice 3 à l’intention des institutions publiques –

Synergies entre la société civile ou les organisations et les administrations publiques

Prévenir les systèmes de ségrégation et de discrimination à l’égard des MNAR; la sensibilisation de la collectivité; des plans locaux et régionaux pour améliorer l’inclusion sociale.

ZONE 1 - Lignes directrices à l’intention des institutions publiques

THÈME DU MODULE: Lignes directrices à l’intention des institutions publiques

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D’APPRENTISSAGE

L’objectif de la zone 1 est de fournir aux professionnels les meilleures méthodes **pour effectuer un processus bidirectionnels d’interaction avec les organismes publics**: offres de services de la société civile à l’administration publique et de l’administration publique à la société civile; afin de faciliter et de permettre l’inclusion sociale et la participation des MNAR.

Le module 3 (dernier des 3 modules de la zone 1 pour les institutions publiques) traite des **synergies** entre les organisations de **la société civile et les administrations publiques**.

Le contenu de ce module 3 est le suit: **prévention des systèmes de ségrégation et de discrimination à l’égard des MNAR; sensibilisation de la communauté; plans locaux et régionaux visant à améliorer l’inclusion sociale.**

Dans ce module, vous trouverez l’ensemble d’activités et de cours de formation suivant :

Partenaire	Nom des lignes directrices	Type d’activité
SSF	STOP Rumeurs	la méthodologie utilisée pour lutter contre les rumeurs est par le biais d’«agents anti-rumeurs », encourageant la mise en réseau entre les entités privées et publiques
AND	Bydels Mødre (Mères de quartier)	Initiative visant à atteindre les femmes isolées et vulnérables (principalement les femmes issues de minorités ethniques) de la communauté locale. L’objectif est de créer un réseau
AND	Baba – fordi far er vigtig (Baba – parce que papa est important)	Initiative visant à créer des communautés locales de pères bénévoles qui discutent et réfléchissent collectivement aux dilemmes importants liés à la paternité et à la façon dont ils peuvent devenir les meilleurs pères possibles pour le bien de leurs enfants



FOCO	Argent: DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR LA VULNÉRABILITÉ ET LA RÉINSERTION SOCIALE	Diverses activités/actions.
ITG	Tests et administrations /jeux de rôle des plaignants pour sensibiliser»	Tests et débriefing de sensibilisation aux discriminations. (ONG SOS Racisme en partenariat avec Français administrations publiques)
Praksis	« Centre de coordination d'Athènes pour les questions relatives aux migrants et aux réfugiés (ACCMR) »	Activités reliant ses membres aux services municipaux et aux organes municipaux, diffusant l'information pour promouvoir la coopération et encourager l'équilibre dans le discours public, et promouvant les changements institutionnels aux niveaux local et national.

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

STOP Rumeurs

2. Objectif:

L'objectif du projet « STOP Rumeurs » est de promouvoir une population active formée et informée pour lutter contre les rumeurs.

3. Activité:

STOP Rumours est une initiative gérée par la Fédération d'Andalousie et financée par le Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale et par le Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration. Grâce à la collaboration entre les entités publiques et privées, STOP Rumours vise à lutter contre les rumeurs négatives et incertaines qui entravent la coexistence dans la diversité dans nos environnements les plus proches.

4. Méthodologie:

La méthodologie utilisée pour lutter contre les rumeurs consiste à utiliser des « agents anti-rumeurs », qui encouragent la mise en réseau entre les entités privées et publiques. Les agents anti-rumeurs sont des personnes clés pour mettre en œuvre le projet et lutter contre les rumeurs: c'est un personnage qui vise à prendre une attitude active pour compiler les rumeurs dans trois dimensions différentes:

- Sensibilisation par le dialogue interpersonnel.
- Sensibilisation dans leur propre environnement.
- Et par le réseautage.

5. Références:

<https://stoprumores.com/>



Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

Bydels Mødre (Mères de quartier)

2. Objectif:

Neighbourhood Mothers est une initiative créée par *la fondation pour la responsabilité sociale* dans le but d'atteindre les femmes isolées et vulnérables (principalement les femmes issues de minorités ethniques) de la communauté locale. L'objectif est de créer un réseau pour ces femmes où elles peuvent partager leurs expériences et les aider à comprendre la société dans laquelle elles vivent et à être conscientes des possibilités qu'elles ont dans la société danoise.

3. Activité:

La stratégie pour ce faire est de créer des communautés locales de mères bénévoles qui discutent et réfléchissent collectivement aux dilemmes importants liés à la maternité et aux possibilités qu'elles ont au Danemark.

L'objectif est de donner aux femmes de la force afin qu'elles puissent s'aider elles-mêmes, leurs enfants et leur famille. En outre, l'objectif est de créer des réseaux locaux de femmes volontaires issues de minorités ethniques, qui s'adressent aux femmes vulnérables de leur région.

4. Méthodologie:

L'initiative s'adresse aux femmes isolées qui manquent d'informations sur la société dans laquelle elles vivent et qui ont des difficultés avec la langue danoise. En outre, beaucoup de ces femmes éprouvent une méfiance à l'égard de la municipalité et en provenance de celle-ci.

Les femmes se voient offrir un programme éducatif où elles discutent et apprennent sur des sujets tels que le développement et l'éducation des enfants, l'aide à l'auto-assistance, les femmes et les droits civils, le corps et la sexualité, la santé physique et mentale, le travail de proximité, la démocratie et la liberté d'expression. Grâce à ces cours, les mères apprennent à soutenir et à aider d'autres femmes. Les mères de quartier utilisent principalement trois méthodes :

Conversations : Les mères de quartier rencontrent d'autres femmes et parlent avec elles et partagent leurs connaissances pour les aider à aller de l'avant.

- Construction de ponts : Les mères de quartier comblent le fossé entre les femmes et les communautés locales en partageant leurs connaissances sur, par exemple, les municipalités et d'autres organisations locales

- Réseau : Soutien aux mères de quartier

- les mères et les encourager à participer à des événements locaux où les femmes ont la chance de rencontrer d'autres femmes.

5. Références:

bydelsmor.dk



Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

Baba – fordi far er vigtig (Baba – parce que papa est important)

2. Objectif:

Baba est une initiative créée par la *Fondation pour la responsabilité sociale* à la suite d'une demande du Ministère de *l'immigration et de l'intégration*, qui souhaitait une initiative nationale pour les pères et en particulier pour les pères issus de minorités. L'objectif de cette initiative est de renforcer la participation des pères à la vie de leurs enfants et de créer un réseau permettant aux pères de partager l'expérience de la paternité.

3. Activité:

La stratégie de Baba pour ce faire est d'établir des communautés locales de pères bénévoles qui discutent et réfléchissent collectivement aux dilemmes importants liés à la paternité et à la façon dont ils peuvent devenir les meilleurs pères possibles pour le bien de leurs enfants. Les pères participants sont principalement des pères issus d'une minorité ethnique, mais tous les pères peuvent y adhérer. Les pères participants sont appelés bénévoles et un autre objectif est qu'ils tendent la main à d'autres pères dans leur communauté locale.

4. Méthodologie:

Plus précisément, les bénévoles se voient offrir un programme éducatif adapté aux besoins des pères au Danemark et une communauté avec laquelle partager leurs expériences. En outre, l'initiative offre une plate-forme pour répondre au « système », car certains pères appartenant à des minorités ethniques éprouvent une méfiance à l'égard du système et vice versa. Le système fait référence à des institutions telles que les jardins d'enfants et les écoles, qui sont un élément influent de l'éducation des enfants au Danemark. Dans le cadre du cours, des spécialistes du « système » sont invités dans le but de créer un dialogue. Dans ces réunions de dialogue, ils le retournent, de sorte que les pères ont la chance de parler d'un sujet donné concernant l'éducation de l'enfant et de montrer leurs connaissances dans le domaine avant que le spécialiste ne partage ses connaissances. À la fin de la réunion, le spécialiste peut ensuite ajouter à la discussion du père avec ses connaissances professionnelles. De cette façon, le spécialiste reconnaît les pères pour leurs connaissances et leur motivation à l'égard de leurs enfants. Cela crée un dialogue égal et favorise la confiance entre les pères et « le système ».

L'initiative a connu un succès extraordinaire, ce qui se reflète dans leur croissance organisationnelle et les prix qu'ils ont reçus. Baba a maintenant des groupes locaux de bénévoles dans plus de 10 endroits au Danemark.

5. Références:

Baba.dk

Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

Argent : DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR LA VULNÉRABILITÉ ET LA RÉINSERTION SOCIALE

2. Objectif:

Un partenariat entre le public et le privé et une approche innovante et expérimentale pour aider certaines des personnes les plus vulnérables, c'est-à-dire les migrants victimes de traumatismes psychologiques, favorisant leur réinsertion sociale sur le territoire sicilien. Silver est un acronyme qui signifie « solutions innovantes pour la vulnérabilité et la réintégration sociale des migrants ». Les activités du projet sont gérées par les autorités sanitaires provinciales (Azienda Sanitaria Provinciale - ASP) d'Agrigente (Asp 1), Caltanissetta (Asp 2), Catane (Asp 3), Enna (Asp 4), Messine (Asp 5), Raguse (Asp 7), Syracuse (Asp 8) et Trapani (Asp 9).

3. Activité:

Diverses activités/actions ont été menées dans le cadre de cette intervention. Entre ceux-ci :

Cliniques: Chaque Asp impliqué dans le projet s'est doté de cliniques Silver dédiées, en allouant du personnel spécialisé dans chacune d'elles assistés par des professionnels de partenaires privés, principalement des médiateurs culturels. Tous les membres de la clinique, publics et privés, composent l'équipe multidisciplinaire. Les équipes ambulatoires sont composées de psychologues, de psychiatres, de travailleurs sociaux et de médiateurs culturels, qui coordonnent et travaillent en équipe pour obtenir les meilleurs résultats.

Subventions de travail et activités de laboratoire de valeur thérapeutique.

Cours de formation : Cours de formation pour les membres des équipes multidisciplinaires et les opérateurs du DSM (Département de santé mentale) et pour le personnel infirmier et obstétrical.

SilverCall – Assistance téléphonique et en direct offerte par les médiateurs – Un outil hautement innovant mis à la disposition des opérateurs qui interagissent quotidiennement avec les migrants. C'est la plateforme d'appel direct pour les médiateurs culturels.

Réseau stratégique: créé à partir de la confrontation, dès la phase initiale, de tous les sujets qui, de diverses manières, ont à voir avec le thème de l'hospitalité, tant privée que publique. Le réseau s'est activement attardé à la définition du Pos, les procédures opérationnelles permanentes, auxquelles les représentants des entités et des organisations ont été invités à un débat productif sur la question afin d'obtenir les résultats les plus valables possibles. Ce réseau stratégique implique plusieurs institutions : des préfectures, d'abord, à la préfecture de police, des ordres d'avocats aux ordres de médecins et de sociétés scientifiques.

4. Méthodologie:

Par rapport à l'assistance déjà offerte dans la région par les FSA à travers le vaste réseau de cliniques, la nouveauté réside dans l'approche différente, qui s'appuie sur la psychologie



transculturelle et l'anthropologie socioculturelle, pour former des figures spécifiques pour l'identification, l'émergence et le traitement des problèmes psycho-sanitaires des étrangers issus de contextes socioculturels qui sont souvent très différents des nôtres et aussi différents les uns des autres.

D'un point de vue opérationnel, l'aspect le plus novateur sera dans l'équipe multidisciplinaire dont chaque province se dotera, composée de deux psychologues, d'un psychiatre, d'un travailleur social ou anthropologue ou sociologue et d'un ou deux médiateurs culturels. Certains Asps créeront également des unités mobiles qui se déplaceront dans tout le domaine de compétence pour offrir la meilleure assistance possible de manière généralisée et efficace.

À la fin du projet, la Sicile a consolidé un réseau de soutien pour les migrants atteints de maladie mentale, mais a également partagé des protocoles opérationnels, qui peuvent être adoptés comme lignes directrices par le Département et servir de modèle vertueux, une base de données régionale sur les migrants et un appel automatisé d'outils de médiateurs culturels pour simplifier le travail des opérateurs.

5. Références:

<https://www.progettosilver.it/index.php>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

«Tests et jeux de rôle d'admission/plaignants de sensibilisation" (ONG SOS Racisme en partenariat avec Français administrations publiques)

2. Objectif:

Par le biais de tests, la prévention des systèmes de ségrégation et de discrimination des MNAR; la sensibilisation de la collectivité; des plans locaux et régionaux pour améliorer l'inclusion sociale.

3. Activité:

SOS Racisme vient en aide aux victimes de discrimination, notamment à travers des actions de test, récemment reconnues par le juge comme preuve de discrimination par les tribunaux.

Le problème majeur lié à la fourniture de preuves pour les cas de discrimination, que nous avons traité jusqu'à présent, a été partiellement levé grâce à la reconnaissance par le système judiciaire de l'utilisation des tests.

Ces tests consistent à présenter un candidat fictif, « Français-né », ayant les mêmes compétences que la victime potentielle de discrimination. Si l'entreprise convoque le candidat « testeur » et non la personne d'origine étrangère, l'association et la victime peuvent engager une procédure. Ce sera long, les jugements ayant généralement lieu plusieurs années après les faits. Faisant le bilan de ces actions, la stratégie judiciaire, à travers des tests, nous a permis de mettre en lumière des cas symboliques de discrimination. Les condamnations (les affaires « Moulin Rouge » en 2003 et « Adecco » en 2007) sont toutes des preuves de discrimination. Puisse-t-ils également inviter d'autres victimes à être rétablies dans leurs droits en se tournant vers la justice.

Cette activité peut être réalisée en groupe pour sensibiliser le personnel des administrations publiques.

4. Méthodologie:

Le personnel invité est réuni en groupes. Ensuite, un test a lieu avec l'arrivée de candidats simulant soit un Français de origine, soit un migrant.

Ensuite, tout le monde regarde et écoute.

À la fin, le groupe évalue comment les deux candidats ont été reçus par l'administration:

1. Quel a été l'accueil ?
2. Comment s'est bien passé le dialogue ?
3. Y a-t-il eu des obstacles, des difficultés ?
4. Quelles étaient les pratiques exemplaires?
5. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?



5. Références:

https://fr.wikipedia.org/wiki/SOS_Racisme

<http://www.france-terre-asile.org/images/discriminations-obstacles-a-l-insertion-professionnelle-des-r%C3%A9fugi%C3%A9s-dec2007.pdf>





Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

« Centre de coordination d'Athènes pour les questions relatives aux migrants et aux réfugiés (ACCMR) »

2. Objectif:

Le Centre de coordination d'Athènes pour les questions relatives aux migrants et aux réfugiés (ACCMR) - une initiative de la ville d'Athènes - fonctionne comme un centre de coordination pour l'échange fructueux de bonnes pratiques et de savoir-faire entre les ONG locales et internationales, les organisations internationales et les organes municipaux sur des questions allant de l'hébergement temporaire à l'intégration des nouveaux arrivants. L'objectif principal de l'ACCMR est la coordination efficace entre les autorités municipales et les parties prenantes opérant dans la ville pour façonner les conditions nécessaires à l'intégration harmonieuse des migrants et des réfugiés vivant actuellement à Athènes, promouvoir la cohérence sociale et faire face aux situations d'urgence liées aux futurs flux migratoires.

3. Activité:

Les domaines clés de l'action de l'ACCMR sont la mise en relation de ses membres avec les services municipaux et les organes municipaux, la diffusion d'informations pour promouvoir la coopération et encourager l'équilibre dans le discours public, et la promotion des changements institutionnels aux niveaux local et national.

Dans ce cadre, l'ACCMR a élaboré un plan d'action stratégique pour l'intégration harmonieuse des migrants et des réfugiés dans la ville d'Athènes. Il est important de lire, en collaboration avec les principales parties prenantes, le premier Guide pour un mécanisme de préparation et de réponse pour une planification d'urgence efficace en cas d'urgence liée aux réfugiés à Athènes. En outre, une recherche menée entre octobre 2016 et janvier 2017 dans le cadre de l'AORI - un projet de recherche pilote a fourni des informations importantes sur la population réfugiée / immigrante ainsi que sur les possibilités existantes pour leur inclusion et leur intégration.

L'ACCMR a également joué un rôle central dans le Réseau des villes pour l'intégration, qui se compose à ce jour de 13 municipalités du pays.

4. Méthodologie:

Le fonctionnement de l'ACCMR est organisé autour de 6 comités de travail avec la participation des acteurs municipaux et autres impliqués dans la fourniture de services aux migrants et aux réfugiés, chacun se concentrant sur un ensemble spécifique de services (logement, emploi, santé, éducation, soutien juridique, aspects de genre), et tous travaillant à la définition d'un système de prestation de services complet qui prend en considération les objectifs à court et à long terme de l'intégration. Le Centre compte actuellement plus de 90 membres, tandis que plus de 200 représentants des membres participent activement aux opérations de l'ACCMR.

La plateforme numérique

La plateforme numérique ACCMR permet à ses membres de cartographier leurs services et activités, en vue d'inclure toutes les initiatives qui ont lieu dans la vaste région d'Athènes en ce qui concerne les réfugiés et les migrants.



La plateforme en ligne s’efforcera d’informer les organisations opérant à Athènes et leur personnel professionnel sur les services et les activités et facilitera ainsi leur coopération. En outre, la plate-forme permet aux organisations de se connecter avec les individus, les entreprises et d’autres acteurs qui souhaitent les soutenir.

Le hub ACCMR

ACCMR fonctionne comme un point de rencontre et un espace de co-working avec 11 ordinateurs disponibles pour les groupes intéressés.

5. Références:

<https://www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>

The screenshot shows a web browser displaying the ACCMR website. The page features a header with the ACCMR logo and the text "ATHENS COORDINATION CENTER for MIGRANT & REFUGEE issues CITY OF ATHENS". Below the header is a map of Athens with a blue overlay and the text "COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION". The main content area has a section titled "About the ACCMR" with the following text:

Since the beginning of 2015, with Greece's unprecedented number of migrant and refugee arrivals fleeing conflict, the City of Athens has increasingly adopted a proactive approach towards developing strategies to address the needs of these vulnerable populations and ensure social coherence.

Athens Coordination Center for Migrant and Refugee issues (ACCMR) - a City of Athens initiative - functions as a **coordination hub** for the fruitful exchange of good practices and know-how between local and international NGOs, international organizations and municipal bodies on issues ranging from temporary accommodation to integration of newcomers. The **main goal** of ACCMR is the efficient coordination between the municipal authorities and stakeholders operating within the city in order to shape the necessary conditions for the smooth integration of migrants and refugees currently living in Athens, promote social coherence and deal with emergency situations linked with future migration flows.

** The Athens Coordination Center for Migrant and Refugee Issues (ACCMR) was established in June 2017 with Stavros Niarchos Foundation as founding donor under the coordination of the Athens Partnership. ACCMR operates within the framework of the Department for the Support and Social Inclusion of Migrants and Refugees of the Directorate of Social Solidarity. Since April 2020, the UN High Commissioner for Refugees and the International Organization for Migration have been supporting ACCMR on the basis of tripartite cooperation with the Municipality of Athens.*

Below this is a section titled "What we want to achieve" with the text:

Key areas of ACCMR's action is connecting its members with municipal services and municipal bodies, disseminating information to promote cooperation and to encourage balance in public discourse, and promoting institutional changes at local and national level.