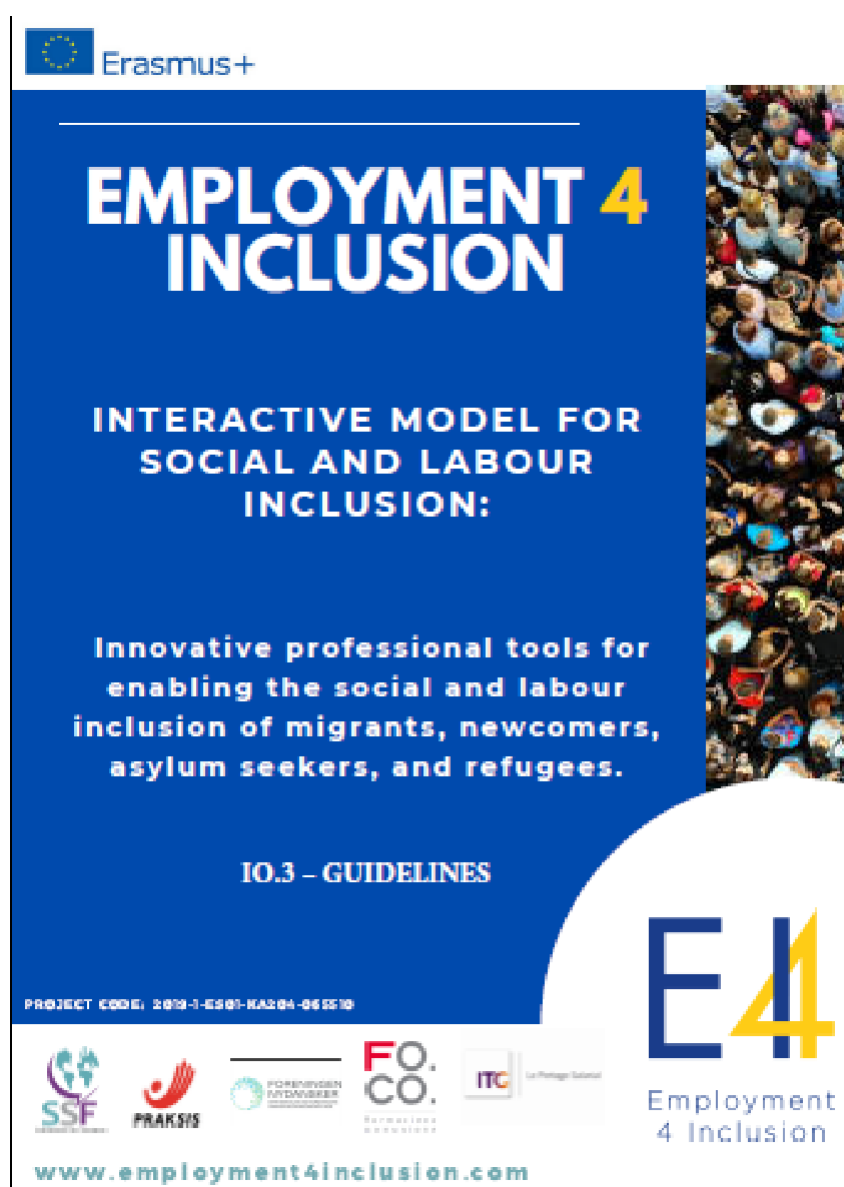



LIGNE DIRECTRICE 4 À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES



 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

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Ligne directrice 4 pour les entreprises

Sensibilisation aux compétences professionnelles

ZONE 2 - Lignes directrices à l'intention des entreprises privées

SUJET DU MODULE: Lignes directrices pour les entreprises privées

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

L'objectif de la zone 2 est de former **les professionnels avec les lignes directrices et les outils essentiels pour impliquer 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 emploi, renforçant la relation avec les entreprises qu'il / elle contacte.

Le module 4 (1^{er} des 3 modules de la zone 2 pour les entreprises privées) traite de la sensibilisation aux compétences de travail des **MNAR: les MNAR comptent avec des compétences clés et une expérience utile, ils peuvent ajouter de la valeur aux entreprises.**

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

| Partenaire | Nom des lignes directrices | Type d'activité |
|------------|--|--|
| SSF | Plan d'employabilité des réfugiés IKEA (Espagne) | Programme de formation consistant en une expérience de formation de cinq semaines dans le magasin qui fournit aux réfugiés des ressources et des outils pour l'amélioration professionnelle dans le secteur du commerce de détail et les motive sur leurs capacités pour leur insertion actuelle et future sur le marché du travail. |
| AND | Nouvelles voies vers l'emploi (Danish Refugee Council Youth et l'Association New Dane collaborent à un nouveau projet axé sur la recherche d'un emploi pour les jeunes réfugiés). | Cinq séquences d'ateliers auront lieu dans cinq municipalités différentes. Le premier atelier se concentrera sur la façon de rédiger une bonne candidature et un bon CV. Le deuxième atelier sera axé sur le réseautage et facilitera une rencontre entre les jeunes et les employeurs potentiels. Enfin, un grand bazar de l'emploi aura lieu, où les jeunes auront la chance de rencontrer des employeurs de différentes entreprises |



| | | |
|------|---|---|
| FOCO | DimiCome – Gestion et intégration de la diversité. The skills of Migrants in the labour market. | une cartographie et une analyse des bonnes pratiques pour l'inclusion des migrants dans le travail accessibles aux parties prenantes du marché du travail (LM) - Il favorise l'échange de bonnes pratiques |
| ITG | Initiative « Startup Weekend » du groupe Français Adecco (54 heures pour aider les migrants et les réfugiés) | Initiatives consistant non pas à embaucher des réfugiés, mais à les aider à énumérer leurs propres compétences dans un CV, des lettres de motivation et des notes de service. Cette formation est gratuite et est dispensée par des professionnels. |

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Plan d'employabilité des réfugiés IKEA (Espagne)

2. Objectif : (anglais) (max 200 mots)

Il s'agit d'un projet de formation dans les magasins dont l'objectif est d'améliorer la capacité d'inclusion des MNAR sur le marché du travail et leur intégration sociale dans le pays. Le point de départ est que les réfugiés apportent un large éventail de talents, de sorte qu'ils peuvent apporter beaucoup à la société et aux entreprises espagnoles. Pour cette raison, IKEA travaille avec des entités telles que cejar (Commission espagnole pour l'aide aux réfugiés) pour le rendre plus facile pour les personnes qui arrivent d'apprendre à connaître la culture de travail du pays.

3. Activité:

Le programme consiste en une expérience de formation de cinq semaines dans le magasin qui fournit aux réfugiés des ressources et des outils pour l'amélioration professionnelle dans le secteur du commerce de détail et les motive sur leurs capacités pour leur insertion actuelle et future sur le marché du travail. Il permet également aux employés d'IKEA de vivre et de se développer dans un environnement de travail diversifié, pluriel et responsable.

La participation des professionnels de l'entreprise est essentielle car ce sont eux qui connaissent le mieux cette culture et ses codes.

4. Méthodologie:

La méthodologie est basée sur une étape intermédiaire de connexion entre la formation et l'insertion professionnelle, nécessaire à l'intégration dans la société. La formation sur le lieu de travail est complétée par un soutien individuel par des mentors d'IKEA et d'ONG telles que CEJAR ou ACCEM.

La formation professionnelle commence par les compétences que les réfugiés ont déjà, basées sur leur vie. Les professionnels relient ces compétences à la main-d'œuvre qu'ils feraient dans l'entreprise.

En outre, le programme contribue à renforcer l'estime de soi et la confiance en soi des participants, ainsi qu'à améliorer leurs compétences techniques et transversales et à créer des réseaux professionnels.

5. Références:

<https://www.ikea.com/es/es/this-is-ikea/plan-de-empleabilidad-para-refugiados-de-ikea-pubb25f2e19>

Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

De nouvelles voies vers l'emploi

2. Objectif:

Le Conseil danois pour les réfugiés jeunesse et l'Association New Dane collaborent à un nouveau projet axé sur la recherche d'un emploi pour les jeunes réfugiés. L'objectif est de trouver des emplois qui correspondent aux compétences de ces jeunes et de sensibiliser les entreprises à leur potentiel.

3. Activité:

Les jeunes issus de réfugiés se heurtent à certains obstacles qui les empêchent de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences et à leurs intérêts. Il est donc nécessaire de développer des initiatives pour l'emploi qui:

- se concentrer sur les jeunes et s'écarter de l'individu et de ses compétences, souhaits et défis.
- sur le plan structurel travaille avec les entreprises et leur approche des jeunes issus de l'immigration.

4. Méthodologie:

Cinq séquences d'ateliers auront lieu dans cinq municipalités différentes. Le premier atelier se concentrera sur la rédaction d'une bonne candidature et d'un bon CV. Des mentors du monde des affaires seront présents et partageront leurs connaissances sur ces choses. Le deuxième atelier sera axé sur le réseautage et facilitera une rencontre entre les jeunes et les employeurs potentiels. Enfin, un grand Job Bazaar aura lieu, où les jeunes auront la chance de rencontrer des employeurs de différentes entreprises.

On s'attend à ce que beaucoup de ces jeunes issus des réfugiés trouvent un emploi pertinent lors de la réunion avec les entreprises.

Au cours de la période du projet, des méthodes seront mises au point pour créer un cadre propice aux réunions et à une bonne communication entre les jeunes à la recherche d'un emploi issus de réfugiés.

Un conseil consultatif composé de représentants d'entreprises et de jeunes réfugiés ayant une expérience du marché du travail danois guidera la gestion du projet pendant la période du projet.

5. Références:

dfunk.dk



Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

DimiCome – Gestion et intégration de la diversité. Les compétences des migrants sur le marché du travail

2. Objectif:

Il vise à promouvoir l'intégration économique des migrants par le renforcement de leurs particularités et de leurs compétences - en particulier celles développées grâce à la voie migratoire et à la condition de double appartenance -, en maximisant leur impact positif sur la compétitivité des entreprises.

3. Activité:

Le projet vise à contribuer à soutenir l'employabilité des migrants à court terme; et au renouvellement du modèle italien d'intégration, en le rendant plus cohérent avec les questions de durabilité à long terme, à travers:

- une transformation inclusive du marché du travail, vers une plus grande propension à recruter des travailleurs migrants sur la base de leurs compétences spécifiques et à encourager la diversité des ressources humaines.
- le renforcement, parmi les acteurs impliqués dans la gouvernance du marché du travail, de la capacité à reconnaître et à valoriser le potentiel des migrants, en termes de compétences et de soft skills liées à l'expérience migratoire.

4. Méthodologie:

Le projet apporte le savoir-faire, une cartographie et une analyse des bonnes pratiques pour l'inclusion des migrants dans le travail. Il favorise l'échange de bonnes pratiques à l'échelle nationale et européenne. Il formule et diffuse des modèles d'intervention pour sensibiliser à la diversité des parties prenantes de la LDM et à leur formation dans le domaine de la gestion de la diversité (DM). Il renforce les stratégies des sous-ministères mises en œuvre par les organisations du marché du travail. Il favorise, à l'échelle locale, nationale et européenne, l'établissement de partenariats et l'échange d'expériences entre les acteurs opérant dans le domaine de l'évaluation des compétences des migrants. Il consolide et diffuse les méthodologies dans le domaine de l'évaluation des soft skills des migrants. Il crée et diffuse un répertoire de compétences générales liées à l'expérience migratoire et à la condition de double appartenance qui peut être dépensée sur le marché du travail italien. Il accroît l'intérêt des employeurs pour le potentiel représenté par les ressources humaines migrantes. Il sensibilise les migrants au potentiel inhérent aux compétences générales dans la recherche d'un emploi et d'un développement professionnel – Il améliore la sensibilisation au potentiel des migrants parmi les acteurs de la gouvernance du marché du travail. Il mise en réseau les réalités opérant dans le domaine de l'accueil/intégration et les employeurs, maximisant l'impact de leurs initiatives dans le tissu socio-économique général.

La méthodologie et le grand nombre de parties prenantes impliquées maximisent les impacts du projet, favorisant l'inclusion des migrants sur le marché du travail à court terme et l'affirmation d'un modèle d'intégration plus cohérent avec les demandes de durabilité et de compétitivité à moyen et long terme.



5. Références:

<https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Initiative « Startup Weekend » du groupe Français Adecco(54 heures pour aider les migrants et les réfugiés)

2. Objectif:

Identifier les compétences des migrants et des réfugiés rapidement et volontairement par des entreprises privées: l'initiative "**Startup Weekend**" du groupe Français Adecco (54 heures pour aider les migrants et les réfugiés).

3. Activité:

Adecco, un groupe Français d'agences d'emploi et de travail temporaire, s'est également engagé en faveur des réfugiés. En Allemagne, l'entreprise a été mandatée par le gouvernement pour assurer le premier enregistrement des migrants à leur arrivée dans le pays (une procédure administrative déléguée à Adecco).

«**Startup weekend** » : **54 heures pour aider les réfugiés En France**,le groupe mène un projet pilote en partenariat avec l'Etat pour assurer l'intégration des réfugiés : ils sont pris en charge, de l'évaluation des compétences à la recherche d'emploi. Dans d'autres pays, Adecco effectue également des évaluations des compétences auprès des réfugiés.

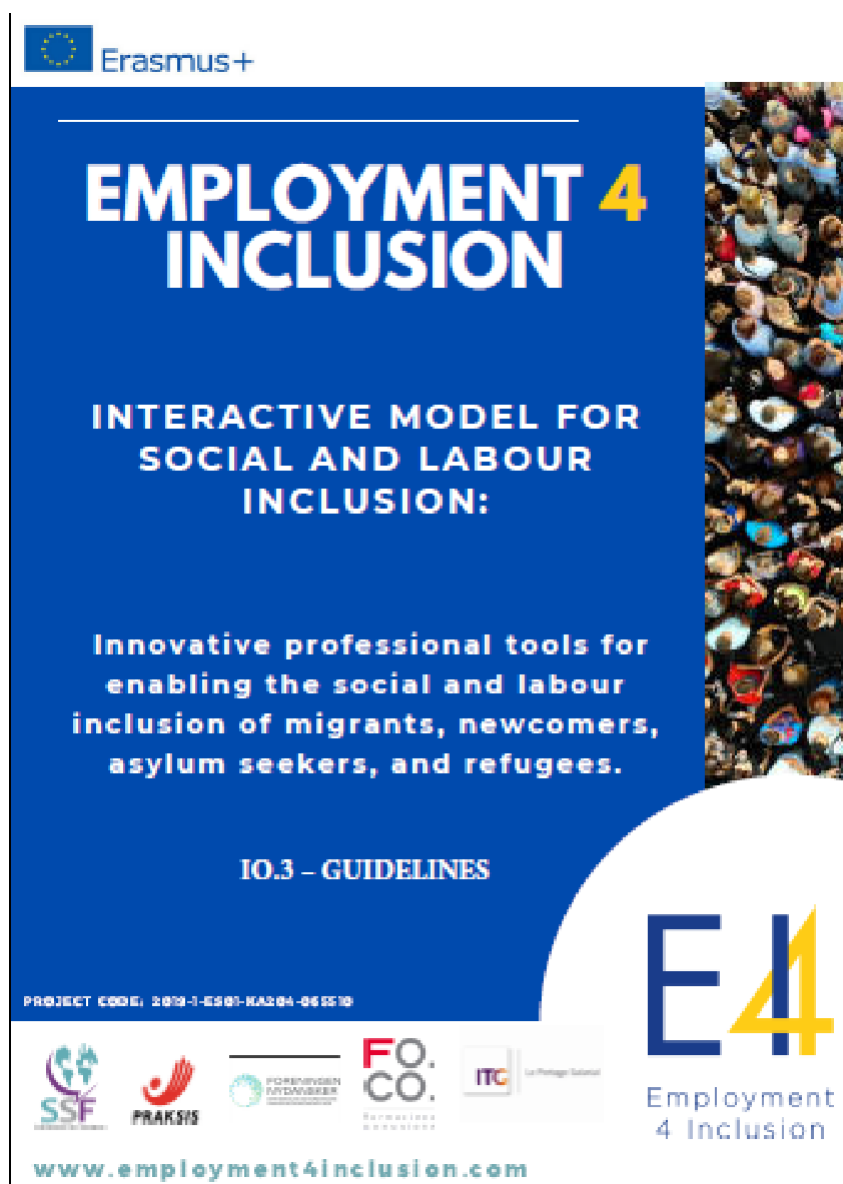
4. Méthodologie:

Le groupe s'est engagé non pas en embauchant des réfugiés, mais en aidant à énumérer leurs propres compétences dans un CV, des lettres de motivation et des notes de service. Cette formation est gratuite et est dispensée par des professionnels. Ce processus, réalisé en séances individuelles et collectives, s'adresse particulièrement aux réfugiés qui ne sont pas diplômés ou qui sont loin de l'Français marché du travail.

5. Références:

<https://www.groupe-adecco.fr/adecco-start-up-tour/>

LIGNE DIRECTRICE 5 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 FÖRUM FÖR UNGÅR FO.CO. ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Ligne directrice 5 pour les entreprises

Guiding_support pour l'emploi

ZONE 2 - Lignes directrices à l'intention des entreprises privées

SUJET DU MODULE: Lignes directrices pour les entreprises privées

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

L'objectif de la zone 2 est de former **les professionnels avec les lignes directrices et les outils essentiels pour impliquer 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 emploi, renforçant la relation avec les entreprises qu'il / elle contacte.

Le module 5 (2^e des 3 modules de la zone 2 pour les entreprises privées) traite de l'orientation **et de l'aide à l'emploi d'un MNAR dans l'entreprise: comment prendre contact pour employer un MNAR, comment effectuer le placement, qui sont les avantages fiscaux de l'emploi d'un MNAR.**

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 | Programme d'intégration sociale et professionnelle des immigrants - #empleandojuntxs | Ensemble d'activités en différentes phases, les aspects personnels et de travail des personnes cibles sont pris en compte, en essayant d'identifier et d'améliorer les possibilités de chaque participant, afin d'améliorer leur employabilité à partir d'une approche individualisée |
| FOCO | « PRIMA »: Projet pour l'intégration professionnelle des migrants - Pensez d'abord à l'après | Ensemble d'activités en rapport avec une approche aussi réussie que possible pour répondre aux besoins spécifiques des cibles les plus défavorisées, en améliorant les services structurels des centres pour l'emploi afin de faciliter l'accès des citoyens étrangers à des politiques actives de l'emploi. |
| ITG | Développer des attitudes positives envers les collègues du MNAR | Ensemble d'activités et de jeux de rôle pour sensibiliser sur le tas et en sensibilisant. |
| Praksis | Initiative sur la diversité en milieu de travail | Activités de promotion de la diversité sur le lieu de travail, offre des séances d'orientation professionnelle pour les personnes d'origine réfugiée ou immigrée, des séminaires de développement des compétences axés sur une inclusion harmonieuse sur le marché du travail grec |



Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Programme d'intégration sociale et professionnelle des immigrants - #empleandojuntxs

2. Objectif:

Le programme vise #empleandojuntxs à promouvoir des actions visant à l'intégration sur le marché du travail des immigrants qui se trouvent dans une situation ou risquent de l'exclusion sociale par le développement d'itinéraires d'insertion individualisés et intégrés sur le marché du travail.

3. Activité:

Dans les différentes phases, les aspects personnels et de travail des personnes cibles sont pris en compte, en essayant d'identifier et d'améliorer les possibilités de chaque participant, d'améliorer leur employabilité à partir d'une approche individualisée qui permet leur insertion sur le marché du travail. Les phases de ces itinéraires envisagent :

- Diagnostic et évaluation individualisés.
- Préformation (actions de formation dans différents domaines).
- Orientation vers le travail.
- Accompagnement pour l'insertion dans des dispositifs de formation professionnelle.
- Accompagnement pour la mise en place d'un dispositif interactif d'évaluation et d'identification d'activité d'emploi potentielle.
- Sensibilisation dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'environnement et de l'égalité des chances et de la non-discrimination sur le lieu de travail.
- Diffusion du programme et participation aux réseaux locaux.

De même, il vise à faciliter les espaces de relations et de collaboration avec les différents agents socio-travailleurs - entreprises, formateurs et groupe d'immigrants lui-même - afin d'analyser et de proposer des actions conjointes en fonction de leurs intérêts. Les immigrants ayant des compétences et des connaissances qui sont à la recherche d'un emploi, les entrepreneurs qui ont besoin de personnes ayant un profil professionnel pour satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre et les dispositifs de formation qui proposent une formation pour adapter les connaissances aux besoins du marché du travail. Les entreprises se voient offrir des conseils sur l'immigration, l'intermédiation de la main-d'œuvre et les processus de sélection par l'intermédiaire de l'Agence de placement.

4. Méthodologie:

Il s'agit d'une approche holistique :

- Itinéraire personnalisé social et de travail: attention individuelle pour connaître les besoins, les compétences et la situation du MNAR et leur donner différentes ressources (cours, offres d'emploi) pour leur inclusion sociale et professionnelle.
- Création de réseaux avec différents acteurs sociaux : entreprises, formateurs, MNARs.
- Communication avec les entreprises, conseil d'entreprise sur la diversité culturelle et procédures de sélection avec une approche de la diversité.



5. Références:

https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/

Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

« PRIMA »: Projet pour l'intégration professionnelle des migrants - Pensez d'abord à l'après

2. Objectif:

L'objectif général du projet est de promouvoir l'inclusion socio-professionnelle des ressortissants de pays tiers avec une approche aussi efficace que possible pour répondre aux besoins spécifiques des cibles les plus défavorisées, en améliorant les services structurels des centres pour l'emploi afin de faciliter l'accès des citoyens étrangers aux politiques actives de l'emploi.

3. Activité:

- Information d'orientation menée par un gestionnaire de cas et un médiateur culturel.
- Vérification de l'état de chômage, compilation ou mise à jour de la fiche de données professionnelles personnelles dans la base de données SILP.
- Première évaluation des compétences, activation des services de recherche d'emploi pour de bons niveaux d'employabilité et/ou envoi aux mesures financées.
- Appui à la préparation et/ou à la mise à jour du curriculum vitae.
- Scouting de la demande et de l'accompagnement aux services de placement en proposant des parcours innovants de profilage des connaissances, compétences et aptitudes possédées par les bénéficiaires.
- Expérimentation dans les centres pour l'emploi de l'instrument européen « Eu Skills Profile Tool for Third Country Nationals » pour la détection des compétences et des aptitudes.
- Stipulation d'ententes de services personnalisés (PDSP).
- Préparation du Plan d'action individuel (PAI) et accompagnement des services de formation et/ou validation des compétences en offrant des services d'identification, de validation et de certification des compétences possédées par les bénéficiaires et en ouvrant des voies pour la reconnaissance des qualifications.
- Activités d'identification et de validation des compétences acquises dans des contextes non formels et informels et certification éventuelle.
- Atelier sur les professions libérales. Des tests d'emploi pour faire ressortir et renforcer les connaissances et les compétences utiles à l'exercice de certaines professions.
- Validation et certification des qualifications acquises dans les pays d'origine et/ou de transit en associant le monde des affaires à l'inclusion des migrants afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande.
- Détection des besoins et des problèmes des entreprises impliquées dans l'emploi de migrants.
- Activités de sensibilisation et d'information.
- Élaboration d'un manuel à l'intention des entreprises sur les possibilités d'emploi des demandeurs et des titulaires d'une protection internationale.



- Création d'une liste raisonnée d'entreprises qui ont l'intention de soutenir l'intégration des réfugiés.
- Scoutisme de la demande, afin de faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre pour les ressortissants de pays tiers, en accordant une attention particulière aux titulaires d'une protection internationale et humanitaire.
- Promotion de protocoles/documents d'entente locaux/régionaux avec les associations professionnelles, en soutenant l'intégration entre les services d'accueil (CAS et SIPROIMI) et les services locaux (social - bien-être, emploi, collectivités locales).
- Activation et coordination des nœuds du réseau avec la participation de tous les acteurs qui ont des compétences en immigration dans la région, impliquant des représentants de l'IPC pour une connexion sur les LAP Formation sur les politiques du travail et les parcours de projet pour les opérateurs et les médiateurs du CPI, SPRAR / CAS, Consortiums
- Séminaires et réunions entre pairs sur tous les territoires
- Analyser les profils individuels des bénéficiaires et les parcours d'insertion sociale et professionnelle
 - Traitement des données à partir des systèmes d'information régionaux visant à promouvoir la traçabilité des mesures actives de politique de l'emploi activées en faveur des bénéficiaires
- Enquête qualitative sur les parcours individuels des titulaires de protection
- Rapport de synthèse sur la publication et la présentation de l'enquête sur les données collectées

4. Méthodologie:

Les interventions proposées visent à :

- Renforcer les politiques structurelles et les services pour l'emploi. Les centres pour l'emploi seront renforcés afin de faciliter l'accès à des services individualisés conçus pour une cible hétérogène d'utilisateurs.
- Améliorer la mise en œuvre des mesures de politique active de l'emploi en faveur des bénéficiaires et des territoires.
- Enrichir la richesse de l'expertise et des opportunités de chaque personne pour favoriser un meilleur placement.
- Impliquer les entreprises locales, promouvoir l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre pour les personnes ayant un accès limité aux réseaux sociaux afin de trouver des opportunités d'emploi

5. Références:

<http://www.piemonteimmigrazione.it/prima>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Développer des attitudes positives envers les collègues du MNAR

2. Objectif:

Créer des attitudes positives envers les collègues du MNAR par la sensibilisation au travail et par la sensibilisation croissante.

3. Activité : (anglais) (max 500 mots)

Leur attitude envers leurs collègues qui sont MNAR est d'une grande importance pour leur intégration. Faites connaître les points les plus importants pour cela.



(source : <https://ordrecrha.org/ressources/dotation/2016/01/integration-dans-une-nouvelle-entreprise-les-lecons-de-l-immigration>)

4. Méthodologie:

Réunissez tous les collègues de votre département dans une courte session de formation et d'échange **sur les conseils suivants**:

1. Rencontrez votre collègue MNAR avec une attitude positive et reconnaissante.
2. Exprimez votre souhait au collègue qu'il se porte bien.
- 3 Encouragez votre collègue dans ses initiatives.
4. Faites preuve de respect.
5. Rappelez que chaque personne est différente; exprimer la tolérance.
6. Formulez soigneusement vos informations / instructions à son égard.

Toutes ces actions sont à organiser avant la réception du MNAR dans l'entreprise, pour faciliter la sensibilisation ; des réunions périodiques doivent également être planifiées afin d'assurer le suivi dans le temps.

5. Références:

<http://www.constanttraining.com/downloadfiles/AttitudesWorkbook.pdf>



Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

« La diversité en milieu de travail »

2. Objectif:

« La diversité sur le lieu de travail » a été lancé en 2017 dans le but d'obtenir l'égalité d'accès au marché du travail grec pour les personnes d'origines culturelles différentes telles que les MNARs. Cette action faisait partie intégrante des « Moyens de subsistance pour les populations vulnérables dans un marché du travail inclusif », mis en œuvre par la **Génération 2.0 pour les droits, l'égalité et la diversité (Génération 2.0 RED)** et soutenu par le Comité international de secours jusqu'en février 2020. Aujourd'hui, trois ans plus tard, cette action s'inscrit dans le cadre du projet « L'égalité au travail » mis en œuvre dans le cadre du programme du Fonds citoyens actifs.

3. Activité:

En étroite collaboration avec les sympathisants et le marché du travail en Grèce, Generation 2.0 RED a développé des actions modernes qui visent à soutenir le secteur privé et à se concentrer sur la durabilité des entreprises et l'égalité d'accès au travail pour tous conformément aux normes européennes. Plus de 90 entreprises et organisations soutiennent concrètement l'action spécifique.

4. Méthodologie:

Le service d'orientation professionnelle de Generation 2.0 RED, qui s'entremêle avec « Diversité sur le lieu de travail », offre des séances d'orientation professionnelle aux personnes d'origine réfugiée ou immigrée, des séminaires de développement des compétences axés sur une inclusion harmonieuse sur le marché du travail grec, etc. Le service est complété par des cours de grec pour les participants dans le cadre du projet « L'égalité fonctionne ».

Outre la préparation des bénéficiaires à l'intégration sur le marché du travail par le biais du service d'orientation professionnelle et de ses diverses activités, l'action « Diversité sur le lieu de travail » a été structurée de manière à aider les employeurs à se préparer aux bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement et d'inclusion sur le lieu de travail à la durabilité et à l'innovation des entreprises. En entrant dans le réseau, les sympathisants reçoivent des formations, forment les autres, ils restent à jour et actifs, ils sont ouverts à de nouvelles opportunités et innovent, ils recherchent des employés à travers le service d'orientation professionnelle de generation 2.0 RED, ils « évaluent à nouveau » leur procédure de recrutement et adaptent leurs offres d'emploi en conséquence, ils promeuvent la diversité parmi leurs employés et leur offrent des chances égales d'agir et d'évoluer dans un milieu de travail inclusif moderne.

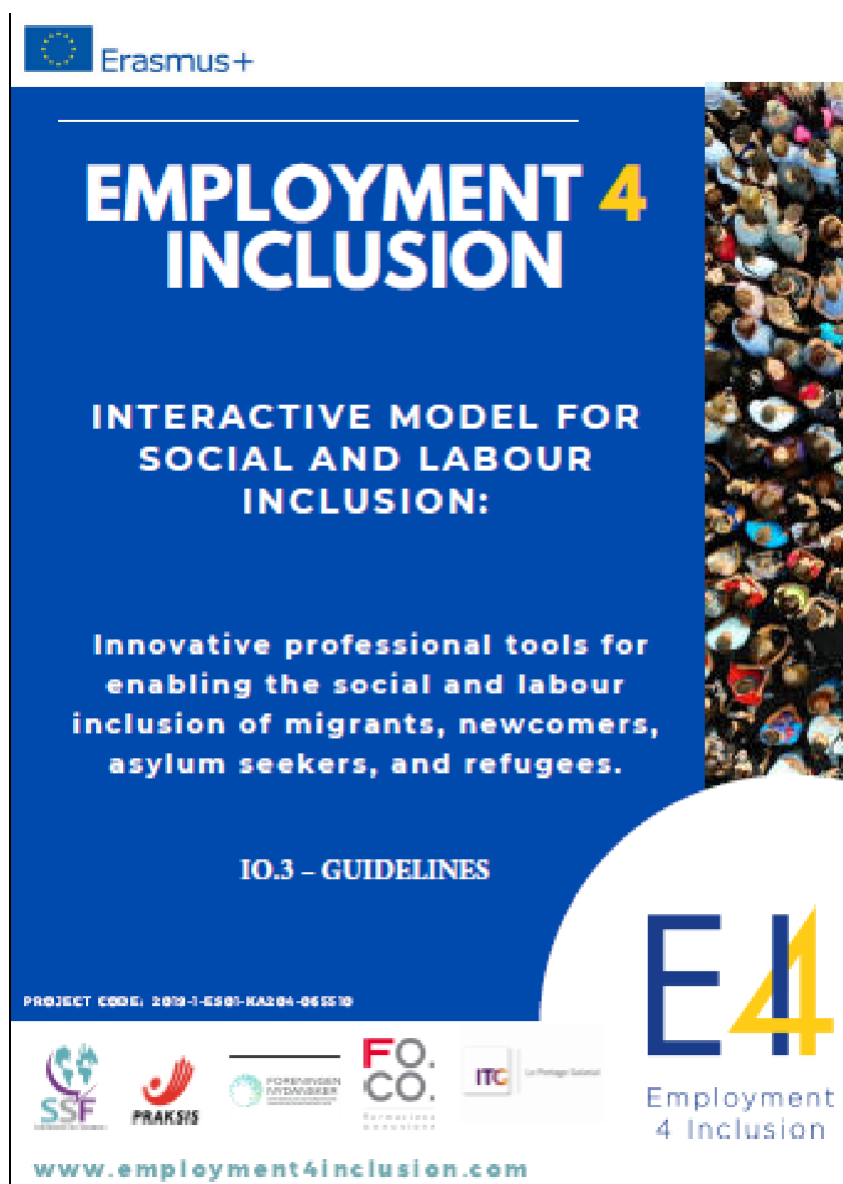
Avec la devise « Embrasser la diversité », en 2019, Generation 2.0 RED a créé la première marque grecque, hébergée sur les sites Web des entreprises et des organisations du réseau signant la Charte de la diversité et soulignant l'attitude inclusive de ses membres.




5. Références:

<https://diversityintheworkplace.gr/>

LIGNE DIRECTRICE 6 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

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

IO.3 – Ligne directrice 6 à l'intention des sociétés

Mesures de sensibilisation pour le personnel

ZONE 2 - Lignes directrices à l'intention des entreprises privées

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

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

L'objectif de la zone 2 est de former **les professionnels avec les lignes directrices et les outils essentiels pour impliquer 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 emploi, renforçant la relation avec les entreprises qu'il / elle contacte.

Le module 6 (3ème des 3 modules de la zone 2 pour les entreprises privées) traite de l'orientation/ soutien à **l'emploi d'un MNAR dans l'entreprise: comment prendre contact pour employer MNAR, comment effectuer le placement, qui sont les avantages fiscaux de l'emploi d'un MNAR. Mesures de sensibilisation du personnel: sensibilisation interculturelle, gestion de la diversité dans le lieu de travail adaptation du poste de travail**

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

| Partenaire | Nom des lignes directrices | Type d'activité |
|------------|---|--|
| SSF | Gestion de la diversité | Différentes activités peuvent être incluses dans le processus de gestion de la diversité, toujours après avoir posé un diagnostic de la situation de l'entreprise, y compris par exemple la formation du personnel sur la diversité culturelle, les compétences interculturelles, les aptitudes et les attitudes. |
| AND | L'Association New Dane : Programme d'emploi étudiant pour les réfugiés | Conseils aux entreprises par AND avec une introduction à la situation dans laquelle se trouvent de nombreux réfugiés et à certains des défis auxquels les réfugiés sont confrontés en étant nouveaux dans un pays. En outre, il offre également un aperçu de l'état mental et émotionnel dans lequel les réfugiés peuvent se trouver en raison de leurs antécédents de réfugiés. |
| FOCO | Éduquer les partenaires sociaux sur la diversité ethnique dans les PME - Migraid | Une série d'activités traduites en différents outils ont été menées à l'appui de l'objectif : Etude, manuel, formation professionnelle, ... |



| | | |
|--------|--|--|
| ITG | 10 conseils pour une politique de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre la discrimination dans l'entreprise privée. | Présentation de 10 conseils favorisant les attitudes positives du personnel dans le domaine de la sensibilisation interculturelle, de la gestion de la diversité dans l'adaptation du poste de travail |
| Praxis | Diadromes | Actions de formation professionnelle visant à mettre en évidence et à améliorer les qualifications professionnelles des bénéficiaires |

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Gestion de la diversité »

2. Objectif:

Sensibiliser à la diversité culturelle de l'Entreprise, des procédures de recrutement aux attitudes du personnel.

3. Activité:

Différentes activités peuvent être incluses dans le processus de gestion de la diversité, toujours après avoir fait un diagnostic de la situation de l'entreprise.

- ❖ Formation du personnel sur la diversité culturelle, les compétences interculturelles, les aptitudes et les attitudes.
- ❖ Encouragez les employés à apprendre la « langue officielle de la région s'ils ne la connaissent pas.
- ❖ Programme de mentorat pour MNAR qui commencent à travailler dans l'entreprise. Un mentor sera un autre travailleur qui accompagnera le nouvel arrivant et l'aidera dans les questions de travail et de vie.
- ❖ Promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation permanente et le développement d'activités de formation qui répondent aux besoins spécifiques, et pas seulement professionnels, des personnes employées.

4. Méthodologie:

La gestion de la diversité est le développement actif et conscient d'un processus d'acceptation et l'utilisation de certaines différences et similitudes telles que le potentiel dans une organisation, un processus qui crée de la valeur ajoutée à l'entreprise, un processus de gestion communicative, stratégiquement basé sur des valeurs et orienté vers l'avenir.

Tout d'abord, les entreprises doivent élaborer un plan avec les éléments suivants:

- ❖ Etude et analyse de la situation de la diversité dans l'entreprise.
- ❖ Quelles sont les mesures à mettre en œuvre?
- ❖ Quels sont les objectifs poursuivis ?
- ❖ Quelles personnes l'effectueront?
- ❖ Quel calendrier ?
- ❖ Quels systèmes de mesure et d'évaluation seront utilisés?

Il est important que la participation de :

- ❖ Gestion, organes directeurs et administration de la Société.
- ❖ Ressources humaines.
- ❖ Personnel.

Un modèle d'engagement de la direction doit être élaboré.



Après cela, une équipe de travail sera créée, qui analysera, concevra, approuvera, exécutera les activités et les programmes, évaluera le degré de conformité avec le programme de gestion de la diversité, ainsi que pour répondre aux préoccupations de tous les acteurs impliqués.

Dans le cas où nous sommes des professionnels qui travaillent avec MNAR en dehors d'une entreprise, il est important de surveiller les activités des entreprises et d'agir comme un pont entre l'entreprise, MNAR et la société.

5. Références:

<http://www.afaemme.org/sites/default/files/GUIABUENASPRACTICASPLANDEGESTION.pdf>



Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

L'Association New Dane : Programme d'emploi étudiant pour les réfugiés

2. Objectif:

L'objectif de l'initiative est d'aider les réfugiés qui étudient à l'université à obtenir une expérience professionnelle pertinente et à augmenter leurs chances d'une carrière fructueuse au Danemark. En outre, le projet vise à sensibiliser l'entreprise au potentiel des étudiants universitaires réfugiés et à équiper les entreprises pour qu'elles embauchent des réfugiés.

3. Activité:

Les entreprises qui acceptent de faire partie de ce projet et qui offrent des postes d'étudiants aux réfugiés reçoivent des conseils de l'Association New Dane sur la façon d'accueillir un réfugié et sur ce qu'il faut savoir. Les orientations comprennent une introduction à la situation dans laquelle se trouvent de nombreux réfugiés et à certains des défis auxquels les réfugiés sont confrontés en étant nouveaux dans un pays. En outre, il offre également un aperçu de l'état mental et émotionnel dans lequel les réfugiés peuvent se trouver en raison de leurs antécédents de réfugiés. L'objectif est de donner aux entreprises une compréhension du travail avec les réfugiés. Dans les orientations, il est souligné qu'il est important d'être explicite sur la culture de travail, les normes danoises et les règles non écrites.

4. Méthodologie:

L'Association New Dane donne une présentation introductive pour les entreprises, puis elles restent en contact avec les entreprises et les réfugiés, pour évaluer comment cela se passe et donner des conseils en cours de route.

5. Références:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/nyheder/nyheder/student-job-program-for-refugees>



Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

Éduquer les partenaires sociaux sur la diversité ethnique dans les PME - Migraid

2. Objectif:

Les objectifs généraux de ce projet sont d'aider les syndicats et les organisations d'employeurs à développer les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer la diversité ethnique, de promouvoir l'intégration des migrants et la sensibilisation à l'équité dans les PME européennes et de développer, au sein de ces dernières, des compétences interculturelles internes et des compétences en matière de résolution des conflits.

3. Activité:

Une série d'activités traduites en différents outils ont été menées à l'appui de l'objectif :

- ❖ Une étude « Une étude de recherche sur l'intégration des migrants et la diversité ethnique dans les PME »: L'objectif de cette étude est donc de produire des résultats de recherche nationaux spécifiques et comparatifs, lorsque cela est approprié et disponible, sur les politiques migratoires et la gestion de la diversité dans les PME et met en évidence les attitudes, les pensées et les opinions des principales parties prenantes - syndicalistes et chefs d'entreprise - en matière d'intégration.
- ❖ Un manuel « Formation sur la diversité »: Ce manuel fournit le matériel et la méthode pour organiser un atelier à l'intention des migrants sur la diversité en général, puis sur la diversité et l'emploi, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME).
- ❖ Une formation professionnelle annuelle: ce manuel de formation vise à contribuer à l'éducation des partenaires sociaux sur les questions liées à la diversité dans le monde du travail (en particulier dans les PME), en mettant l'accent sur la diversité ethnique. Le manuel aborde divers aspects du sujet. Plus précisément, les questions liées à la diversité et à la discrimination sur le marché du travail et les réglementations nationales et européennes régissant ce contexte sont analysées. En outre, une description de la contribution des partenaires sociaux, aux niveaux national et européen, dans le but de contribuer au développement des compétences et des aptitudes en matière de gestion et de négociation de la diversité, grâce également à la présentation d'exemples significatifs de bonnes pratiques.
- ❖ Un programme de formation pour la gestion de la diversité au sein du partenariat social: il s'agit d'un programme de formation élaboré à partir du Manuel et décliné par un programme d'études articulé en cinq thèmes principaux: 1. Sensibilisation à la diversité; 2. les directives antidiscriminatoires; 3. Gestion de la diversité; 4. Résolution des conflits et 5. Les pratiques en matière de diversité dans les PME, qui seront développées plus avant dans une série de points différents, y compris les éléments, principes et techniques de la gestion de la diversité et ses processus de formulation, de mise en œuvre et d'évaluation, les exemples de réussite et les



meilleures pratiques dans différents contextes économiques et l'importance, le potentiel et les défis liés à la gestion de la diversité dans le secteur des PME.

- ❖ Un guide de la diversité: Le « Guide de la diversité ethnique pour les PME » signifie aider les PME à mieux identifier les principes, les outils et les procédures les mieux adaptés à la promotion de la diversité ethnique sur le lieu de travail. Le guide de la diversité ethnique pour les PME s'adresse aux entrepreneurs, gestionnaires et employés des PME ainsi qu'aux partenaires sociaux (associations d'employeurs et syndicats) pour:
 - Améliorer les connaissances sur la diversité ethnique.
 - Améliorer les compétences en matière de gestion des conflits sur le lieu de travail.
 - Promouvoir l'intégration des travailleurs étrangers.
 - Fournir des bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité ethnique dans les PME et de gestion des conflits.

4. Méthodologie:

Outre les partenaires sociaux, qui constituent le principal groupe cible, le projet comprendra également un programme de formation des adultes destiné aux employés migrants. Il s'agira d'un cours d'introduction visant à renforcer leurs compétences d'intégration sur le marché du travail. De cette façon, le projet offrira des possibilités de formation aux personnes défavorisées. Le projet permettra également de promouvoir les compétences sur la diversité ethnique parmi les formateurs professionnels en créant et en partageant du matériel et des outils de formation accessibles au public.

5. Références:

<https://it.migraid.eu/>



Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Les 10 conseils pour une politique de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre la discrimination dans l'entreprise privée.

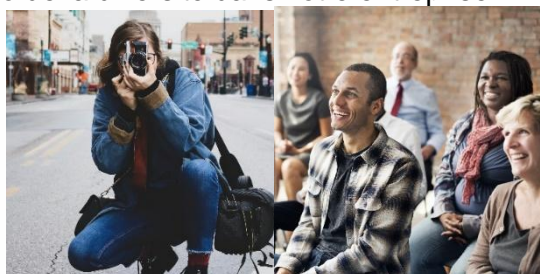
2. Objectif:

Promouvoir les attitudes positives du personnel dans le domaine de la sensibilisation interculturelle, de la gestion de la diversité dans l'adaptation du lieu de travail du poste de travail.

3. Activité:

Les 10 conseils sont les suivants :

1. Passez en revue vos procédures de recrutement et de sélection
2. Prenez une photo de la diversité dans votre entreprise



=> **La réalité de notre entreprise aujourd'hui !**

3. Installer des procédures de reporting et un système de notification
4. Mettre l'accent sur la sensibilisation et la formation
5. Fournir des garanties contractuelles, telles qu'une clause de non-discrimination
6. Clarifier les lignes directrices internes
7. Faites attention aux risques psychosociaux
8. Garantir les conditions d'emploi et l'égalité salariale
9. Utiliser des mécanismes de contrôle
10. Commencer les actions par les groupes cibles

4. Méthodologie:

Rassemblez tous les collègues de votre département lors d'une courte session de formation et d'échange **sur les 10 conseils. Suivez chaque point de la méthodologie.** À chaque conseil, **quelques exemples d'outils et de modèles** sont disponibles sur internet : <https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

5. Références:

<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>



Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

« Diadromes Ergasias - Lignes de travail »

2. Objectif:

Almasar Organization a géré avec succès le programme « Diadromes » en 2017 et 2018. Dans le cadre de l'inclusion sociale, l'un des principaux axes de ce projet était le programme « Diadromes Ergasias-Work Routes ». Ce projet était axé sur la promotion, des MNARs et des groupes vulnérables de la population, sur le marché du travail, car l'accès au travail (au-delà des exigences de base de presque tous les groupes d'âge capables de la population réfugiée et migrante) est l'une des conditions les plus fondamentales d'une intégration sociale réussie puisque, grâce à ce processus, le bénéficiaire tente de devenir indépendant et de survivre en fonction de ses forces et de ses capacités individuelles.

3. Activité:

Actions de formation professionnelle visant à mettre en évidence et à améliorer les qualifications professionnelles des bénéficiaires ainsi qu'un soutien afin de leur permettre d'être certifiés et d'avoir ensuite accès aux secteurs d'activité économique.

4. Méthodologie:

Les interventions du programme « Diadromes » comprennent :

- l'enregistrement, le traitement, l'organisation et l'évaluation des qualifications scolaires et professionnelles du groupe cible.
- Des actions consultatives, par le biais d'ateliers, pour informer et présenter les procédures du cadre institutionnel de l'emploi professionnel, soit sous la forme d'un travail dépendant, soit sous la forme du développement d'une activité commerciale autonome.
- Actions consultatives sur la rédaction d'un CV dans le cadre des normes européennes, la présentation et le soutien du processus d'entretien.
- Actions de sensibilisation, d'information et d'interaction entre les différents groupes professionnels et organisations ainsi qu'avec les bénéficiaires.
- Délivrance du numéro de sécurité sociale, du numéro de TVA, etc.
- Médiation sur le marché du travail. Collecte, organisation et traitement des offres d'emploi et de leur disponibilité avec les outils appropriés (réseau de communication organisé) pour les bénéficiaires.
- Placement, Soutien comptable.
- Soutien et orientation pour que les MNARs s'appliquent dans des programmes spécifiques subventionnés par l'État.
- Cours de formation spéciaux accélérés pour l'introduction à la terminologie du secteur respectif.

632 personnes ont bénéficié de « Work Routes ». De plus, 685 personnes ont bénéficié des ateliers et 420 ont été soutenues et escortées dans divers services publics.

5. Références:

<https://www.accmr.gr/el/%CE%BC%CE%AD%CE%BB%CE%BF%CF%82/team/495.html>