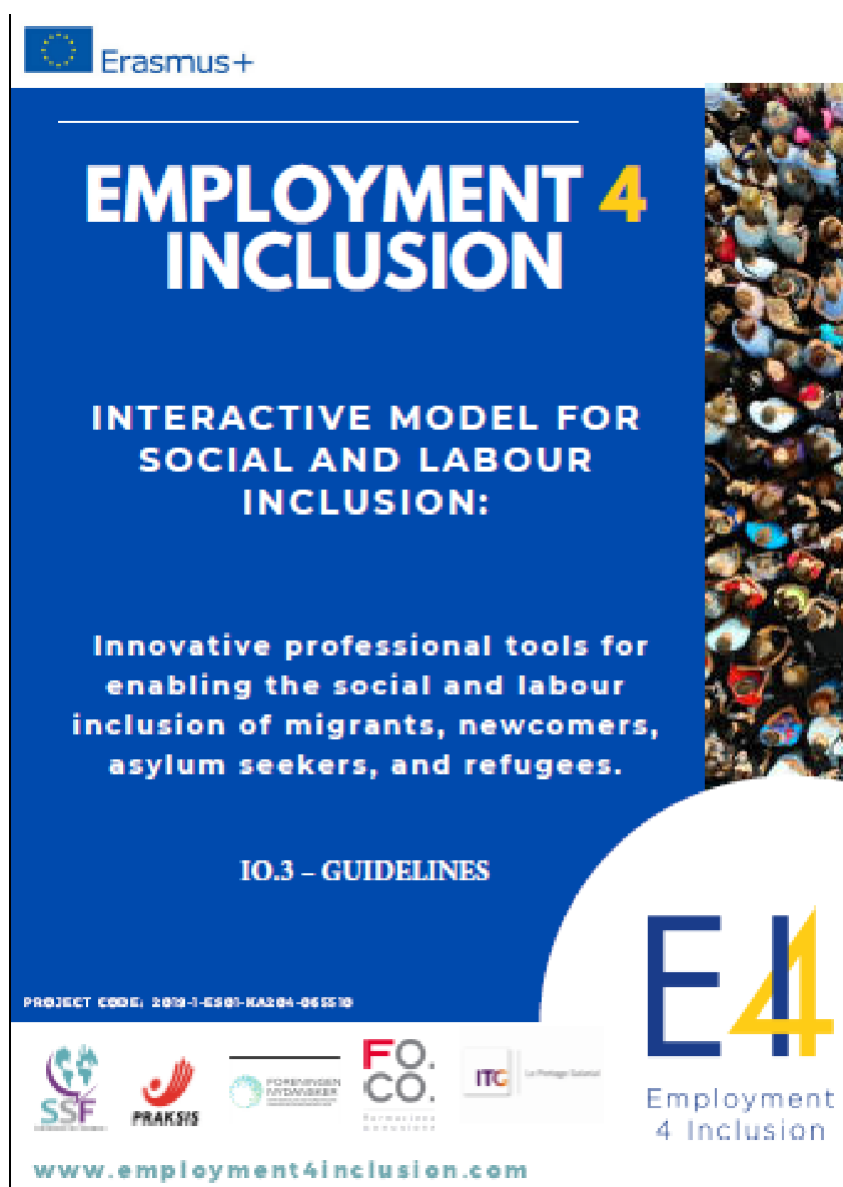


LIGNE DIRECTRICE 7 À L'INTENTION DES INSTITUTIONS PUBLIQUES (EXEMPLES DE RÉUSSITE)



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-KA204-063519

SSF PRAXIS FÖRUM FÖR NYANVANDRE FO.CO ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com



IO.3 – Exemples de réussite (module 7)

Recueil d'histoires réussies de synergies entre la société civile, les organismes publics et les entreprises pour l'inclusion sociale et professionnelle des MNAR

ZONE 3 – Exemples de réussite des synergies Public - Entreprises

THÈME DU MODULE: Exemples de réussite des synergies Public - Entreprises

DESCRIPTION DU MODULE

OBJECTIFS ET RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

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.**

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

| Partenaire | Nom des lignes directrices | Type d'activité |
|------------|--|---|
| SSF | Projet AVANZANDO (pour renforcer l'inclusion sociale active et l'autonomie personnelle des personnes en situation de vulnérabilité dans la municipalité d'Alcorcón et d'autres municipalités de la Couronne métropolitaine sud de la région de Madrid). | Des entretiens individuels, des formations de groupe, des actions de prospection de main-d'œuvre et un soutien psychosocial ont été réalisés tout au long du processus. |
| AND | Programme de mentorat et de stage de Novo Nordisk (pour donner la chance aux réfugiés de faire un stage à Novo Nordisk, acquérir de nombreuses compétences pratiques dans un domaine spécifique.) | Programme encourageant les gestionnaires à inscrire leurs départements ou équipes au programme de stages novo nordisk pour les réfugiés, pour les réfugiés afin de les aider à clarifier leurs compétences et à les rapprocher du marché du travail danois (pendant 13 semaines). |
| FOCO | Make System beyond welcoming (un programme d'inclusion pour les personnes en situation de vulnérabilité réalisé par plusieurs ONG, coopératives sociales, entités publiques, entreprises et associations bénévoles) | Programme et opportunité de donner une nouvelle dimension, faite d'inclusion, aux entreprises, aux familles, aux associations, aux organismes publics |
| ITG | Le « festival alimentaire des réfugiés » (une initiative privée/publique) | Une initiative citoyenne visant à valoriser les talents et à faciliter l'insertion professionnelle des leaders réfugiés via le restaurant alimentaire. |



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

| | | |
|--------|---|---|
| Praxis | Centre de coaching d'affaires pour les personnes ayant une vulnérabilité sociale | Un centre de développement des affaires qui offre ses services gratuitement et se concentre sur les personnes ayant une vulnérabilité sociale |
|--------|---|---|

Partenaire : SSF

1. Titre (anglais)

Projet AVANZANDO

2. Objectif:

Le projet AVANZANDO vise à renforcer l'inclusion sociale active et l'autonomie personnelle des personnes en situation de vulnérabilité dans la municipalité d'Alcorcón et d'autres municipalités de la Couronne métropolitaine sud de la région de Madrid. À cette fin, une série d'actions de formation ont été développées pour améliorer leur employabilité et leur insertion professionnelle. Les utilisateurs/clients ont également reçu un soutien psychosocial pendant le processus d'inclusion au travail.

3. Activité:

La collaboration entre les entités sociales et l'administration publique offre de grands avantages dans les processus d'orientation vers le travail pour les MNAR. Un exemple est le cas d'Abdelkarim, un Marocain de 51 ans qui, après 12 ans en Espagne, a pu régulariser sa situation d'emploi grâce à l'un des projets d'orientation professionnelle proposés par Solidaridad Sin Fronteras (SSF) en collaboration avec la mairie d'Alcorcón (Madrid, Espagne). Grâce à la coordination entre les techniciens de l'emploi de la SSF et les travailleurs sociaux du conseil municipal d'Alcorcón, il a été possible d'atteindre les objectifs de travail d'Abdelkarim et de développer un itinéraire d'insertion individualisé, en trouvant un emploi de peintre dans une entreprise de la région sud de Madrid.

4. Méthodologie:

Pour atteindre l'objectif d'inclusion sociale et professionnelle, l'équipe de la SSF était en étroite coordination avec l'équipe du conseil municipal d'Alcorcón. Des entretiens individuels, des formations de groupe, des actions de prospection de main-d'œuvre et un soutien psychosocial ont été réalisés tout au long du processus.

5. Références:

<http://www.ssf.org.es/es/node/288>



Partenaire : AND

1. Titre (anglais)

Programme de mentorat et de stages de Novo Nordisk (en collaboration avec l'Association New Dane)

2. Objectif:

L'objectif du programme de mentorat et de stage de Novo Nordisk est de donner aux réfugiés la chance de faire un stage à Novo Nordisk, d'acquérir de nombreuses compétences pratiques dans un domaine spécifique.

L'objectif du programme n'est pas d'employer les stagiaires après les 13 semaines, mais de les aider à clarifier leurs compétences et à les rapprocher du marché du travail danois.

3. Activité:

Rania est une réfugiée syrienne, arrivée au Danemark en 2014. Elle est titulaire d'un baccalauréat en littérature anglaise et a déjà, avant de venir au Danemark, travaillé comme coordinatrice de projet. Elle s'est inscrite au programme de mentorat Novo Nordisk pendant six mois. Pour elle, ce fut une expérience positive et instructive. Elle explique que l'expertise et l'engagement personnel de son mentor lui ont permis de recevoir des commentaires importants en matière de communication et de relations humaines, mais aussi en ce qui concerne ce qu'il faut pour se développer professionnellement au sein d'une organisation. Elle a appris à se concentrer sur ses objectifs et sur les compétences spécifiques requises pour les atteindre. Dans le même temps, elle a acquis un aperçu de la culture de travail danoise et des règles non écrites qui peuvent être cruciales pour le succès. Lorsque les six mois se sont écoulés, Rania a eu la chance d'obtenir un stage chez Novo Nordisk, ce qui était pour elle un rêve devenu réalité. Ici, elle a travaillé dans le département appelé Programmes d'études, Affaires médicales mondiales, et elle avait l'impression d'être considérée comme faisant partie de l'équipe. On lui a confié des tâches significatives et elle a constamment appris quelque chose et s'est développée professionnellement. Le stage lui a donné certaines des compétences qui lui manquaient et toutes les personnes qu'elle a rencontrées pendant son stage l'ont aidée à renforcer sa confiance et son expérience. Lorsque le stage de Rania a pris fin, elle a commencé à partir d'un congé de maternité plus long en tant qu'administratrice des essais cliniques chez Novo Nordisk.

4. Méthodologie:

Novo Nordisk et Foreningen Nydansker se sont associés pour soutenir 15 réfugiés ayant des antécédents universitaires qui poursuivent une carrière au Danemark. Novo Nordisk a encouragé ses gestionnaires à inscrire leurs départements ou équipes au programme de stages Novo Nordisk pour les réfugiés, qui implique à la fois le directeur du département et plusieurs des employés. Les gestionnaires et les employés impliqués passent tous par un programme de formation de quatre heures conçu et exécuté par Foreningen Nydansker, qui les préparera pour les 13 semaines de stage où ils aideront et soutiendront les réfugiés, formeront leurs compétences linguistiques et découvriront leurs compétences professionnelles et leurs forces. Le stage dure 13 semaines, trois jours par semaine. L'objectif du programme n'est pas d'employer les stagiaires après les 13 semaines, mais de les aider à clarifier leurs compétences et à les rapprocher du marché du travail danois.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Références:

<https://www.foreningen-nydanske.dk/nyheder/det-var-en-drom-der-gik-i-opfyldelse>

Partenaire: FOCO

1. Titre (anglais)

Rendre le système au-delà de l'accueil

2. Objectif:

Make System beyond welcoming – dont Foco est partenaire – est un programme d'inclusion pour les personnes en situation de vulnérabilité mené par plusieurs ONG, coopératives sociales, entités publiques, entreprises et associations bénévoles. L'objectif est de construire des voies d'intégration socio-économique pour les jeunes et les adultes, les mineurs et les adultes, les étrangers (et les Italiens) à travers la création d'un réseau volontaire parmi les réalités déjà en activité dans les territoires. Le réseau national est composé de familles, d'entreprises, d'associations, d'institutions et de personnes qui développent une méthodologie collaborative et participative peuvent réaliser l'inclusion réelle des plus faibles au sein de notre société. Le programme a reçu divers fonds et a été étendu au niveau national.

3. Activité:

Rendre le système au-delà de l'accueil est l'occasion de donner une nouvelle dimension, faite d'inclusivité, aux entreprises, aux familles, aux associations, aux organismes publics.

- Les entreprises participent au programme de différentes manières; ils activent les stages, les apprentissages et la formation professionnelle, qui peuvent aider les jeunes bénéficiaires dans leur placement et sont soutenus dans les voies de gestion de la diversité et de sensibilisation du personnel
- Les familles soutiennent et facilitent l'intégration des bénéficiaires, accompagnant, accueillant, partageant. Ils offrent un environnement familial sûr sur lequel compter et vivre la chaleur des relations humaines en accueillant les bénéficiaires pendant de courtes ou longues périodes.
- Les associations et organes de la société civile apportent les compétences et l'expérience, selon le secteur dans lequel ils opèrent.
- Les organismes publics, tels que les municipalités, les écoles, les centres d'éducation des adultes, les services sociaux soutiennent les différentes activités du programme: de l'identification des personnes vulnérables à la fourniture de services et de subventions.

4. Méthodologie:

Le programme vise à développer une méthodologie participative et collaborative qui promeut le protagoniste des communautés locales dans lesquelles vivent les migrants, ce qui améliore le potentiel de chaque acteur spécifique. Les familles ont un potentiel d'écoute, d'accueil et d'inclusion sociale unique pour améliorer les compétences relationnelles des bénéficiaires. Les entreprises ont une capacité de transfert de connaissances techniques et d'intégration économique qu'aucun autre acteur ne peut avoir dans la même mesure et qui donnera aux bénéficiaires une autonomie économique. Avec cette approche, nous entendons privilégier des formes d'action multidisciplinaires et multi-niveaux qui créent une valeur « interculturelle », offrir un modèle de gestion de la diversité culturelle ouvert sur l'avenir, basé sur la dignité de chaque personne et sur l'idée d'une humanité commune, et renforcer le protagoniste des migrants vers une autonomie totale et une intégration socio-économique complète.

5. Références:

<https://www.faresistemaoltrelaccoglienza.it/>

Partenaire : ITG

1. Titre (anglais)

Le « festival de la nourriture des réfugiés »

2. Objectif:

- UN FESTIVAL D'UNE ANNÉE: Chaque année en juin, où des partenariats sont créés entre les cuisiniers réfugiés et les restaurateurs locaux, dans 15 villes à travers le monde.
- Un RESTAURANT TREMPLIN avec « La Résidence » est un restaurant de tremplin dédié aux cuisiniers réfugiés au cœur de Paris, ouvert à tous du mercredi au dimanche.
- UNE FORMATION EN CUISINE : Le programme SESAME forme les réfugiés à la profession de commis de cuisine.

3. Activité:

« QUAND LES RESTAURANTS CONFIENT LEUR CUISINE À DES CHEFS RÉFUGIÉS, C'EST LE TEMPS D'UN FESTIVAL GASTRONOMIQUE ET SOLIDAIRE. »

Le festival annuel est une initiative citoyenne itinérante visant à valoriser les talents et à faciliter l'intégration professionnelle des dirigeants réfugiés. L'événement se déroule simultanément dans plusieurs villes à travers le monde, autour du 20 juin, Journée mondiale des réfugiés. À ce jour, quatre éditions ont été organisées, en 2016, 2017, 2018 et 2019.



4. Méthodologie:

La méthodologie basée sur la confiance et l'initiative. Un jour par an, les restaurateurs laissent leurs cuisines à MNAR pour la réalisation de menus nouveaux et nouveaux, avec les équipes et les clients habituels, afin de favoriser la situation et l'enrichissement de l'expérience mutuelle.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

5. Références:

<http://www.refugeefoodfestival.com/>

<http://www.leparisien.fr/societe/immigration-ces-refugies-aux-parcours-remarquables-24-05-2019-8078577.php>

Partenaire: Praksis

1. Titre (anglais)

Centre de coaching d'affaires pour les personnes ayant une vulnérabilité sociale

2. Objectif:

L'objectif du programme (PRAKSIS BCC) est d'aider les personnes ayant une vulnérabilité sociale, qui font face à l'exclusion économique et sociale, à créer un avenir meilleur pour elles-mêmes et leurs familles grâce à l'entrepreneuriat. Les bénéficiaires du projet peuvent être à la fois des citoyens grecs et des députés dont les documents juridiques sont en vigueur. PRAKSIS BCC se concentre sur les personnes ayant des idées d'affaires viables qui ont besoin de développement des compétences et de soutien pour transformer leur idée en une entreprise viable. Le programme a débuté en 2014, pendant la crise financière grecque, et a déjà conduit à la création de 157 petites entreprises et de 359 nouveaux emplois. Depuis 2016, il est financé par la Fondation Citi.

3. Activité:

PRAKSIS BCC est un centre de développement des affaires qui offre ses services gratuitement et se concentre sur les personnes en situation de vulnérabilité sociale. Il est basé sur une approche innovante et holistique qui offre aux entrepreneurs en herbe le soutien, les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour réaliser leurs rêves d'affaires.

La méthode du programme est unique et largement reconnue (trois prix sur les prix d'affaires de l'éducation) pour les raisons suivantes:

1. C'est holistique car il se concentre sur le développement de l'idée d'entreprise, mais aussi sur le développement de l'entrepreneur lui-même.
2. Il répond aux besoins et objectifs individuels de chaque projet, en suivant une approche personnalisée.
3. Il met l'accent sur le coaching personnalisé et traite de toutes les idées préconçues limitantes qui pourraient avoir été créées par le chômage ou les vulnérabilités sociales.
4. Il est ouvert à toutes les idées d'affaires, de tous les secteurs, sans condition préalable à l'innovation.
5. Il offre des capacités de réseautage et de mentorat et l'interaction précieuse avec des entrepreneurs grecs distingués et prospères, par le biais de réunions et de discussions mensuelles. Le groupe d'ambassadeurs BCC comprend des hommes d'affaires qui participent à PRAKSIS BCC, tenant des réunions et des discussions avec de jeunes entrepreneurs, partageant leurs connaissances et surtout leur précieuse expérience.

En dehors de ce qui précède, PRAKSIS BCC organise chaque année un concours d'entrepreneuriat. Ce concours donne aux bénéficiaires la possibilité de réclamer un prix en espèces, mais aussi de promouvoir leur idée d'entreprise et de se tester dans des conditions de pitch difficiles.



4. Metodologie:

Le programme fonctionne par cycles. Chaque cycle dure 4 mois et comprend 30 entreprises commerciales. PRAKSIS BCC utilise trois outils principaux en parallèle au cours de chaque cycle:

1. Conseil d'affaires personnalisé, pour le développement de l'idée d'entreprise. Des consultants en affaires reconnus et distingués offrent leurs connaissances et leurs conseils aux aspirants entrepreneurs par le biais de séances personnelles. Le travail effectué est individualisé et répond aux besoins de chaque projet d'affaires.
2. Coaching d'affaires personnalisé où nous nous concentrons sur l'entrepreneur lui-même. Les coachs accrédités qui participent au programme, aident l'entrepreneur à trouver une autre façon de gérer les défis, à travailler sur les enjeux de ciblage, à découvrir ses forces et ses faiblesses mais aussi à développer les compétences sociales / personnelles (soft skills) nécessaires à la réussite de l'entreprise. Dans les cas de projets de groupe, l'effet du coaching est extrêmement utile, en termes d'attribution des rôles et de dynamique d'équipe.
3. Sessions de formation de groupe pour le développement des connaissances en matière d'entrepreneuriat. Au cours de chaque cycle, au moins 6 séminaires de groupe indépendants sont mis en œuvre dans le but de former de nouveaux entrepreneurs dans des domaines considérés comme importants pour la survie d'une petite entreprise. Les conférenciers des séminaires sont des acteurs du marché reconnus d'organisations distinguées telles que Deloitte, Citi Grèce, Oriflame, HAEC, KEMEL qui participent volontairement à PRAKSIS BCC.

5. Références:

<https://praksisbcc.gr/>

<https://www.capital.gr/market-news/3268960/anakoinothike-o-nikitis-ton-praksis-bcc-business-awards>

<https://www.epixeiro.gr/article/142314>

<https://www.skywalker.gr/elGR/nea/eidisi/BlogPost/%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B9%CE%B9%CE%B4%CE%AD%CE%B1-%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%CE%BE%CE%B7-%CF%80%CE%BF%CF%85-%CF%87%CF%81%CE%B5%CE%B9%CE%AC%CE%B6%CE%B5%CF%83%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%BF-Praksis-BCC>

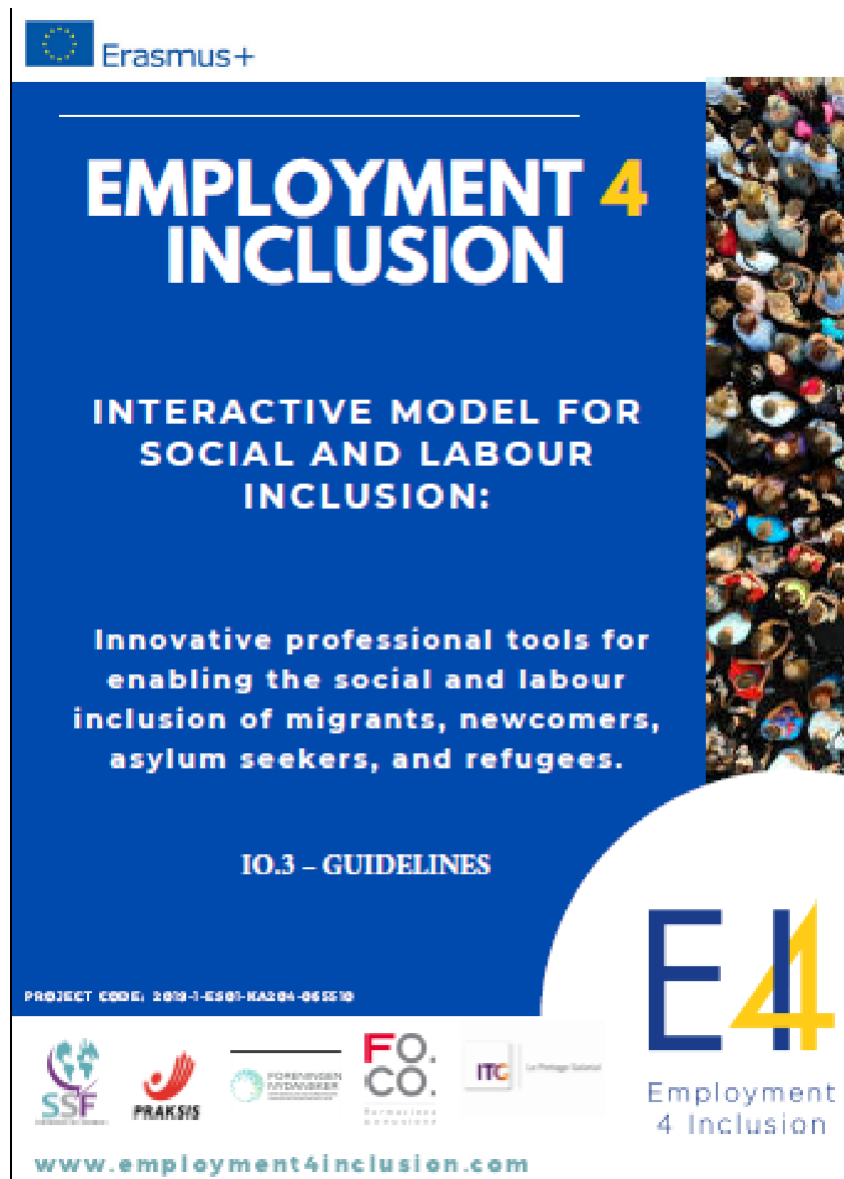
<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<https://emea.gr/epicheiriseis/608167/to-praksis-bcc-stirizei-tis-nees-epicheirimatikes-idees/>

<https://www.naftemporiki.gr/story/1449503/praksis-bcc-empeiries-pou-empneoun>

https://www.huffingtonpost.gr/entry/h-epicheirematike-idea-poe-anadeichtheke-niketria-ton-praksis-bcc-business-awards_gr_5a69e352e4b0e5630076b0cf

LIGNES DIRECTRICES : CONCLUSION



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-KA204-060210

SSF PRAKSIS FORNEMMEN FUNDUSSEI FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

Défis et enseignements tirés :

Cette ligne directrice est soulignée qu'il existe plusieurs défis dans la mise en œuvre et la conception des mesures, tels que la façon de :

- Atteindre les groupes cibles.
- Assurer l'équilibre entre les sexes.
- Coopération entre les différents acteurs.
- Incidence des récents changements apportés à la législation, aux politiques et aux procédures bureaucratiques.
- Questions de santé.
- Questions d'éducation.
- Défis pratiques et logistiques dans la mise en œuvre des mesures.

En conclusion, nous sommes conscients que des efforts spécifiques semblent encore être déployés pour améliorer les processus locaux. Gardez à l'esprit les instructions suivantes lorsque vous souhaitez configurer un partenariat local.

- Certaines mesures d'intégration fonctionnent bien lorsqu'elles sont obligatoires.
- L'utilisation de modèles de réfugiés peut aider à promouvoir la participation.
- Les groupes cibles doivent être informés des mesures disponibles.
- Assurer l'équilibre entre les sexes.
- La mise en place d'activités d'accompagnement peut contribuer à stimuler la participation des femmes.
- La présence des femmes dans les cours d'orientation culturelle contribue à promouvoir l'égalité.
- Une coopération étroite entre les différents acteurs favorise l'intégration.
- Les services publics peuvent assumer des rôles différents, ce qui a une incidence sur la coopération avec les fournisseurs de services.
- Incidence des récents changements apportés à la législation, aux politiques et aux procédures bureaucratiques.
- Les coupes budgétaires pourraient avoir une incidence sur la mise en œuvre future des mesures.
- Les procédures bureaucratiques ralentissent la mise en œuvre.
- Les politiques en place dans les États membres peuvent influencer la mise en œuvre.
- Questions de santé.
- Il est nécessaire d'obtenir un suivi psychologique et un soutien pour les groupes cibles.

Quelques conseils utiles :

| SUJETS | CONSEILS À L'INTENTION DES DÉCIDEURS POLITIQUES ET DES AUTORITÉS PUBLIQUES |
|--|--|
| Messages politiques Tendances émergentes et perspectives d'avenir. | <p>Les autorités et les services publics, en collaboration avec d'autres acteurs dans les États membres, devraient tirer des enseignements actifs des mesures mises en œuvre dans leurs contextes nationaux spécifiques afin de garantir une préparation et une réponse efficace devraient à nouveau affluer à l'avenir. Il convient d'encourager la reproductibilité et la transférabilité des facteurs de réussite: les actions de coordination (par exemple, la coopération de différents réseaux) au niveau de l'UE pourraient jouer un rôle de premier plan à cet égard.</p> <p>Étant donné que la plupart des personnes auxquelles l'asile a été accordé dans l'UE sont jeunes et de sexe masculin (environ 65 % des bénéficiaires d'une protection internationale sont des hommes et dans le groupe d'âge des 18 à 35 ans), on s'attend à ce que, dans les deux ou trois prochaines années, le regroupement familial augmente à mesure que ces personnes seront rejointes par leur conjoint et d'autres membres de la famille.</p> <p>Pour se préparer à cette tendance attendue, les pouvoirs publics et les services publics devraient concevoir des mesures spéciales d'intégration pour les nouveaux arrivants attendus. Ces mesures tomberont très probablement dans d'autres canaux d'immigration (c.-à-d. la migration légale plutôt que l'asile), ce qui pourrait limiter le droit des nouveaux arrivants à des mesures d'intégration spéciales qui ciblent spécifiquement les réfugiés. Les femmes sont les plus susceptibles de constituer une part importante de ce groupe, et l'attention accordée aux besoins d'intégration sexospécifiques devrait donc être un domaine important dans les années à venir. Des mesures spécifiques devront peut-être également être élaborées pour réunifier les enfants.</p> |
| Conditions préalables à une intégration sociale réussie | <p>En offrant des possibilités de participation à des activités communautaires telles que des activités sportives et d'autres activités récréatives, l'intégration peut être promue comme un moyen facile de familiariser les nouveaux arrivants avec leurs nouvelles sociétés.</p> <p>La conception et la mise en œuvre des mesures d'intégration devraient être réalisées en collaboration avec différents acteurs, car cela améliorera la faisabilité et l'utilisation des initiatives.</p> |
| Concevoir et mettre en œuvre des mesures d'intégration en gardant à l'esprit l'«utilisateur final » | <p>Il est important que les services publics gardent à l'esprit l'étendue de l'interdépendance entre les différentes dimensions de l'intégration lorsqu'ils ajustent les mesures existantes ou en élaborent de nouvelles.</p> <p>La conception des mesures d'intégration devrait tenir compte des caractéristiques culturelles spécifiques des utilisateurs finaux.</p> |

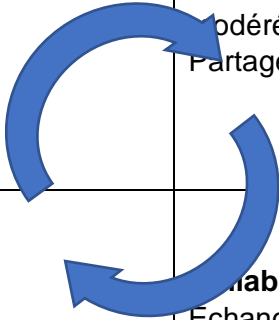


| | |
|--|---|
| | <p>Les services publics devraient associer plus étroitement les réfugiés à la conception et à la mise en œuvre des mesures d'intégration, afin que leurs perspectives et leurs expériences puissent être intégrées dans les mesures. L'utilisation de modèles ou d'«experts par expérience» est également bénéfique, car ils peuvent anticiper des obstacles qui ne sont pas évidents pour les autorités publiques ou les prestataires de services impliqués dans la conception des mesures d'intégration.</p> <p>Les mesures éducatives devraient également s'adresser aux personnes analphabètes ou qui n'ont pas suivi d'études, car ces personnes représentent une proportion relativement importante des nouveaux arrivants.</p> <p>Dans les cas où la sensibilisation est nécessaire, cela devrait être intégré plus systématiquement dans la conception de la mesure d'intégration. Idéalement, la sensibilisation devrait être dirigée par les services publics et complétée par des fournisseurs de services, par exemple, par la sensibilisation dans les médias sociaux ou la sensibilisation ciblée dans les centres d'accueil.</p> <p>Les décideurs politiques doivent contrer les évolutions négatives en fournissant des informations claires et précises sur la mise en œuvre des mesures et en éduquant le public sur les besoins d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile dans les États membres.</p> |
|--|---|

Recommandations:

L'objectif d'une approche globale visant à mieux intégrer et coordonner les politiques et les services afin d'atteindre des objectifs communs et de répondre à un problème ou à un besoin hautement prioritaire au sein de la communauté. L'ensemble des approches et des processus ne se traduit pas par une planification et une prestation des services éclairées et coordonnées. l'essentiel est de promouvoir une approche éclairée et coordonnée.

| | |
|--|---|
| <p>Réseautage Échange d'informations dans l'intérêt mutuel. Relation informelle. Un minimum de temps et de confiance. Pas de partage des ressources.</p> | <p>Coordonnant Échange d'informations dans l'intérêt mutuel. Modifier les activités. Relation formelle. Nécessite un temps et une confiance modérés. Partage minimal des ressources.</p> |
| <p>Coopérer Échange d'informations. Modifier les activités. Relation formelle. Partager les ressources pour atteindre un objectif commun. Nécessite beaucoup de temps et de confiance. Un certain partage des risques et des récompenses.</p> | <p>Collaboration Échange d'informations. Partagez les ressources. Renforcer la capacité d'autrui d'atteindre un objectif commun. Relation formelle. Beaucoup de temps et de confiance requis. Partage des risques, des responsabilités et des récompenses.</p> |



BIBLIOGRAPHIE

Les publications d'Eurofound sont disponibles sur www.eurofound.europa.eu

Baptista, I., Benjaminsen, L., Busch-Geertsema, V., Please, N. et Striano, M. (2016), *Asylum seekers, refugees and homelessness: The humanitarian crisis and the homelessness sector in Europe*, Feantsa, Bruxelles.

Bräuninger, D. (2018), *Reform of the common European asylum system: A difficult undertaking*, Deutsche Bank Research, Francfort-sur-le-Main.

Cedefop (non daté), *Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel: mise à jour 2016: Rapports par pays*, page web, consulté le 18 février 2019.

Central Orgaan opvang asielzoekers (non daté), *Accueil des demandeurs d'asile*, page web, consulté le 18 février 2019. Conseil de l'Union européenne (2016), *déclaration UE-Turquie*, communiqué de presse 144/16, Bruxelles, 18 mars.

Conseil de l'Union européenne (2018), *Conclusions du Conseil européen*, communiqué de presse 789/18, Bruxelles, 13 et 14 décembre.

de Hoon, M. (2017), « *Dispersion and residential mobility of asylum migrants in the Netherlands* », dans Geurtiens, K., de Hoon, L., Kortese, K., Heller, B. et Kramer, S., *Beyond the refugee crisis: A reflection from different perspectives on the Dutch case*, Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility (ITEM), Maastricht.

SEAE (Service européen pour l'action extérieure) (2016), *Joint Way Forward on migration issues between Afghanistan and the EU*, Bruxelles.

EFL (Fédération européenne pour le vivant) (2016), *Développement social et logement des réfugiés*, Amsterdam. REM (Réseau européen des migrations) (2015a), *Fiche pays: Suède 2015*, Bruxelles.

REM (2015c), *Intégration des bénéficiaires de la protection internationale/humanitaire sur le marché du travail: politiques et bonnes pratiques: rapport de synthèse pour l'étude 2015 du REM*, Bruxelles.

REM (2015d), *Intégration des bénéficiaires d'une protection internationale et des titulaires de titres de résidence pour motifs humanitaires sur le marché du travail: politiques et mesures en Autriche*, Organisation internationale pour les migrations, Genève.

REM (2016a), *Mesures de soutien aux bénéficiaires de la protection: promouvoir leur intégration sur le marché du travail*, document de travail n° 66, Office fédéral des migrations et des réfugiés, Nuremberg.

REM (2017a), *Rapport annuel sur la migration et l'asile 2016*, Bruxelles.

REM (2017b), *requête ad hoc du REM sur les obstacles pratiques à l'exécution et à la résidence des RPT*, Bruxelles.

EMN et BAMF (Office fédéral des migrations et des réfugiés) (2015), Migration, intégration, asile: développements politiques en Allemagne 2015, Office fédéral des migrations et des réfugiés, Nuremberg.

Eurofound (2016), Approches de l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des demandeurs d'asile, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Commission européenne (2014), Étude sur la mobilité, la migration et la misère dans l'Union européenne, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Commission européenne (2017 bis), La Commission appelle à redoubler d'efforts pour mettre en œuvre des mesures de solidarité dans le cadre de l'agenda européen en matière de migration, communiqué de presse IP/17/348, Bruxelles, 2 mars.

Commission européenne (2017b), Europe: Brand new tool to monitor EU actions for integration, page web, consulté le 25 février 2019.

Commission européenne (2017c), Europe: Publication de l'outil de profil des compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers, page web, consultée le 26 février 2019.

Commission européenne (2017d), Public Employment Services (PSE) initiatives around skills, skills and qualifications of refugees and asylum seekers, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Commission européenne (2018c), Un budget moderne pour une Union qui protège, responsabilise et défend: le cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027, COM(2018) 321 final, Bruxelles.

Commission européenne (2019), Déclaration UE-Turquie: trois ans après, Agenda européen en matière de migration: fiche d'information, 18 mars, Bruxelles.

Commission européenne et OCDE (2016), How are refugees faring on the labour market in Europe? Une première évaluation basée sur le module ad hoc de l'enquête communautaire sur les forces de travail de 2014, document de travail n° 1/2016, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Parlement européen (2011), « Directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative aux normes relatives aux conditions que peuvent offrir aux ressortissants de pays tiers ou aux apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de la protection accordée », Journal officiel de l'Union européenne, L337/9, 20 décembre.

Parlement européen (2013), « Règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride », Journal officiel de l'Union européenne, L180/31, 29 juin.

Parlement européen (2016), Résolution du 8 mars 2016 sur la situation des femmes réfugiées et demandeuses d'asile dans l'UE, 2015/2325(INI), Journal officiel de l'Union européenne, Luxembourg.

Parlement européen (2018), Intégration des réfugiés en Autriche, en Allemagne et en Suède: analyse comparative, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Eurostat (2019a), Asile et demandeurs d'asile pour la première fois par nationalité, âge et sexe: données annuelles agrégées (arrondies), page web, consulté le 18 février 2019.

Eurostat (2019b), Décisions de première instance sur les demandes par nationalité, âge et sexe: données mensuelles (arrondies), page web, consulté le 25 février 2019.

Eurostat (2019c), Taux de reconnaissance de l'asile, page web, consulté le 25 février 2019.

Eurostat (2019d), Personnes faisant l'objet d'une demande d'asile pendant à la fin du mois, par nationalité, âge et sexe: données mensuelles (arrondies), page web, consultée le 18 février 2019.

Eurostat (2019e), Immigration par groupe d'âge, sexe et pays de naissance, page web, consulté le 18 février 2019. Eurostat (2019f), Taux de chômage par sexe, âge et pays de naissance (%), page web, consulté le 18 février 2019.

Housing Europe (non daté), A state of housing map of Europe: Retrouvez tout ce que vous devez savoir sur le logement dans les 28 États membres de l'UE, page web, consultée le 17 février 2019.

IAB-BAMF-SOEP (2018), Refugee Survey 2016: Study design, field results and analyses of school and vocational qualifications, language knowledge and cognitive potential, Rapport de recherche 30, Office fédéral des migrations et des réfugiés, Nuremberg.

IRC (International Rescue Committee) (2018), Forger une voie commune: une approche européenne de l'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile, New York.

MIPEX (Migrant Integration Policy Index) (2015), How countries are promoting integration of immigrants, page web, consulté le 18 février 2019.

OCDE (2016), Making integration work: Refugees and others in need of protection, Éditions OCDE, Paris.

Penninx, R. (2003), Integration: The role of communities, institutions and the state, page Web, consulté le 18 février 2019.

Pfeffer, T. (2017), Peer review on 'Integration of refugees into the labour market', Commission européenne, Bruxelles.

PICUM (Plateforme de coopération internationale pour les migrants sans papiers) (2017), Plateforme de l'UE sur les politiques de santé: réseau thématique sur la migration et la santé: document de cadrage, Bruxelles.

Robila, M. (2018), « Refugees and social integration in Europe », Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES), Division des politiques sociales et du développement social, réunion du Groupe d'experts des Nations Unies, 15-16 mai, New York.

Sansonetti, S. (2016), Les femmes réfugiées et demandeuses d'asile : la question de l'intégration, Parlement européen, Bruxelles.

Scholten, P., Baggerman, F., Dellouche, L., Kampen, V., Wolf, J. et Ypma, R. (2017), Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovation policy strategies towards refugee integration in Europe, Université Erasmus, Rotterdam.

State Services Authority, application victorienne

LES PARTENAIRES D'INCLUSION POUR L'EMPLOI (E4I)

| Partenaires | Contacts | |
|---------------------------|--|--|
| Solidaridad sin Fronteras | Contact: |  |
| ET | Contact: |  |
| FOCO | Contact: |  |
| ITG CONSEIL | Contact : Patrick LEVI-WAITZ Contact.itg.europe@gmail.com www.itg.fr |  Le Portage Salarial |
| PRAXIS | Contact: |  |

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication [communication] ne reflète que le point de vue de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.