



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.

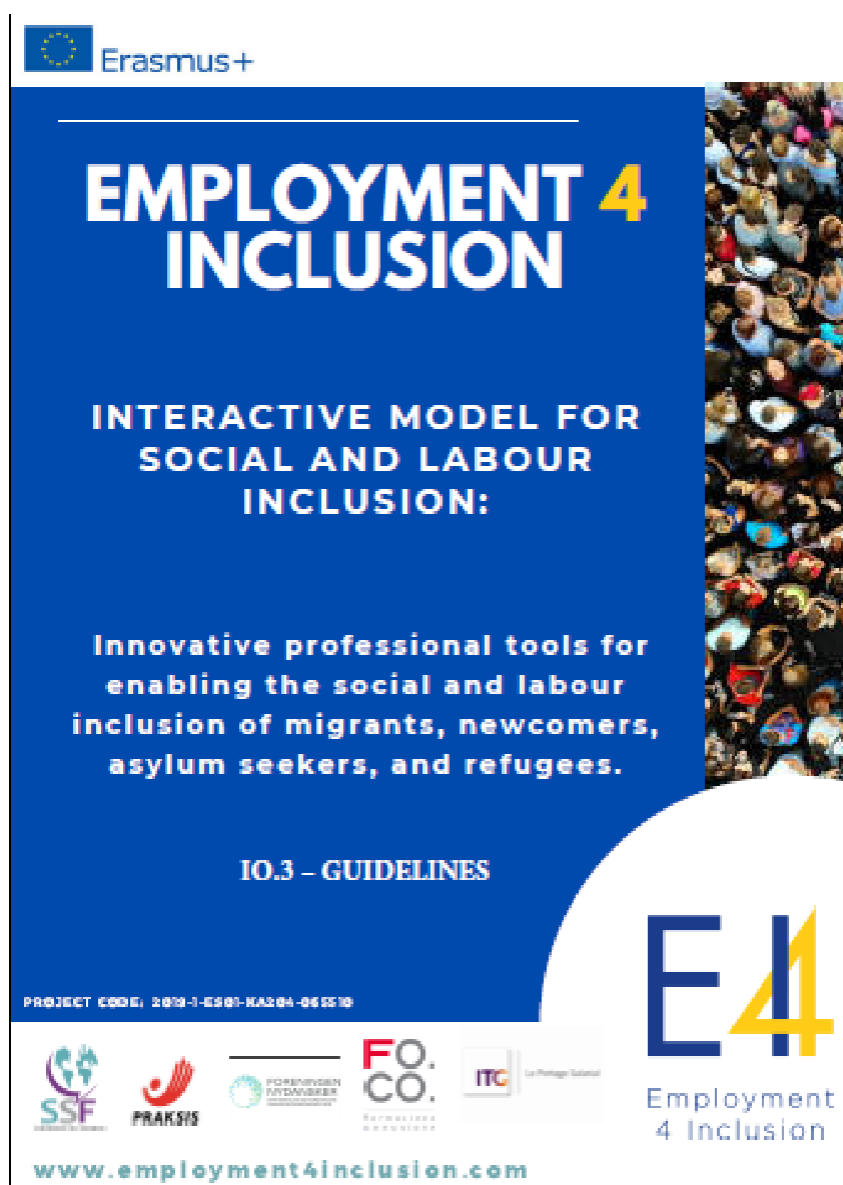
- Comprendre les défis de l'inclusion du point de vue des utilisateurs, des professionnels et des institutions à travers les écrits et le cadre législatif, en Europe.
- Identifier les logiques, les besoins et les attentes des utilisateurs.
- Identifier les ressources et les obstacles pour entrer dans 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 FOMINOVEN NYDVERBODEN 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.



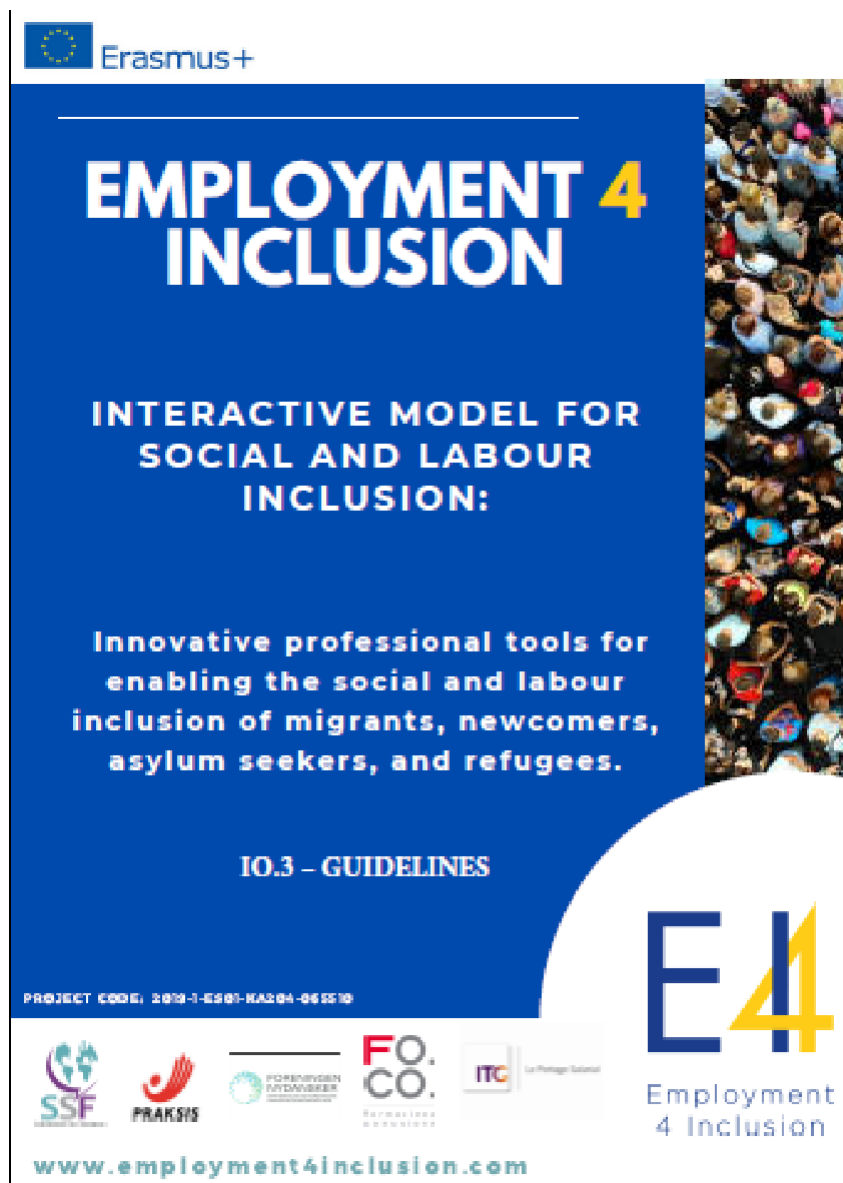
4. Méthodologie:

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 FÖRUM FÖR FÖRENINGEN FÖR NYANKOMMARE FO.CO ITC

E4
Employment
4 Inclusion

www.employment4inclusion.com

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. Méthodologie:

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>

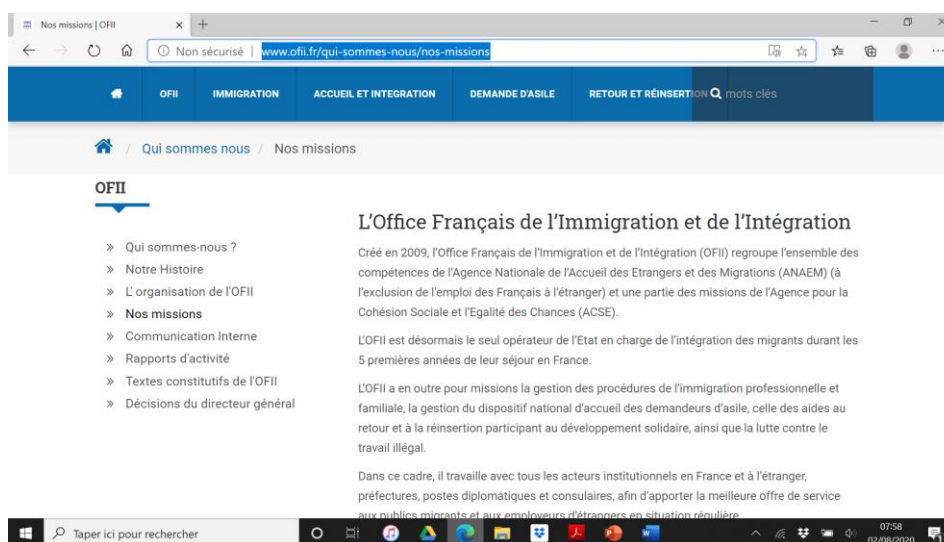
4. Méthodologie:

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 integration of migrants during their first five years in France. The text also mentions the OFII's collaboration with various institutions in France and abroad.



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 +
elearningeka.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Κοινωνικών
Πανεπιστημίων Αθηνών
Μάρτιος 2016
elearning
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).

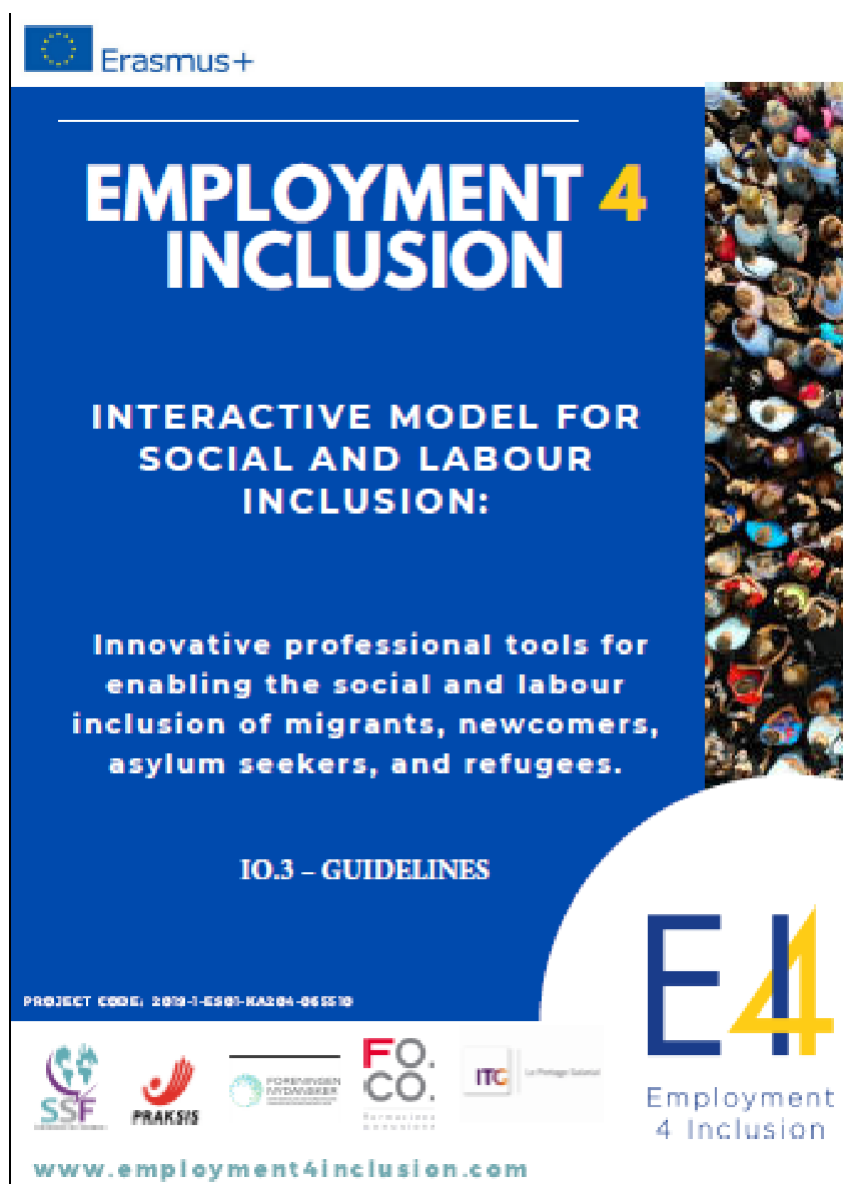
Η εκπαιδευτική διαδικασία ξεκίνησε στις 7/3/2016 και ολοκληρώθηκε στις 23/5/2016. Η εκπαίδευση υλοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής εκπαιδευτικής πλατφόρμας, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες λάμβαναν εκπαιδευτική υποστήριξη από εξειδικευμένους στο αντικείμενο εκπαιδευτές, καθώς και 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

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 colored regions. The main content area is titled "COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION" and includes a section "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.

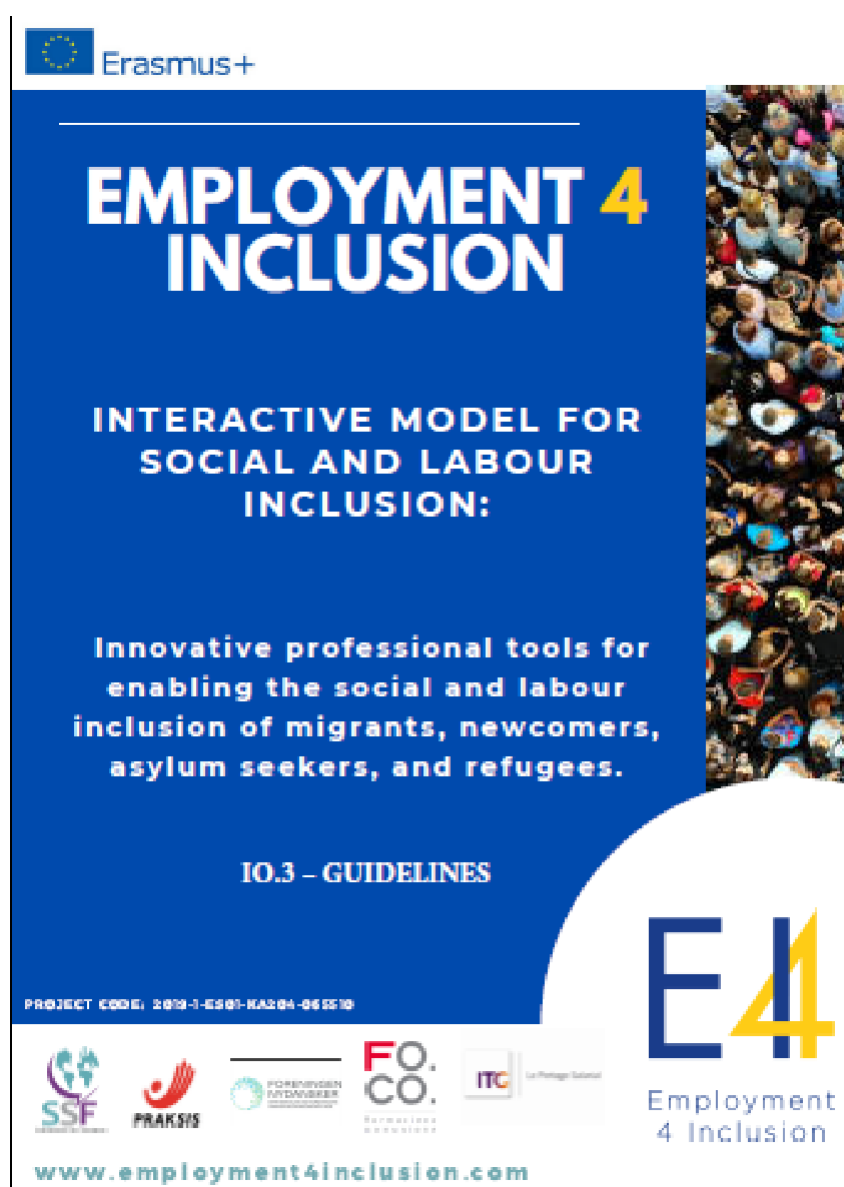
Athens Coordination Center for Migrant and Refugee issues (ACCMR) - a City of Athens initiative - functions as a **coordination hub** for the fruitful exchange of good practices and know-how between local and international NGOs, international organizations and municipal bodies on issues ranging from 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.

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.

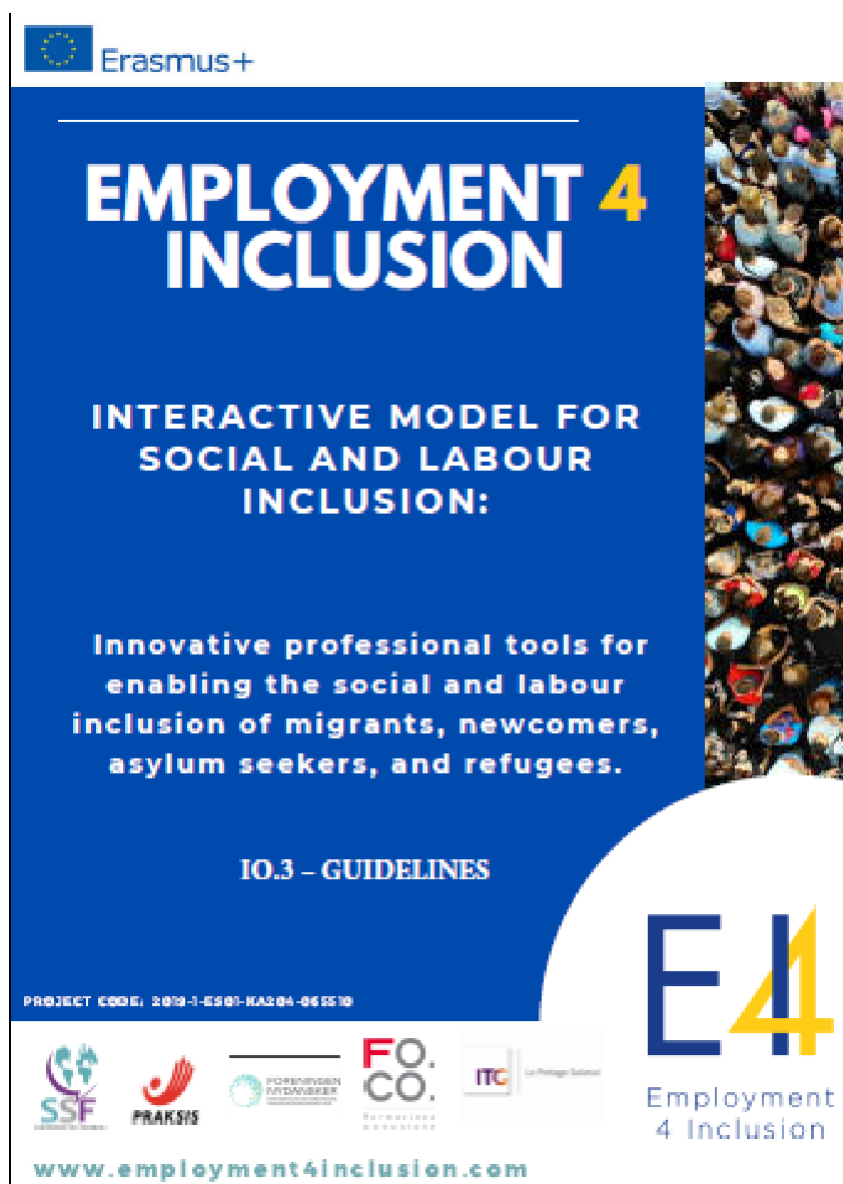
4. Méthodologie:

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 FORNINGEN NYMÅNEN FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

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.

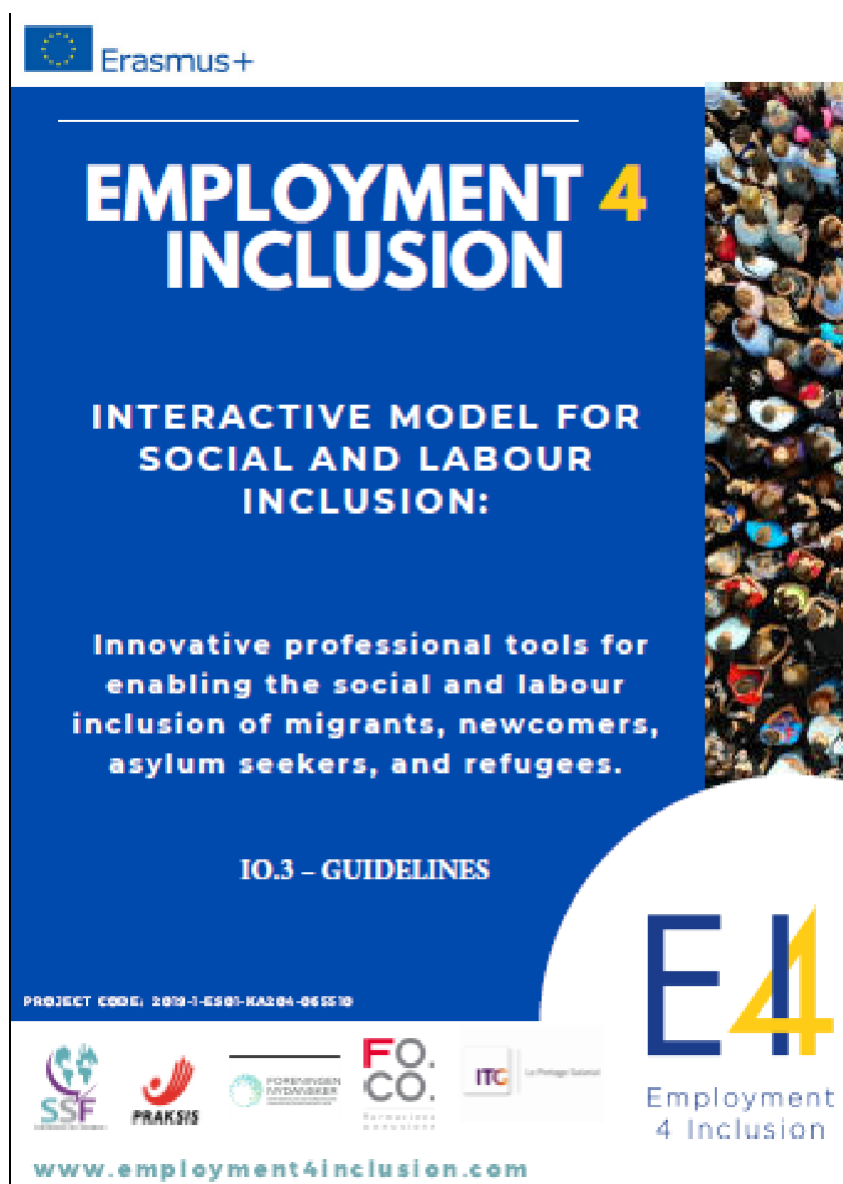
Avec la devise « Embrasser la diversité », en 2019, Generation 2.0 RED a créé la première marque grecque, hébergée sur les sites Web des entreprises et des organisations du réseau signant la Charte de la diversité et soulignant l'attitude inclusive de ses membres.




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.

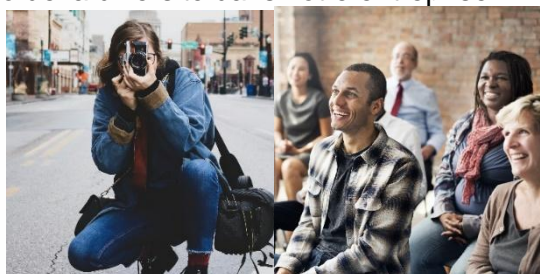
2. Objectif:

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 :

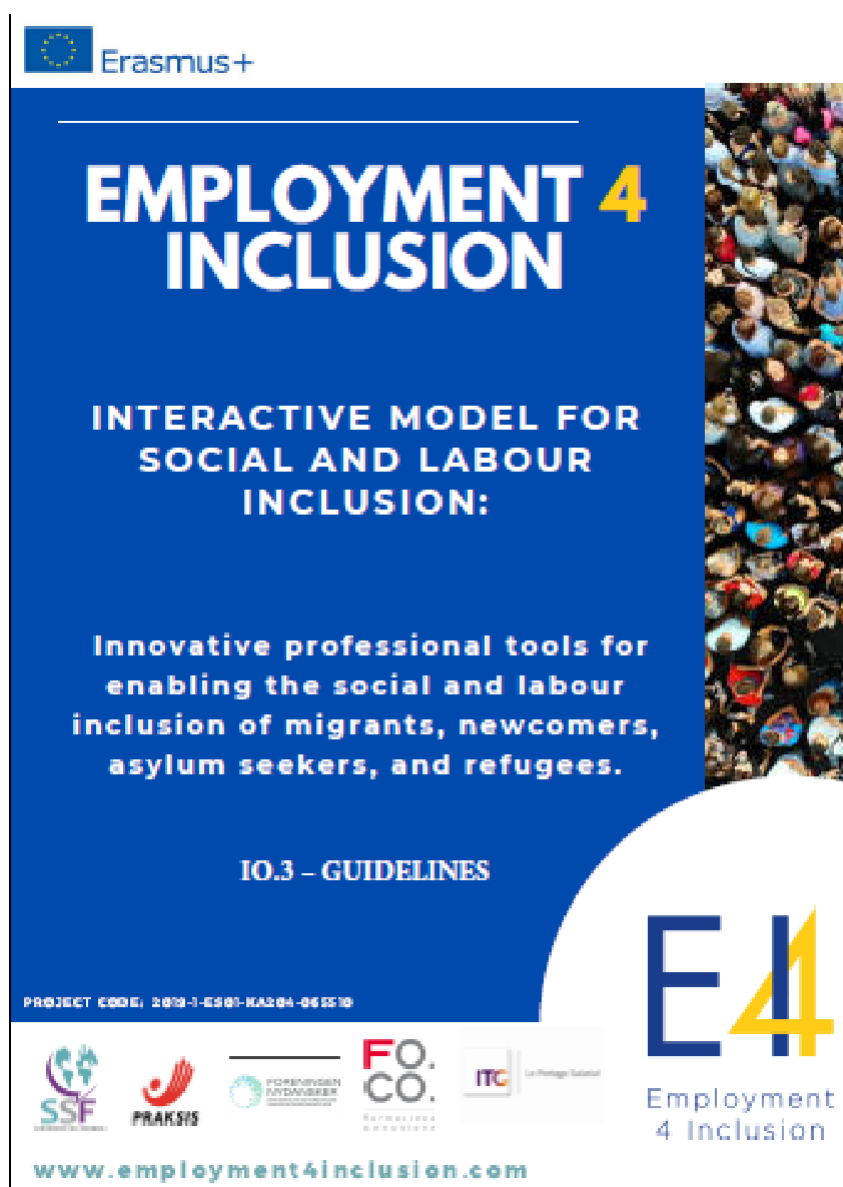
- l'enregistrement, le traitement, l'organisation et l'évaluation des qualifications scolaires et professionnelles du groupe cible.
- Des actions consultatives, par le biais d'ateliers, pour informer et présenter les procédures du cadre institutionnel de l'emploi professionnel, soit sous la forme d'un 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>

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 FORNINGSFONDEN NYDANSER 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 »

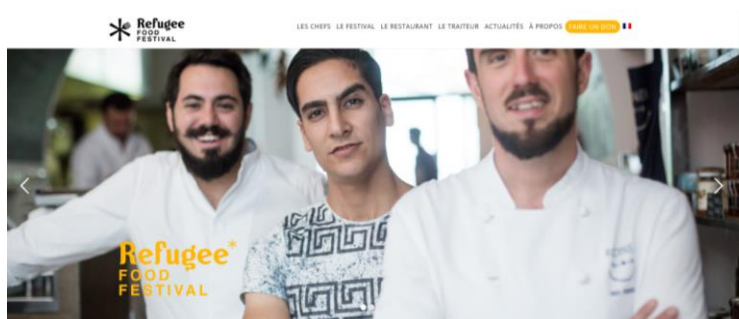
2. Objectif:

- 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>

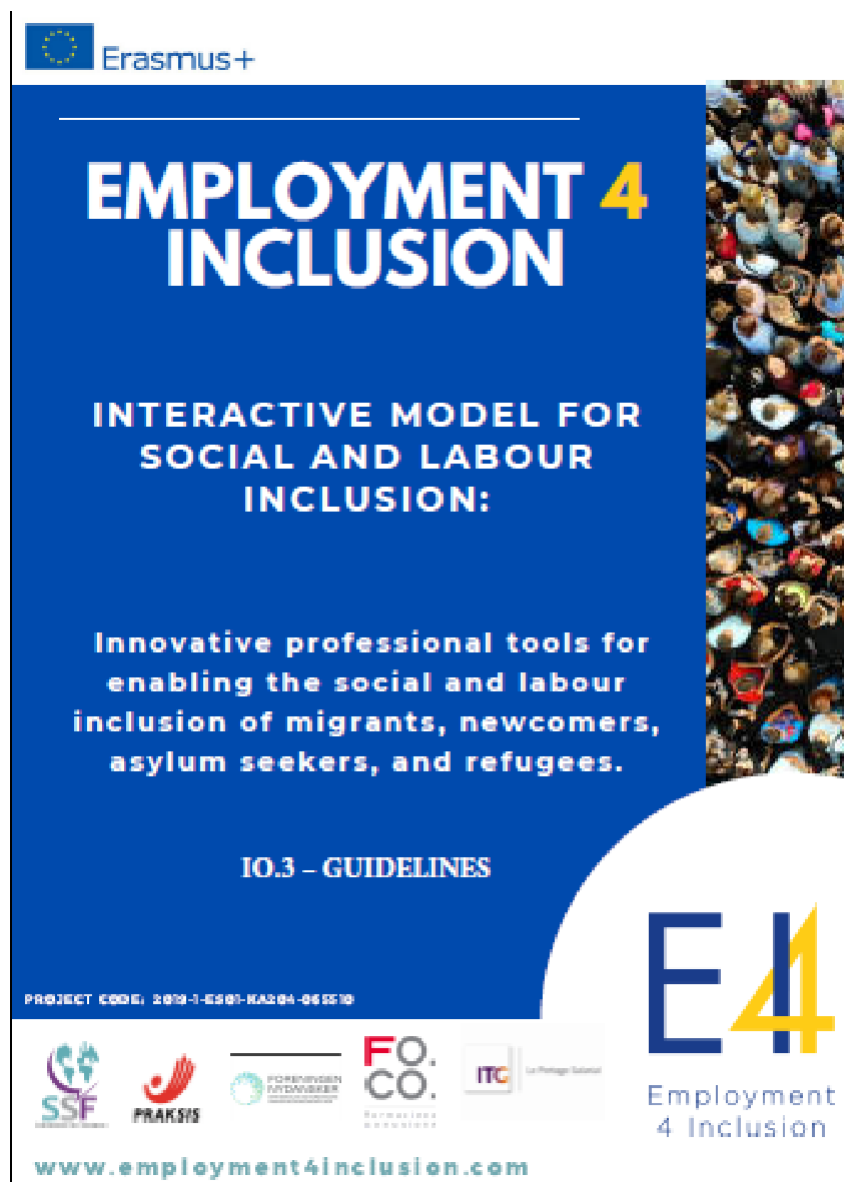
<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<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 FORNINGSFONDEN 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
<p>Messages politiques Tendances émergentes et perspectives d'avenir.</p>	<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>
<p>Conditions préalables à une intégration sociale réussie</p>	<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>
<p>Concevoir et mettre en œuvre des mesures d'intégration en gardant à l'esprit l'«utilisateur final »</p>	<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>

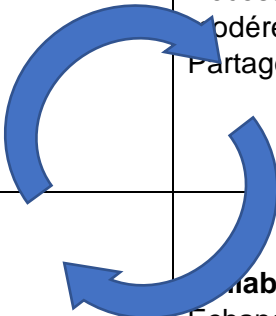


	<p>Les services publics devraient associer plus étroitement les réfugiés à la conception et à la mise en œuvre des mesures d'intégration, afin que leurs perspectives et leurs expériences puissent être intégrées dans les mesures. L'utilisation de modèles ou d'«experts par expérience» est également bénéfique, 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), « Dispersal 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.



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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.