

ZONE DE CONSEIL 4 : SYNERGIES POUR L'INCLUSION SOCIALE ET L'INCLUSION DU TRAVAIL

Objectifs d'apprentissage dans cette zone de conseil

L'objectif de la zone de conseil « Synergies pour l'inclusion sociale et professionnelle » est de promouvoir les connaissances, les compétences et les ressources des professionnels pour aider les MNARs d'abord à comprendre leur environnement, mais aussi à mener correctement leur intégration dans la communauté ou sur le marché du travail.

Groupe pertinent et cible de la zone de conseil spécifique

Comme on le voit dans le module d'introduction, ce projet est pertinent pour les professionnels suivants :

- Éducateurs
- Professionnels des ressources humaines
- Conseillers d'emploi
- Professeurs de langues
- Conseillers juridiques
- Pédagogues
- Travailleurs de projet
- Psychologues
- Travailleur social
- Formateurs
- Bénévoles travaillant avec les inclusions sur le marché du travail
- Bénévoles travaillant avec l'inclusion sociale
- Et d'autres professionnels travaillant pour l'inclusion sociale des MNAR

Il est cependant particulièrement pertinent pour les professionnels suivants, qui pourront utiliser les outils directement dans leur travail quotidien.

- Éducateurs
- Professionnels des ressources humaines
- Conseillers d'emploi
- Pédagogues
- Travailleurs de projet
- Psychologues
- Travailleur social
- Formateurs
- Bénévoles travaillant avec les inclusions sur le marché du travail
- Bénévoles travaillant avec l'inclusion sociale

Longueur et effort	
	Temps (heures et minutes)
Le matériel de lecture	1 heure 30 minutes
Les exercices	1 heure 00 minutes
Le matériel vidéo/audio	0 heure 05 minutes
L'auto-évaluation	0 heure 10 minutes
Le MOOC au total	2 heures 45 minutes

Introduction à la zone de conseil

Chapitre 1: Synergies pour l'inclusion sociale et l'inclusion du travail – Définition et principales phases

1. Inclusion sociale par définition du travail
2. Diagnostic du contexte social et des principaux obstacles
3. Identification des ressources pour surmonter les difficultés et les obstacles
4. 1.3 Plan de travail individuel et engagement à agir
5. Phase d'exécution / d'action
6. Phase d'évaluation

Chapitre 2 : Ressources pour surmonter les difficultés et les obstacles

1. Connaître le processus d'inclusion alliant travail et intégration : la matrice « Social/Emploi »
2. Identifier des domaines d'emploi nouveaux et innovants permettant l'intégration sociale
3. Sélection des acteurs clés à mobiliser

Chapitre 3: Outils de synergies pour l'intégration sociale et professionnelle

1. Mon étude « Autour de moi... beaucoup de perspectives »
2. « Ma feuille de route emploi/intégration »
3. Mes facteurs clés pour une intégration durable

Test d'auto-évaluation

1. Question
2. Répondre

INTRODUCTION

Les synergies pour l'inclusion sociale et professionnelle des migrants, des nouveaux arrivants, des demandeurs d'asile et des réfugiés en Europe et dans le monde entier. Grâce à cette zone de conseil, vous découvrirez différents contenus théoriques et pratiques afin d'améliorer votre intervention professionnelle auprès de ce groupe et de promouvoir l'intégration sociale et professionnelle de l'utilisateur / apprenant au sein de la communauté et du marché du travail. À cette fin, nous présentons ci-dessous 3 chapitres avec des contenus théoriques, des exercices pratiques, des conseils et des recommandations: (Chapitre 1). » Synergies pour l'inclusion sociale et l'inclusion du travail – Définition et principales phases », (chapitre 2) « Ressources pour surmonter les difficultés et les obstacles » et (chapitre 3). « Outils de synergies pour l'intégration sociale et professionnelle ».

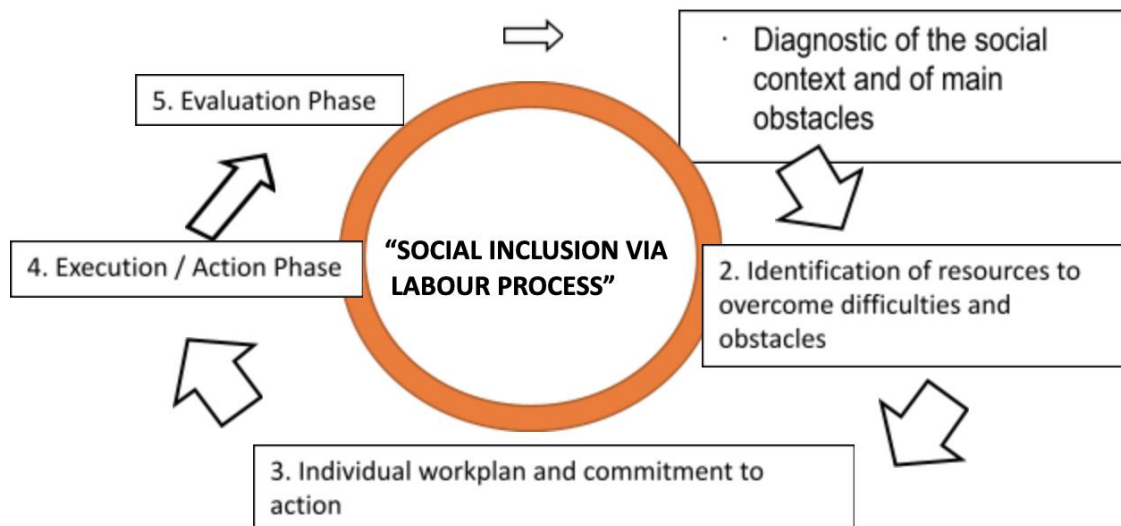
CHAPITRE 1 : SYNERGIES POUR L'INCLUSION SOCIALE ET L'INCLUSION DU TRAVAIL – DÉFINITION ET PRINCIPALES PHASES

1. INCLUSION SOCIALE PAR LA DÉFINITION DU TRAVAIL

L'intégration sociale par le travail, comme déjà observé à la fin du 19ème siècle par le sociologue Émile Durkheim, est l'un des vecteurs de la cohésion sociale dans la société moderne (contacts plus fréquents, distances réduites entre les individus...). Dans ce contexte, c'est la division du travail qui permet le développement des interdépendances et de la coopération. La solidarité « mécanique » est une solidarité « organique » plus complexe. La solidarité mécanique fait référence aux sociétés traditionnelles où les individus entrent en contact en raison de leurs similitudes. La solidarité organique trouve sa place dans les sociétés modernes, industrielles et urbaines. Le lien est plus utilitaire, tous les individus, natifs du pays (jeunes ou moins jeunes) et les migrants ou réfugiés (MNAR), entrent en contact car ils sont différents et ont besoin les uns des autres. Ainsi, le rôle de la division du travail va bien au-delà de ses effets économiques. C'est un véritable processus de socialisation, qui s'est poursuivi jusqu'à aujourd'hui : le titulaire d'un emploi est à la fois un collectif de travail (atelier, entreprise), un statut (travailleur, cadre, migrant...) associé à une activité sociale, familiale, syndicale ou culturelle, enfin de la condition de salarié, à laquelle sont associés des droits et des protections sociales. **Le travail permet ainsi aux individus de se construire une identité professionnelle et un statut social.**

Cette identité se retrouve dans la fierté d'avoir accompli une tâche spectaculaire (les ingénieurs d'un fameux état de l'art comme un viaduc ou un grand bateau de croisière, les ouvriers du tunnel sous la Manche, etc.), appartenant à une entreprise réputée (Apple, Canon...) ou dans les luttes syndicales des médias (Continental), ou dans les réalisations locales avec social, connotations environnementales ou solidaires.

Grâce au travail, l'individu (MNAR) est en principe capable de créer suffisamment d'interactions pour s'intégrer socialement dans le pays où il travaille. Pour trouver un foyer, stabiliser puis trouver ou amener sa famille, et enfin accéder à une pyramide de progression sociale (accès aux droits, comme la citoyenneté, d'abord probablement l'aide sociale, l'emploi...).



En tant que professionnel, vous avez pour rôle d'aider MNAR à comprendre les éléments clés des synergies entre le travail et l'intégration sociale, quel que soit le niveau auquel se trouve le MNAR. Vous devez donc lui présenter les 5 phases ci-dessus.



C'EST MAINTENANT À VOTRE TOUR de présenter le cercle ci-dessus et les 5 étapes. Cette présentation est essentielle pour assurer la pratique de la connaissance des synergies.

2. DIAGNOSTIC DU CONTEXTE SOCIAL ET DES PRINCIPAUX OBSTACLES

Les points clés de l'intégration sociale par le travail sont d'abord, d'une part, de **comprendre le cadre et le contexte social de l'accueil existant** (ses caractéristiques, le langage d'expression, les valeurs exprimées et non dites, les codes et usages...) et, d'autre part, **d'identifier parmi tous ces éléments, quels sont les obstacles et les difficultés** à comprendre et à surmonter.

Sans cette phase de compréhension, qui implique un diagnostic, le processus de travail lui-même ne suffira pas à garantir l'intégration sociale. Le travail ne restera qu'une relation contractuelle travail contre rémunération, sans aucune autre forme de progression sociale vers la reconnaissance, les avantages, le statut, l'accès à la société.

Le travail est-il toujours un facteur d'intégration?

La crise économique et ses effets destructeurs sur le lien social construit par le travail ont conduit certains sociologues à s'interroger sur la fonction intégrative du travail. D'une part, le travail n'a pas toujours été et n'est pas toujours dans toutes les sociétés, l'activité essentielle des individus: les activités politiques, culturelles et familiales peuvent également créer des liens sociaux. D'autre part, la segmentation du marché du travail et la flexibilité des statuts, des conditions de travail et des rémunérations permettent aux individus de trouver dans leur travail la stabilité nécessaire à leur intégration sociale et à la construction de leur identité.

La prolifération des travailleurs pauvres et précaires remet en question le rôle central du travail dans la vie économique et sociale des individus. Robert Castel qualifie la société du « précarariat » de situation actuelle. Plus de 12 % de la population active a un emploi précaire, et ce pourcentage est en augmentation chez les jeunes.

Le chômage d'exclusion, qui touche des individus qui ne correspondent pas aux exigences du marché du travail, par manque de qualifications ou en raison de la stigmatisation sociale, **cas typique de MNAR, illustre le rôle ambigu du travail dans notre société.**

D'une part, le travail ne peut plus intégrer l'ensemble de la population en âge de travailler, surtout avec la crise actuelle. En Espagne, par exemple, près d'une personne sur quatre est au chômage! D'autre part, elle reste une condition irremplaçable de l'intégration sociale, bien au-delà de la dimension économique. Les enquêtes les plus récentes montrent que les exclus eux-mêmes survivent socialement en participant à de nombreuses activités souterraines, générant des relations et des réseaux : travail illégal, trafics divers... Le travail, qui reste le principal facteur d'obtention de revenus, est donc l'intégration dans la société de consommation. En outre, les chômeurs sont de plus en plus considérés comme « assistés » et stigmatisés, ce qui montre à quel point l'emploi reste central dans l'intégration des individus.

Le travail est ainsi devenu, dans la société industrielle, un créateur de liens sociaux et l'un des principaux lieux d'intégration. Aujourd'hui, la précarité et la flexibilité des contrats de travail mettent en péril ce rôle. La crise actuelle amplifie ce phénomène et prive d'emplois une partie importante de la main-d'œuvre européenne.

Ne faudrait-il pas développer des moyens d'insertion complémentaires à l'emploi ou qui pourraient se substituer dans certains cas ?

Exemples des 4 conséquences négatives de ne pas être socialement intégré malgré avoir un emploi : (source pour la France : https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxsr=AleKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahU-KEwjt_q2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoIQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZZIRYeo7WcaM) :

- Perte du soutien **solidaire**.
- Perte de **sociabilité** (langage, échanges, us et coutumes...)
- Perte **d'identité**
- Perte de **promotion** sociale dans la société (accès à la citoyenneté...).



NOW IS YOUR TURN to fix the diagnostic of the MNAR context.

Une fois que la décision de participer a été prise d'entrer dans un processus d'intégration professionnelle et sociale et que l'utilisateur / client a accepté de participer au module. Il est temps pour vous et lui de faire le diagnostic à l'aide de l'outil suivant: "**Attention à mon environnement**" (voir Outil 3.1).

3. IDENTIFICATION DES RESSOURCES POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS ET LES OBSTACLES

Dans l'exercice personnel précédent du MNAR, la part des « aspects négatifs » correspond en fait aux difficultés à surmonter et aux obstacles à surmonter pour réussir l'intégration en s'appuyant sur la combinaison du « travail social-insertion ».

De cette façon, le MNAR doit trouver des idées de travail qui **combinent emploi et intégration sociale (synergie)**. Ce type de poste peut être :

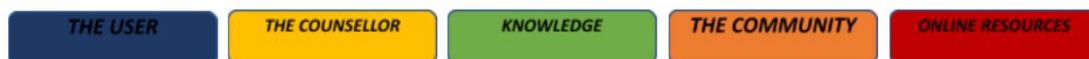
1. **Un emploi d'utilité sociale ou environnementale** (de la dimension de la responsabilité sociale et environnementale), car aujourd'hui, cette dimension est de plus en plus appréciée par la population européenne, qui la considère comme un aspect durable pour l'avenir; de plus, ces postes sont largement soutenus par des subventions publiques et privées. L'inconvénient est que beaucoup de ces métiers sont nouveaux ou pas ou peu connus du grand public, et encore moins par des MNAR.

- **Condition nécessaire:** Connaître / découvrir les nouveaux emplois sociaux et environnementaux locaux. avoir vraiment travaillé, de sorte que vous ne vous trompez pas:
- **Comment?** Obtenez ces connaissances sur les nouveaux emplois sociaux et environnementaux.
- **Par qui ? CENTRE DE RESSOURCES (Centre d'orientation, Agences environnementales locales, Services sociaux...)**

2. **Un emploi dans l'autorité sociale et territoriale environnante** : en ville, dans le quartier ou dans la communauté locale. Ces postes permettent souvent une intégration très rapide (accès aux personnes et au logement), mais souvent

- **Condition nécessaire:** CONNAISSANCES LOCALES OU COLLÉGIALES / RÉSEAU INFORMEL
- **Comment?** communiquez autour de vous / obtenez l'aide d'un MENTOR prêt à vous soutenir, à vous recommander et à vous accompagner.
- **Par qui ? (Ressource) : MENTOR LOCAL, Services sociaux.**

Pour atteindre ces objectifs, vous devez utiliser les ressources suivantes :



L'utilisateur est responsable de sa propre orientation et de sa propre perspective; c'est au MNAR de décider ce qu'il décidera pour l'avenir.

Le conseiller: lors de la mise en œuvre des actions (notamment au moment du démarrage) il est recommandé que MNAR soit accompagné du conseiller. C'est la clé pour développer un accompagnement à la personne, dans le but d'améliorer la sécurité et, ainsi, la confiance pour favoriser l'exécution de l'autodiagnostic sur le contexte professionnel et social MNAR. **Exemples :**

- Accompagner le processus de diagnostic du MNAR (préparation, exécution et débriefing)

- Accompagner pour sélectionner quelques contenus de connaissances sur les opportunités d'emploi en lien avec l'inclusion sociale...
- Promouvoir quelques recommandations et conseils pour appuyer le MNAR.

Connaissance

Pour rechercher de telles informations, vous pouvez vous rendre dans les centres d'information ou d'orientation, les bibliothèques, le bureau de l'emploi, la bibliothèque. S'il y a un centre de formation dans votre quartier, vous devriez également les contacter. Vous devez savoir que 60% du travail qui existera dans 5 ans n'existe pas aujourd'hui, vous devez donc être ouvert d'esprit et regarder dans des directions peut-être que les gens ne l'ont pas encore été.

La Communauté: La communauté locale est le lieu idéal pour établir des relations et développer un réseau d'intégration par le travail; c'est en effet au MNAR de regarder autour de lui et de rassembler une liste de contacts à utiliser pour son projet d'intégration. Par communauté, nous entendons principalement la communauté **locale (le village ou le district)** au-delà de l'ethnie ou de la famille du MNAR, car l'expérience montre que les réseaux ethniques ont leurs limites: les MNARs ne sont parfois utilisés que pour leur travail, sans véritable intégration sociale au-delà de la communauté ethnique.

Exemple:

- Établissement d'une liste de collègues, d'amis et de toutes les connaissances du MNAR (cette liste est personnelle).
- Trouver des ressources d'accueil locales (bureau d'accueil des migrants, start-ups, aide sociale, etc.).
- Aller au-delà des frontières de sa propre communauté ethnique,

Ressources en ligne

- Référence 1 : Mairie
- Référence 2 : Allocations Familiales
- Référence 3 : ANPE
- Référence 4 : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
- Référence 5 : Direction des affaires sociales

4. PLAN DE TRAVAIL INDIVIDUEL ET ENGAGEMENT À AGIR

Dans cette phase de travail, vous allez programmer l'ensemble des domaines d'intervention et des propositions de travail liés à chacun des contenus identifiés dans la phase précédente (Diagnostic). Une fois le calendrier de modification exposé, le MNAR devra décider des actions à effectuer. Dans tous les cas, vous devez tenir compte des conditions suivantes:

1. C'est au MNAR de décider, puis d'agir.
2. Vous devez être en mesure de soutenir le MNAR.
3. Toutes les ressources doivent être considérées et évaluées (et les évaluer dans le processus) qui seront mobilisées dans le processus d'intervention, dans l'itinéraire.

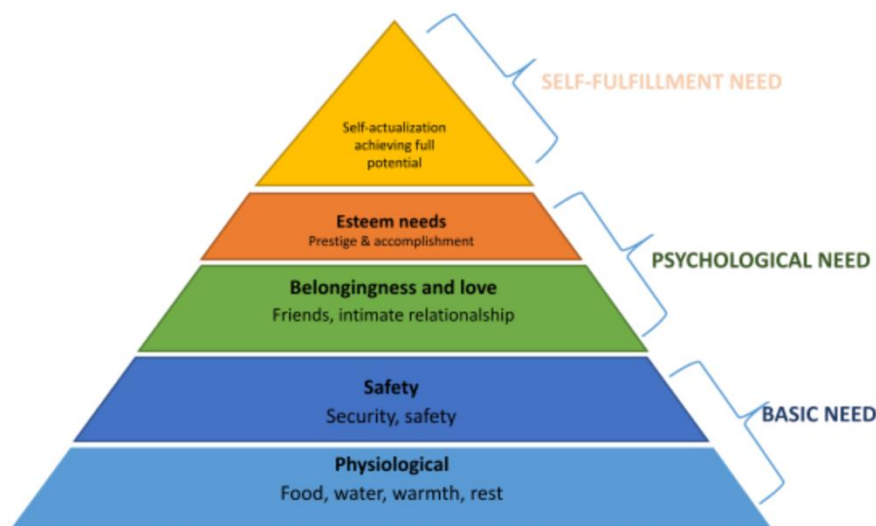
Les résultats doivent être réalisables par le MNAR. Cela signifie que l'utilisateur devra comprendre, apprécier et donner un sens à l'action qui va être entreprise. En ce sens, vous devez être le conseiller pendant le processus d'atteinte des objectifs et mobiliser l'énergie et la motivation

de la personne. Mais d'abord, vous / il devra évaluer à quel niveau de la pyramide de Maslow, l'utilisateur est.

À ce stade du processus, il sera important de savoir quelles sont les attentes et quels sont les besoins, le MNAR à satisfaire.

1. parle-t-on de besoin psychologique ?
2. parle-t-on de besoin psychologique ?
3. Parlons-nous d'un besoin d'épanouissement personnel?

La réponse déterminera la façon dont vous devrez l'accompagner.



Cet objectif sera atteint grâce à des techniques de projection. Vous pouvez utiliser des questions qui permettent à la personne d'avoir un aperçu de ce qu'elle ressentira lorsqu'elle aura atteint ses objectifs :

Quels sont vos objectifs en termes d'intégration sociale : pour vous-même, pour votre famille ? Corrigez-les dans votre propre liste d'objectifs .
Quelles seront les personnes les plus proches de vous, qui peuvent vous aider à créer un réseau ?
Après avoir collecté vos propres données (liste de contacts), que choisirez-vous dans un premier temps ? Pourquoi?
Quelles sont vos difficultés ?
Comment les résoudre?

Au cours de cette phase de programmation, gardez toujours à l'esprit votre liste d'objectifs.

5. PHASE D'EXÉCUTION / D'ACTION

Dans la phase du processus, il s'agit d'orienter le MNAR, sur son processus d'insertion sociale et professionnelle. Il devrait savoir avec certitude quelles sont ses attentes et quel type de réseau il peut utiliser.

Ces 4 zones de réseaux sont :

- Réseau public: des gens du pays, de la région, de la ville où vous partez, mais vous ne les connaissez pas vraiment.
- Réseau social: les personnes avec lesquelles vous avez des relations (personne connue, collègues de travail...). vous les connaissez mais vous ne savez pas si vous pouvez leur faire confiance.
- Réseau personnel: personnes avec lesquelles vous avez des relations plus fortes (amis, collègues proches, ...). Vous êtes assez confiant pour penser, ils peuvent vous aider.
- Réseau intime: personnes avec lesquelles vous avez des relations très étroites (famille, meilleurs amis, petit ami/ petite amie. Vous leur faites totalement confiance.

(où postuler pour être embauché et pourquoi) - dans **une approche pleinement réussie de l'intégration sociale.**

- Fournir de l'information ou des connaissances au MNAR pour connaître le réseau qu'il peut utiliser pour accéder au marché du travail.
- Développer leurs aptitudes générales, leurs aptitudes et leurs compétences en facilitant l'accès à l'emploi ou le développement de carrière.
- Adopter des décisions liées à l'approche socio-travailleuse.
- Transformer les croyances et les attitudes personnelles pour l'atteinte des objectifs et des buts proposés à l'égard du marché du travail.

6. PHASE D'ÉVALUATION

La phase d'évaluation du processus d'orientation a plusieurs objectifs :

1. Comparer les résultats obtenus avec ceux attendus, définis et planifiés.
2. Identifier et prendre en considération les variables qui ont eu une incidence sur l'atteinte des résultats. Celles-ci peuvent avoir été prises en considération dans le processus de programmation et de mise en œuvre des actions.
3. Être l'outil d'apprentissage pour le MNAR.

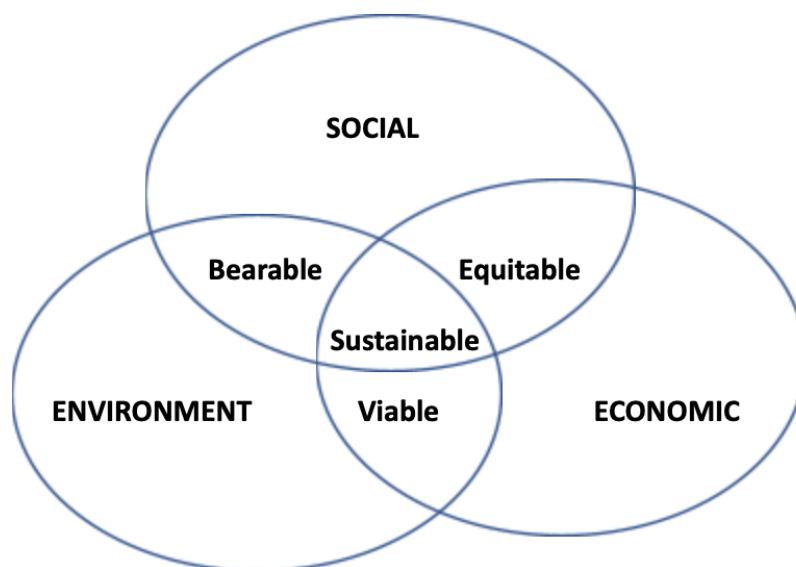
La phase d'évaluation doit être basée sur la liste d'objectifs créée au début du processus. Cela permet de comparer la liste et ce qui est réalisé.

CHAPITRE 2 : RESSOURCES POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS ET LES OBSTACLES

3 PARTIES:

1. Connaître le processus d'inclusion alliant travail et intégration : la matrice « Social/Emploi »
2. Identifier des domaines d'emploi nouveaux et innovants permettant l'intégration sociale
3. Sélection des acteurs clés à mobiliser

1. CONNAÎTRE LE PROCESSUS D'INCLUSION ALLIANT TRAVAIL ET INTÉGRATION : LE MATRIC « SOCIAL/EMPLOI POUR UNE INCLUSION DURABLE »



La matrice ci-dessus permet au MNAR et à son coach de comprendre les principes qui sous-tendent la combinaison « emploi et intégration sociale » en faveur de l'intégration du MNAR dans la société.

L'intégration durable est définie au sens large comme répondant aux besoins du MNAR, à la fois pour l'argent (emploi) et pour l'inclusion sociale (maison, soutien, famille, citoyenneté...) dans une perspective à long terme. L'intégration durable est le résultat d'une combinaison de facteurs positifs, traitant d'un choix réfléchi pour un emploi avec une **forte incitation vers les utilisations sociales locales et / ou avec des engagements forts envers la santé environnementale, sociale et économique pour toute la communauté**. La durabilité a une applicabilité à la fois individuelle et institutionnelle et est généralement un exercice d'équilibre.

La responsabilité sociale des entreprises fait référence à des valeurs qui vont volontairement au-delà de ce que la loi exige pour atteindre des objectifs sociaux et environnementaux dans le cadre de leurs activités commerciales quotidiennes.

Il couvre une série de domaines: Europe 2020 (en particulier les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, la jeunesse, le développement local), les entreprises et les droits de l'homme et les rapports sur la RSE, les marchés publics socialement responsables (épanouissement personnel, social et professionnel de tous les citoyens et prospérité économique et employabilité durables, tout en promouvant les valeurs démocratiques, la cohésion sociale, la citoyenneté active et le dialogue interculturel).

Cette matrice permet de classer les possibilités d'emploi sur le territoire que le MNAR doit rechercher :

1. Une priorité est un emploi **durable**, qui combine les 3 dimensions: économique, sociale et environnementale.
2. Ensuite, des emplois ne combinant que 2 des 3 dimensions : **équitable, viables et supportables**.



***MAINTENANT c'est votre tour d'établir le diagnostic du contexte du MNAR !** Demandez au MNAR de prendre sa propre liste d'objectifs en termes de possibilités d'emploi. Ensuite, divisez toutes ces opportunités d'emploi selon les 3 dimensions de la matrice de durabilité.*

2. IDENTIFIER DES SOURCES D'EMPLOI NOUVELLES ET INNOVANTES PERMETTANT L'INTÉGRATION SOCIALE

Pour aider MNAR à trouver des idées et des opportunités, des exemples de bonnes pratiques d'emploi socialement intégrées peuvent accompagner la réflexion. Voici **quelques exemples d'emplois qui ont conduit à une synergie vers une plus grande** intégration sociale. Dans ces exemples, toutes les bonnes pratiques développées dans le contexte local et le territoire du MNAR illustrent une approche environnementale (= correspondent aux 3 dimensions de la durabilité) :

2.1 Exemple/bonne pratique: entretien des cours d'eau (source: ec.corsica@gmail.com)

Résumé de pratique: L'ONG « **Etudes et Chantiers Corse** » (ECC) est une association créée en 1995 dans le but de développer les espaces naturels et l'insertion socioprofessionnelle. Aujourd'hui, l'objectif principal de la CCE est également de renforcer la politique régionale de création d'emplois dans le domaine de l'économie sociale et de l'intérêt social. Par exemple, une activité dédiée à l'entretien des espaces naturels sensibles et à la restauration du patrimoine bâti. Cette activité est développée, en partenariat avec les autorités locales, la cohésion économique, sociale et solidaire.

Pour permettre aux personnes en difficulté, comme MNAR, cette méthode prépare leur retour sur le marché du travail, le but de celle-ci, est de créer ou de recréer un sentiment personnel d'utilité.

- au cours du processus de formation, les activités permettront l'acquisition de nouvelles compétences et d'un sentiment d'utilité. Pour que, ça puisse être un soutien au progrès et à l'acquisition de compétences,

- la mise en œuvre de procédures de validation des compétences en partenariat avec des centres de formation ou des centres nationaux de reconnaissance devrait constituer une réelle valeur ajoutée.

Les MNAR sont également formés aux « compétences clés ». L'objectif de cette formation est d'accompagner les personnes en difficulté dans l'acquisition ou la consolidation de « compétences clés », de leur permettre de mieux communiquer, de se former, de gérer des situations de leur vie professionnelle et d'accroître leur employabilité et leur inclusion sur le territoire (en Corse, en Communauté de Communes de Nebbiu, et son aliso).

2.2 Exemple/bonne pratique: Association DEFI/Contrôle de la pollution et gestion des déchets

Résumé de pratique : La Mairie de Porto-Vecchio, en partenariat avec l'association d'intégration DEFI (Développement Environnement Formation Insertion), organisme public en charge des poussières et du recyclage des poussières, a mis en place une collecte vitrée porte-à-porte dans les cafés, hôtels et restaurants de la ville.

Cette opération est complémentaire au tri sélectif par contribution volontaire et permettra de réduire la collecte des ordures ménagères de 30 à 40%, réduisant ainsi le coût financier pour la collectivité. Une réunion pour présenter le programme aux professionnels s'est tenue au centre culturel.

Ce service a été très bien accueilli par les professionnels du secteur pendant la période d'essai. Quarante-neuf établissements ont déjà adhéré au système et des conteneurs spécifiques sont collectés quotidiennement. La collecte est actuellement limitée aux centres-villes, au port, aux 4 routes principales et à la périphérie immédiate de la ville, mais pourrait être étendue à l'avenir. Dix tonnes de verre ont déjà été envoyées dans une usine de recyclage en quelques mois.

Une ONG agit dans le projet dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. Il fonctionne déjà avec succès. En effet, depuis neuf ans, cette ONG (DEFI) est impliquée dans plusieurs projets similaires. Ce projet d'intégration emploie actuellement cinq personnes (cinq MNAR) qui font du porte-à-porte dans 180 établissements - hôtels, bars et restaurants - pour récupérer le verre et le regrouper dans des conteneurs situés près de la gare. Les verres collectés sont ensuite envoyés pour traitement de recyclage. Depuis son existence, l'ONG a permis à plus **d'une vingtaine de MNAR dans des difficultés** de trouver un emploi à court terme au sein de cette structure, et de s'intégrer dans la communauté. Sur les cinq personnes employées, deux sont sous contrat à durée indéterminée. Ces contrats donnent à ces employés, parfois éloignés du monde du travail, l'occasion de reprendre confiance en eux et de se sentir utiles à la communauté.

2.3 Exemple/bonne pratique : création d'un centre de ressources

Résumé: Pour réduire le volume de déchets tout en favorisant le développement durable qui apportera des progrès à la région, il a été mené une étude de faisabilité technique pour tester diverses actions de prévention, de tri et de récupération.

Favoriser la création d'un centre de ressources pour s'assurer que les préoccupations environnementales, sociales et économiques sont prises en compte. Les décideurs locaux ont créé un centre de ressources local dont l'objectif principal est le recyclage des déchets. Cette initiative a reçu le Prix de l'innovation sociale 2012 pour son projet « Ressours' Innov ; innover pour le ressource-ment social » pour les acteurs de l'intégration réseau autour du projet de centre de récupération. L'ONG emploie principalement MNAR et d'autres personnes en difficulté à trouver un emploi, a travaillé en partenariat avec l'ARACT (Association Régionale des Conditions de Travail) et le CRESS, pour structurer, coordonner, former et soutenir les structures d'Intégration par l'Activité Economique dans la co-construction d'un centre de ressources/recyclage sur le territoire.

En effet, ce canal de collecte, de traitement et de gestion des déchets réutilisables est un outil de développement durable qui est construit en partenariat avec les autorités locales et publiques, et qui intègre le concept des 3R (Réduire, Réutiliser et Recycler les déchets). Le résultat est un canal professionnel pour la collecte, le traitement et la gestion des déchets réutilisables. L'ONG a travaillé à la mise en réseau des acteurs publics et privés sur le terrain et les a mobilisés pour développer cette activité. L'enjeu est de rassembler les structures et les acteurs déjà présents, de les renforcer et de les soutenir, sans ajouter un acteur supplémentaire au tissu local. Grâce à ce projet, il a été créé plus de 25 emplois menant à l'intégration sociale et territoriale, un véritable outil d'ingénierie territoriale. Sa relation avec les usagers du service de collecte des déchets et ses clients permet de tisser des liens sociaux, de créer de la solidarité et d'échanger sur des préoccupations sociales et environnementales.

3. SÉLECTION DES ACTEURS CLÉS À MOBILISER

Le MNAR connaît-il dans le quartier les acteurs clés qui agissent en faveur de la promotion de l'égalité des chances, de la durabilité et de l'inclusion sociale? Vous devriez rechercher l'organisation multidimensionnelle qui vise à créer des conditions parfaites qui permettent la participation pleine et active de chaque membre de la société, dans notre cas MNAR.

Cela devrait se faire dans tous les aspects de la vie, y compris les activités civiques, sociales, économiques et politiques, ainsi que la participation aux processus de prise de décision.

Les principaux acteurs sont les suivants :

- Pouvoirs publics
- Syndicats
- Les ONG
- Entreprises
- Habitants
- ...



C'EST MAINTENANT À VOTRE TOUR de décrire les acteurs clés de votre ville, de votre quartier, ... Demandez au MNAR de prendre 10 minutes afin de créer sa propre liste liée à ses objectifs en termes d'opportunités d'emploi. Ensuite, divisez toutes ces opportunités d'emploi en fonction des acteurs clés possibles qu'il devrait, pourrait contacter.

CHAPITRE 3: OUTILS DE SYNERGIES POUR L'INCLUSION SOCIALE ET L'INCLUSION DANS LE TRAVAIL

3 PARTIES:

1. Mon étude "*Autour de moi... beaucoup de perspectives*»
2. « Ma feuille de route emploi/intégration »
3. Mes facteurs clés pour une intégration durable

1. MA PROPRE ÉTUDE « HORS DE MON ENVIRONNEMENT... AUTOUR DE MOI... BEAUCOUP DE PERSPECTIVES »

* ATTENTION À MON ENVIRONNEMENT *



Par conséquent, la phase de diagnostic contient les éléments clés suivants :

Étape 1: Demandez au MNAR de regarder **À L'INTÉRIEUR de l'emploi (si le MNAR est employé) ou À L'INTÉRIEUR de sa situation actuelle (si elle est au chômage) : REGARDEZ-VOUS MAINTENANT!** Demandez au MNAR de décrire son propre environnement de travail dès le moment (son poste de travail, ses compétences, son expérience, et ses tâches à accomplir, depuis son service, puis son entreprise...)

Étape 2: Demandez au MNAR de regarder à **L'EXTÉRIEUR DUTRAVAIL : Regardez par la fenêtre, que voyez-vous? Décrivez-le rapidement:** que voit-il : la rue de son entreprise, la ville où il travaille, le pays où il vit ? Quelles sont les caractéristiques de ce qu'il voit (maisons ? façons de vivre, parler, marcher, manger, vivre tous les jours...). Demandez-lui de décrire son contexte complet où il est apte à s'intégrer.

Étape 3: Demander au MNAR de décrire, en mots, **quelles sont les caractéristiques de son contexte MAINTENANT, en relation avec un processus d'intégration du MNAR ?** Listez toutes ces idées en 2 parties sur un papier ou un tableau à feuilles : qu'est-ce qui semble positif et facile ? et une autre partie avec ce qui semble difficile ou négatif pour le MNAR ?

	Aspects ou caractéristiques positifs	Aspects ou caractéristiques négatifs
Contexte professionnel lié au pays d'accueil	- - -	- - -
Contexte social et personnel lié au pays d'accueil	- - -	- - -

Étape 4: En tant que professionnel, c'est maintenant à votre tour de lire ce qui est écrit. **Faites votre propre diagnostic du contexte dans lequel se trouve le MNAR, professionnellement et socialement. Essayez d'identifier les aspects positifs et négatifs, en relation avec un processus d'intégration du MNAR.**

Étape 5: Partie **débriefing**: c'est d'abord au MNAR de s'exprimer, puis au professionnel de le compléter et de l'aider à s'auto-analyser, d'avoir un diagnostic complet.

Étape 6: Résumé : **ECRIRE VOTRE PROPRE DIAGNOSTIC en tant que MNAR:** liste des POUR et des CONTRE (aspects positifs, qui sont des facteurs clés de succès, et aspects négatifs qui sont des obstacles, à surmonter).

Étape 7 : Questions de réflexion s :

- Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé sur le partage et l'expression de vos réflexions sur **votre contexte**?
- **Qu'avez-vous appris de votre environnement?**

- Croyez-vous avoir de **nouvelles perspectives**?

2. MA FEUILLE DE ROUTE EMPLOI/INTÉGRATION DES OBJECTIFS

La feuille de route pour l'emploi est graphique, c'est un aperçu des objectifs et des livrables du projet MNAR présentés selon un calendrier. Contrairement au plan de projet MNAR où les détails sont étoffés, la feuille de route doit être simple et facile à lire. Cela fait de la feuille de route du projet un outil utile pour gérer les attentes MNAR, ainsi que pour communiquer les plans et coordonner les ressources avec d'autres personnes de l'équipe

La feuille de route du projet devrait contenir les éléments suivants :

- Buts et objectifs du projet
- Une chronologie indiquant l'horaire
- Jalons et produits livrables importants
- Risques possibles
- Dépendances
-



C'EST MAINTENANT À VOTRE TOUR de créer la feuille de route MNAR, ... Demandez au MNAR de prendre 10 minutes pour créer sa propre feuille de route liée à ses objectifs en termes d'opportunités d'emploi. Ensuite, divisez toutes ces opportunités d'emploi en fonction des facteurs clés possibles qu'il devrait prendre en compte.

3. MES FACTEURS CLÉS POUR UNE INTÉGRATION DURABLE



<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/full-set.png>

Étape 1: Demandez au MNAR de regarder l'image liée à la politique de développement durable des Nations Unies. **REGARDEZ-VOUS MAINTENANT!** Demandez au MNAR de décrire avec son propre mot ce qu'il comprend de ce document.

Étape 2 : Demandez au MNAR d'énumérer les différents sujets de son propre point de vue prioritaire. **Regardez les 17 facteurs clés et repensez-les de 1 à 17, quelle est votre priorité n°1 et pourquoi ? Décrivez-le rapidement!**

Étape 3: Demandez au MNAR de **décrire, en mots, comment il pourrait lier ces facteurs clés à son parcours d'insertion sociale et professionnelle ?** Énumérez toutes ces idées sur un papier ou un tableau à feuilles mobiles: qu'est-ce qui semble positif et évident ? et une autre partie avec ce qui semble difficile ou difficile à relier ?

Étape 4: En tant que professionnel, c'est maintenant à votre tour de lire ce qui est écrit. **Faites votre propre diagnostic du contexte dans lequel se trouve MNAR. Essayez d'identifier les aspects positifs et négatifs, en relation avec un processus d'intégration sociale et professionnelle du MNAR.**

Étape 5: Partie débriefing: c'est d'abord au MNAR de s'exprimer, puis au professionnel de le compléter et de l'aider à s'auto-analyser, d'avoir un diagnostic complet.

Étape 6: Résumé : **ECRIRE VOTRE PROPRE DIAGNOSTIC comme MNAR:** liste des POUR et CONTRE (aspects positifs, qui sont des facteurs clés de succès, et aspects négatifs qui sont des obstacles, à surmonter).

Étape 7 : Questions réflexives :

- Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé sur le partage et l'expression de vos réflexions sur **votre contexte**?
- **Qu'en avez-vous appris?**
- Croyez-vous avoir de **nouvelles perspectives**?

TEST D'AUTO-AUTO-ASSESSMENT

QUESTIONNE

1. **La division du travail a-t-elle un effet sur l'intégration sociale, si oui, comment exactement?**
 - a) Booster le développement des interdépendances oui/non ?
 - b) Encourager la coopération sociale et professionnelle oui/non ?
 - c) Créer un processus de socialisation oui/ non?

2. **Pensez-vous que l'état suivant vous aiderait à construire une identité professionnelle et un statut social? Sinon, expliquez.**
 - a) Pour avoir accompli une tâche spectaculaire
 - b) Appartenir à une entreprise de bonne réputation
 - c) A réaliser avec des connotations sociales
 - d) Avoir des activités dans une organisation environnementale ou solidaire

3. **Parmi les 6 besoins de base de la pyramide de Maslow, pouvez-vous nous en donner 3?**

4. **Si vous combinez social et économique ce que vous obtenez dans la matrice « social/emploi pour l'inclusion durable », qu'obtenez-vous?**
 - a) Équitable
 - b) Viable
 - c) Supportable
 - d) Viable

5. **Pourriez-vous donner des acteurs clés qui agissent en faveur de la promotion de l'égalité des chances, de la durabilité et de l'inclusion sociale à votre place?**

RÉPONSES

1. Les 3 réponses sont correctes (oui) (voir page 4)
2. Toutes les déclarations sont justes, donc si vous pensez que certaines sont fausses, veuillez revenir aux pages 4 et 5 du chapitre 1.
3. Physiologique : nourriture, eau, chaleur, repos ou Sûreté : sécurité sûreté (voir page 9)
4. (a) et (d) ont raison - (b) et (c) ont tort
5. Les acteurs clés qui peuvent être donnés sont les pouvoirs publics, les syndicats et les syndicats, les ONG, les entreprises, les habitants eux-mêmes, ...