

COOPERAZIONE PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Obiettivi di apprendimento in questa zona Counseling

L'obiettivo della zona di counseling "Sinergie per l'inclusione sociale e lavorativa" è promuovere le conoscenze, le abilità e le risorse dei professionisti per aiutare i MNAR in primo luogo a comprendere il loro ambiente, ma anche a condurre correttamente la loro integrazione nella comunità o nel mercato del lavoro.

Gruppo di riferimento e target della specifica zona Counseling

Come visto nel modulo introduttivo, questo progetto è rilevante per i seguenti professionisti:

- Educatori
- Professionisti delle risorse umane
- Consiglieri del lavoro
- Insegnanti di lingue
- Consiglieri legali
- Pedagoghi
- Lavoratori a progetto
- Psicologi
- Lavoratori sociali
- Formatori
- Volontari che lavorano per l'inclusione lavorativa
- Volontari che lavorano per l'inclusione sociale
- E altri professionisti che lavorano per l'inclusione lavorativa e sociale di MNAR

È tuttavia particolarmente rilevante per i seguenti professionisti, che saranno in grado di utilizzare gli strumenti direttamente nel loro lavoro quotidiano.

- Educatori
- Professionisti delle risorse umane
- Consiglieri del lavoro
- Pedagoghi
- Lavoratori a progetto
- Psicologi
- Lavoratori sociali
- Formatori
- Volontari che lavorano per l'inclusione lavorativa
- Volontari che lavorano per l'inclusione sociale

Tempistica e sforzo lavorativo	
	Tempo (in ore e minuti)
Lettura del materiale	1 ora 30 minuti
Gli esercizi	1 ora 00 minuti
Il materiale audio/video	0 ore 05 minuti
L'autovalutazione	0 ore 10 minuti
Tutto il MOOC	2 ore 45 minuti

Introduzione alla zona di consulenza

Capitolo 1: Sinergie per l'inclusione sociale e lavorativa – Definizione e fasi principali

1. Inclusione sociale attraverso la definizione del lavoro
2. Diagnostica del contesto sociale e dei principali ostacoli
3. Individuazione delle risorse per superare difficoltà e ostacoli
4. Piano di lavoro individuale e impegno all'azione
5. Fase di esecuzione/azione
6. Fase di valutazione

Capitolo 2: Risorse per superare difficoltà e ostacoli

1. Conoscere il processo di inclusione che coniuga lavoro e integrazione: la Matrice “Sociale/Lavoro”
2. Identificare campi nuovi e innovativi di occupazione che consentano l'integrazione sociale
3. Selezione degli attori chiave da mobilitare

Capitolo 3: Strumenti per le sinergie per l'integrazione sociale e lavorativa

1. Il mio studio “Intorno a me... tante prospettive”
2. “La mia tabella di marcia per l'occupazione/integrazione”
3. I miei fattori chiave per l'integrazione sostenibile

Test di autovalutazione

1. Domanda
2. Risposta

INTRODUZIONE

Le Sinergie per l'inclusione sociale e lavorativa di Migranti, Nuovi arrivati, Richiedenti asilo e Rifugiati (MNAR) in Europa e nel mondo. Attraverso questa *Counseling Zone*, imparerete diversi contenuti teorici e pratici per migliorare il vostro intervento professionale con questo gruppo e promuovere l'integrazione sociale e lavorativa dell'utente/cliente all'interno della comunità e del mercato del lavoro. A tal fine, presentiamo di seguito 3 capitoli con contenuti teorici, esercizi pratici, suggerimenti e raccomandazioni: (Capitolo 1) *“Sinergie per l'inclusione sociale e lavorativa – Definizione e fasi principali”*, (Capitolo 2) *“Risorse per superare difficoltà e ostacoli”* e (Capitolo 3) *“Strumenti per sinergie per l'integrazione sociale e lavorativa”*.

CAPITOLO 1: COOPERAZIONE PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA – DEFINIZIONE E FASI PRINCIPALI

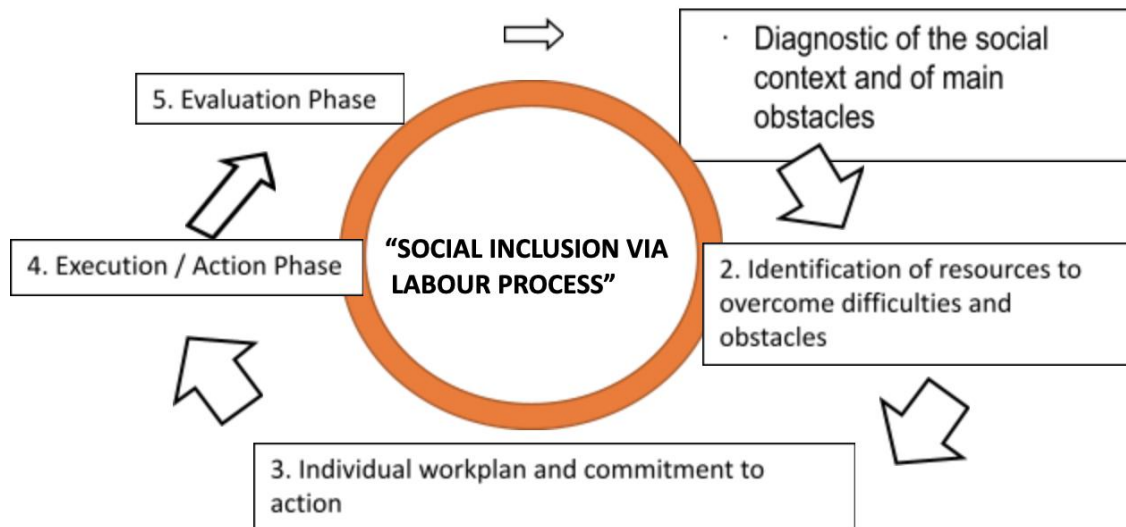
1.INCLUSIONE SOCIALE ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEL LAVORO

L'integrazione sociale attraverso il lavoro, come già osservato alla fine del XIX secolo dal sociologo Émile Durkheim, è uno dei vettori della coesione sociale nella società moderna (contatti più frequenti, distanze ridotte tra gli individui...). In questo contesto, è la divisione del lavoro che consente lo sviluppo delle interdipendenze e della cooperazione. La solidarietà "meccanica" è una solidarietà "organica" più complessa. La solidarietà meccanica si riferisce alle società tradizionali in cui gli individui entrano in contatto a causa delle loro somiglianze. La solidarietà organica trova il suo posto nelle società moderne, industriali e urbane. Il legame è più utilitaristico, tutti gli individui, nativi del paese (giovani o meno) e migranti o rifugiati (MNAR), entrano in contatto perché sono diversi e hanno bisogno l'uno dell'altro.

Pertanto, il ruolo della divisione del lavoro va ben oltre i suoi effetti economici. Si tratta di un vero e proprio processo di socializzazione, che è proseguito fino ad oggi: il titolare di un posto di lavoro è sia un collettivo di lavoro (officina, impresa), sia uno status (lavoratore, dirigente, migrante...) associato a una famiglia, attività sindacale o culturale, infine della condizione di lavoratore dipendente, cui sono associati diritti e tutele sociali. Il lavoro consente quindi agli individui di costruire un'identità professionale e uno status sociale.

Questa identità può essere ritrovata nell'orgoglio di aver portato a termine un compito spettacolare (gli ingegneri di un famoso stato dell'arte come un viadotto o una grande nave da crociera, gli operai della Galleria della Manica, ecc.), appartenente a un rispettabile azienda (Apple, Canon...) o nelle lotte sindacali mediatiche (Continental), o nelle conquiste locali con connotazioni sociali, ambientali o di solidarietà.

Attraverso il lavoro, l'individuo (MNAR) è in linea di principio in grado di creare interazioni sufficienti per integrarsi socialmente nel paese in cui lavora. Trovare una casa, stabilizzarsi e poi fondare o portare la propria famiglia, ed infine accedere a una piramide di progressione sociale (accesso di diritti, come cittadinanza, prima, probabilmente, assistenza sociale, lavoro...).



[“INCLUSIONE SOCIALE TRAMITE IL PROCESSO LAVORATIVO” 1. Diagnostica del contesto sociale e dei principali ostacoli; 2. Identificazione delle risorse per superare le difficoltà e ostacoli; 3. Piano di lavoro individuale e impegno all'azione; 4. Fase di azione/ esecuzione 5. Fase di valutazione.]

In qualità di professionista, avete il ruolo di assistere i MNAR nella comprensione degli elementi chiave delle sinergie tra lavoro e integrazione sociale, indipendentemente dal livello in cui si trova il MNAR. Quindi, dovete presentargli le 5 fasi sopra.



ORA TOCCA A TE di presentare il cerchio sopra e i 5 passaggi. Questa presentazione è essenziale per garantire la pratica della conoscenza delle sinergie.

2. DIAGNOSTICA DEL CONTESTO SOCIALE E DEI PRINCIPALI OSTACOLI

I punti chiave dell'integrazione sociale attraverso il lavoro sono anzitutto **comprendere il quadro e il contesto sociale dell'accoglienza esistente** (le sue caratteristiche, il linguaggio di espressione, i valori espressi e quelli non detti, codici e usi...) e , in secondo luogo, **individuare tra tutti questi elementi, quali sono gli ostacoli e le difficoltà da comprendere e superare.**

Senza questa fase di comprensione, che implica una diagnosi, il processo lavorativo stesso non sarà sufficiente a garantire l'integrazione sociale. Il lavoro resterà solo un rapporto contrattuale di lavoro retribuito, senza altra forma di progressione sociale verso il riconoscimento, i benefici, lo status, l'accesso alla società.

Il lavoro è ancora un fattore di integrazione?

La crisi economica e i suoi effetti distruttivi sul legame sociale costruito dal lavoro hanno portato alcuni sociologi a mettere in discussione la funzione integrativa del lavoro. Da un lato, il lavoro non è sempre stato, e non è sempre in tutte le società, l'attività essenziale degli individui: le attività politiche, culturali e familiari possono anche creare legami sociali. D'altra parte, la

segmentazione del mercato del lavoro e la flessibilità degli statuti, delle condizioni di lavoro e della retribuzione, consentono agli individui di trovare nel loro lavoro la stabilità necessaria per la loro integrazione sociale e la costruzione della loro identità. La proliferazione di lavoratori poveri e insicuri mette in discussione la centralità del lavoro nella vita economica e sociale degli individui. Robert Castel si riferisce alla società del "precariato" come alla situazione attuale. Oltre il 12% della popolazione attiva ha un lavoro precario e questo è in aumento tra i giovani.

La disoccupazione di esclusione, che colpisce individui che non corrispondono alle richieste del mercato del lavoro, per mancanza di qualifiche o per stigma sociale, **caso tipico di MNAR, illustra il ruolo ambiguo del lavoro nella nostra società.**

Da un lato, il lavoro non può più integrare l'intera popolazione in età lavorativa, soprattutto con la crisi attuale. In Spagna, ad esempio, quasi una persona su quattro è disoccupata!

D'altra parte, rimane una condizione insostituibile di integrazione sociale, ben al di là della dimensione economica. I sondaggi più recenti mostrano che gli stessi esclusi sopravvivono socialmente partecipando a molte attività clandestine, generando relazioni e reti: lavoro nero, traffici vari... Il lavoro, che resta il principale fattore di guadagno, è quindi integrazione nel consumatore società. Inoltre, i disoccupati sono sempre più visti come "assistiti" e stigmatizzati, il che dimostra come l'occupazione resti centrale nell'integrazione degli individui.

Il lavoro è così diventato, nella società industriale, un creatore di legami sociali e uno dei principali luoghi di integrazione. Oggi, la precarietà e la flessibilità dei contratti di lavoro mettono a rischio questo ruolo. L'attuale crisi amplifica questo fenomeno e priva di occupazione una parte significativa della forza lavoro europea.

Non dovremmo sviluppare risorse per l'integrazione complementari all'occupazione o che in alcuni casi potrebbero essere sostituite?

Esempi delle 4 conseguenze negative del non essere socialmente integrati pur avendo un lavoro: (fonte per la Francia)

[https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxrf=ALeKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt_q2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoIQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZ ZIRYeo7WcaM\) :](https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxrf=ALeKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt_q2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoIQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZ ZIRYeo7WcaM) :)

- Perdita del **sostegno** solidale.
- Perdita di **socialità** (lingua, scambi, usi e costumi...)
- Perdita di **identità**
- Perdita di **promozione sociale** nella società (accesso alla cittadinanza...).



ORA TOCCA A TE per fissare la diagnostica del contesto MNAR.

Una volta che la decisione di partecipare è stata presa per entrare in un processo di integrazione lavorativa e sociale e l'utente/cliente ha accettato di partecipare al modulo, è tempo che voi e lui facciate la diagnosi usando il seguente strumento: "**Attento al mio ambiente**" (vedi *Tool 3.1*).

3. IDENTIFICAZIONE RISORSE PER SUPERARE DIFFICOLTÀ ED OSTACOLI

Nel precedente esercizio personale del MNAR, la quota di "aspetti negativi" corrisponde di fatto alle difficoltà da superare e agli ostacoli da superare per integrarsi con successo affidandosi al binomio "lavoro sociale-inserimento".

In questo modo il MNAR deve trovare idee di lavoro che **coniughino occupazione e integrazione sociale (sinergia)**. Questo tipo di posizione può essere:

1. Un lavoro con un'utilità sociale o ambientale (della dimensione della responsabilità sociale e ambientale), perché oggi questa dimensione è sempre più apprezzata dalla popolazione in Europa, che la vede come un aspetto duraturo per il futuro; inoltre, questi posti sono in gran parte sostenuti da sovvenzioni pubbliche e private. L'elemento a sfavore è che molte di queste professioni sono nuove o meno o poco note al grande pubblico, e ancor meno ai MNAR.

- **Condizione necessaria:** conoscere/scoprire i nuovi posti di lavoro sociali e ambientali locali ha funzionato davvero, quindi non sbagliate:
- **Come?** Ottenete questa conoscenza sui nuovi lavori sociali e ambientali.
- **Da chi? CENTRO RISORSE (Centro di Orientamento, Agenzie Locali per l'Ambiente, Servizi Sociali.)**

2. Un lavoro nell'autorità sociale e territoriale circostante: in città, nel quartiere o nella comunità locale. Queste posizioni consentono spesso un'integrazione molto rapida (accesso alle persone e all'alloggio), ma spesso

- **Condizione necessaria:** CONOSCENZA LOCALE O DEI COLLEGHI / RETE INFORMALE
- **Come?** comunicate intorno a voi / ottenete aiuto da un MENTOR pronto a supportarvi, consigliarvi e accompagnarvi.
- **Da chi? (Risorsa): MENTOR LOCALE, Servizi Sociali.**

Per raggiungere questi obiettivi, è necessario utilizzare le seguenti risorse:



The user: (L'utente): è responsabile del proprio orientamento e prospettiva; sta al MNAR cosa deciderà per il futuro.

The counsellor (Il consigliere): durante l'attuazione delle azioni (soprattutto al momento dell'avvio) si raccomanda che i MNAR sia accompagnato dal consigliere. Questa è la chiave per sviluppare un accompagnamento alla persona, con l'obiettivo di aumentare la sicurezza e, quindi, la fiducia per promuovere l'esecuzione dell'autodiagnosi sul contesto professionale e sociale MNAR. Esempi:

- Accompagnare il processo diagnostico dei MNAR (preparazione, esecuzione e *debriefing*)
- Accompagnare a selezionare alcuni contenuti conoscitivi sulle opportunità di lavoro in relazione all'inclusione sociale ...
- Promuovere alcune raccomandazioni e suggerimenti per supportare i MNAR.

Knowledge (Conoscenza)

Per cercare tali informazioni ci si può rivolgere a centri di informazione o orientamento, biblioteche, ufficio del lavoro, biblioteca. Se c'è un centro di formazione nel tuo quartiere, dovresti contattare anche loro. Dovete sapere che il 60% del lavoro che esisterà tra 5 anni non esiste oggi, quindi dovete essere di mentalità aperta e guardare in direzioni che forse le persone non sono ancora state.

The Community (La Comunità): La comunità locale è il luogo giusto per costruire relazioni e sviluppare una rete per integrarsi attraverso il lavoro; sta infatti ai MNAR guardarsi intorno e raccogliere una lista di contatti da utilizzare per il suo progetto di integrazione. Per comunità intendiamo principalmente **la comunità locale (il villaggio o il distretto)** al di là dell'etnia o della famiglia dei MNAR, perché l'esperienza mostra che le reti etniche hanno i loro limiti: i MNAR sono talvolta utilizzati solo per il loro lavoro, senza una reale integrazione sociale al di là della comunità etnica.

Esempio:

- Stabilire un elenco di colleghi, amici e tutti i conoscenti dei MNAR (questo elenco è personale).
- Reperimento di risorse locali di accoglienza (ufficio accoglienza migranti, avvio attività imprenditoriali, assistenza sociale, ecc.).
- Andare oltre i confini della propria comunità etnica.

Online resources (Risorse online)

- Riferimento 1
- Riferimento 2
- Riferimento 3
- Riferimento 4
- Riferimento 5

4. PIANO DI LAVORO INDIVIDUALE E IMPEGNO DI AZIONE

In questa fase di lavoro si andrà a programmare l'insieme delle aree di intervento e delle proposte di lavoro legate a ciascuno dei contenuti individuati nella fase precedente (Diagnosi). Una volta esposto il programma di modifica, i MNAR dovranno decidere le azioni da svolgere. In ogni caso, bisogna considerare le seguenti condizioni:

1. Spetta ai MNAR decidere e poi agire.
2. Dovete essere in grado di supportare i MNAR.
3. Vanno considerate e valutate (e valutate nel processo) tutte le risorse che verranno mobilitate nel processo di intervento, nel percorso.

I risultati devono essere conseguibili dal MNAR. Ciò significa che l'utente dovrà comprendere, apprezzare e dare un senso all'azione che sta per intraprendere. In questo senso, dovete essere il consulente durante il processo di raggiungimento degli obiettivi e mobilitare l'energia e la motivazione della persona. Ma prima, dovrete valutare a quale livello della piramide di Maslow si trova l'utente.

In questa fase del processo, sarà importante sapere quali sono le aspettative e quali sono le necessità, i MNAR da soddisfare.

1. Stiamo parlando di bisogno psicologico?
2. Parliamo di bisogno psicologico?
3. Parliamo di bisogno di autorealizzazione?

La risposta determinerà il modo in cui dovrete accompagnarlo/la.



Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso tecniche di proiezione. Potete utilizzare domande che consentono alla persona di visualizzare in anteprima cosa proverà quando raggiungerà i propri obiettivi:

Quali sono i vostri obiettivi in termini di integrazione sociale: per voi stessi , per la vostra famiglia? Risolvetele nella vostra lista di obiettivi.
Cosa faranno le persone a voi più vicine, che possono aiutarvi a creare una rete?
Dopo aver raccolto i vostri dati (elenco dei contatti), cosa sceglierete inizialmente? Come mai?
Quali sono le vostre difficoltà?
Come risolverle?

Durante questa fase di programmazione, tenete sempre a mente la vostra lista degli obiettivi.

5. FASE D'ESECUZIONE / AZIONE

Nella fase del processo, si tratta di indirizzare i MNAR, sul proprio processo di integrazione sociale e professionale. Dovrebbe sapere con certezza quali sono le sue aspettative e che tipo di rete può utilizzare.

Queste 4 aree di rete sono:

- Rete pubblica: persone del paese, della regione, della città in cui si parte, ma non si conoscono davvero.

- Social network: persone con cui si hanno rapporti (persona conosciuta, colleghi di lavoro...). Si conoscono ma non si sa se ci si può fidare di loro.
- Rete personale: persone con cui si hanno stretti rapporti (amici, stretti colleghi,...). Si è abbastanza sicuri da pensare che possono aiutare.
- Rete privata: persone con cui si hanno rapporti molto stretti (famiglia, migliori amici, fidanzato/fidanzata. Ci si fida totalmente di loro (dove candidarsi per essere assunti e perché) - **in un approccio di integrazione sociale pienamente vincente.**
- Fornire informazioni o conoscenze ai MNAR per conoscere la rete a cui possono accedere per accedere al mercato del lavoro.
- Sviluppare le proprie soft skills, abilità e competenze facilitando l'accesso all'occupazione o lo sviluppo della carriera.
- Adottare decisioni legate all'approccio socio-lavorativo.
- Trasformare le convinzioni e gli atteggiamenti personali per il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi proposti nei confronti del mercato del lavoro.

6. FASE DI VALUTAZIONE

La fase di valutazione del processo di orientamento ha diversi obiettivi:

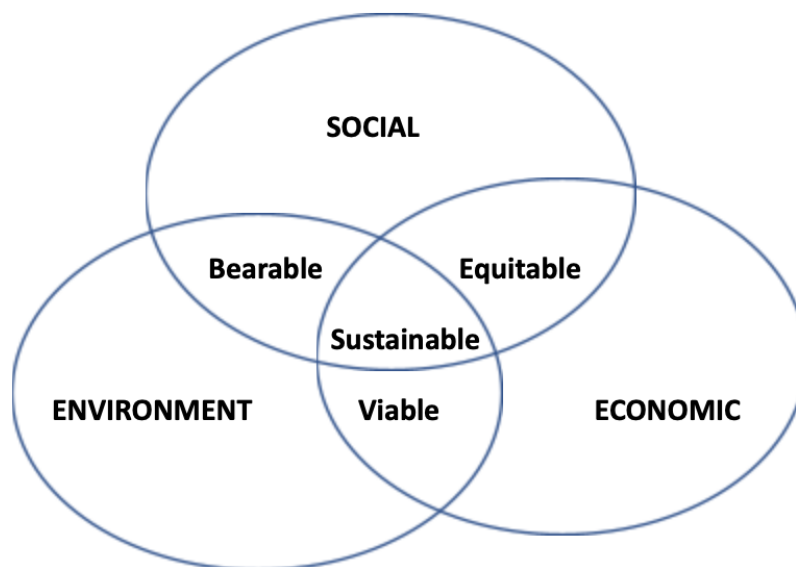
1. Confrontare i risultati raggiunti con quelli attesi, definiti e pianificati.
2. Identificare e prendere in considerazione quelle variabili che hanno avuto un impatto sul raggiungimento dei risultati. Queste possono essere state variabili prese in considerazione nel processo di programmazione e attuazione delle azioni.
3. Essere lo strumento di apprendimento per i MNAR, la fase di valutazione deve essere basata sull'elenco degli obiettivi creati all'inizio del processo. Ciò consente un confronto tra l'elenco e ciò che si ottiene.

CAPITOLO 2: RISORSE PER SUPERARE DIFFICOLTÀ E OSTACOLI

3 PARTI:

1. Conoscere il processo di inclusione che coniuga lavoro e integrazione: il contesto “Sociale/Lavoro”
2. Identificare campi nuovi e innovativi di occupazione che consentano l'integrazione sociale
3. Selezione degli attori chiave da mobilitare

1. CONOSCERE IL PROCESSO D'INCLUSIONE CHE COMBINA LAVORO E INTEGRAZIONE: IL CONTESTO SOCIALE/OCCUPAZIONE PER L'INCLUSIONE SOSTENIBILE



[SOCIALE/ AMBIENTALE/ ECONOMICO:

- **Sopportabile;**
- **Equo;**
- **Sostenibile;**
- **Fattibile]**

La matrice sopra consente ai MNAR e ai suoi coach di comprendere i principi che stanno alla base del binomio "occupazione e integrazione sociale" a favore dell'integrazione dei MNAR nella società.

L'integrazione sostenibile è ampiamente definita come il soddisfacimento dei bisogni dei MNAR, sia in termini di denaro (lavoro) che di inclusione sociale (casa, sostegno, famiglia, cittadinanza ...) con una prospettiva a lungo termine. L'integrazione sostenibile è il risultato di una combinazione di fattori positivi, affrontando una scelta riflessiva per un lavoro con un forte incentivo agli usi sociali locali e/o con un forte impegno per la salute ambientale, sociale ed economica per tutta la comunità. La sostenibilità ha un'applicabilità sia individuale che istituzionale e di solito è un atto equilibrato.

La responsabilità sociale d'impresa si riferisce a valori che vanno volontariamente al di là di quanto la legge richiede per raggiungere obiettivi sociali e ambientali nel corso delle loro attività lavorative quotidiane. Copre una serie di aree: Europa 2020 (in particolare nuove competenze e posti di lavoro, gioventù, sviluppo locale), imprese e diritti umani e rendicontazione della RSI, appalti pubblici socialmente responsabili (realizzazione personale, sociale e professionale di tutti i cittadini e prosperità economica sostenibile e possibilità di occupazione , promuovendo nel contempo i valori democratici, la coesione sociale, la cittadinanza attiva e il dialogo interculturale).

Questo contesto permette di classificare le opportunità di lavoro nel territorio che i MNAR devono ricercare:

1. Una priorità è il **lavoro sostenibile**, che combini le 3 dimensioni: economica, sociale e ambientale.
2. Quindi, lavori che combinano solo 2 delle 3 dimensioni: **equo, fattibile e sopportabile**.



ORA È IL VOSTRO TURNO per preparare la diagnostica del contesto MNAR. Chiedete al MNAR di prendere la propria lista degli obiettivi in termini di opportunità di lavoro. Quindi, suddividete tutte queste opportunità di lavoro in base alle 3 dimensioni della Sustainability MATRIX.

2. IDENTIFICARE SETTORI NUOVI E INNOVATIVI DI LAVORO CHE PERMETTONO L'INTEGRAZIONE SOCIALE

Per aiutare i MNAR a trovare idee e opportunità, esempi di buone pratiche occupazionali socialmente integrate possono accompagnare la riflessione. Ecco alcuni esempi di occupazione che hanno portato a sinergie verso una maggiore integrazione sociale. In questi esempi, tutte le buone pratiche sviluppate nel contesto locale e nel territorio dei MNAR sono illustrative di un approccio ambientale (= abbinare le 3 dimensioni della sostenibilità):

2.1 Esempio/buona pratica: manutenzione fluviale (fonte: ec.corsica@gmail.com)

Sintesi della pratica: L'ONG "Études et Chantiers Corsica" (ECC) è un'associazione creata nel 1995 con lo scopo di sviluppare le aree naturali e l'integrazione socio-professionale. Oggi, l'obiettivo principale dell'ECC è anche quello di rafforzare la politica regionale di creazione di posti di lavoro nel campo dell'economia sociale e dell'interesse sociale. Ad esempio, un'attività dedicata al mantenimento di aree naturali sensibili e al restauro del patrimonio costruito. Questa attività si sviluppa, in partnership con gli enti locali, per la coesione economica, sociale e solidale.

Per consentire alle persone in difficoltà, come MNAR, questo metodo prepara il loro ritorno al mercato del lavoro, lo scopo è creare o ricreare una sensazione personale di utilità.

- durante il percorso formativo, le attività consentiranno l'acquisizione di nuove competenze e una sensazione di utilità. In modo che possa essere un supporto per il progresso e l'acquisizione di competenze,
- l'attuazione di procedure di convalida delle competenze in partenariato con i centri di formazione, o centro nazionale di riconoscimento dovrebbe essere un vero valore aggiunto.

I MNAR sono anche formati in "competenze chiave". L'obiettivo di questa formazione è supportare le persone in difficoltà nell'acquisizione o nel consolidamento delle "competenze chiave", per consentire loro di comunicare meglio, di formarsi, di gestire situazioni della loro vita professionale e di aumentare la loro possibilità di occupazione e il loro inserimento nel territorio (in Corsica, la Comunità dei Comuni di Nebbiu e il suo fiume Aliso).

2.2 Esempio / buona pratica: Associazione DEFI / Controllo dell'inquinamento e gestione dei rifiuti

Sintesi della pratica: Il municipio di Porto-Vecchio, in collaborazione con l'associazione di integrazione DEFI (Développement Environnement Formation Insertion), organizzazione pubblica responsabile delle polveri e del riciclaggio delle polveri, ha istituito una raccolta porta a porta del vetro nei caffè, hotel e ristoranti della città.

Tale operazione è complementare alla raccolta differenziata a contribuzione volontaria e consentirà di ridurre dal 30 al 40% la raccolta dei rifiuti domestici, riducendo così l'onere economico per la collettività. Al centro culturale si è tenuto un incontro per presentare il progetto ai professionisti.

Questo servizio è stato molto apprezzato dai professionisti del settore durante il periodo di prova. Quarantanove stabilimenti hanno già aderito al programma e ogni giorno vengono raccolti contenitori specifici. La raccolta è attualmente limitata ai centri cittadini, al porto, alle 4 strade principali e all'immediata periferia della città, ma potrebbe essere estesa in futuro. Dieci tonnellate di vetro sono già state inviate a una fabbrica di riciclaggio in pochi mesi.

Una ONG sta agendo nel progetto nell'ambito dell'economia sociale e solidale. È già operativo con successo. Infatti, negli ultimi nove anni, questa ONG (DEFI) è stata coinvolta in diversi progetti simili. Questo progetto di integrazione impiega attualmente cinque persone (cinque MNAR) che si recano porta a porta in 180 strutture - hotel, bar e ristoranti - per raccogliere il bicchiere e raggrupparlo in contenitori situati nei pressi della stazione ferroviaria. I bicchieri raccolti vengono quindi avviati al trattamento di riciclaggio. Dalla sua esistenza, l'ONG ha permesso a più di **venti MNAR in difficoltà** di trovare un lavoro a breve termine all'interno di questa struttura e di integrarsi nella comunità. Delle cinque persone impiegate, due hanno un contratto a tempo indeterminato. Questi contratti danno a questi dipendenti, a volte lontani dal mondo del lavoro, l'opportunità di ritrovare la fiducia in se stessi e di sentirsi utili per la comunità.

2.3 Esempio/buona pratica: creazione di un centro risorse

Riepilogo: Per ridurre il volume dei rifiuti promuovendo allo stesso tempo uno sviluppo sostenibile che porterà progressi nella regione, è stato condotto uno studio di fattibilità tecnica per testare varie azioni di prevenzione, smistamento e recupero.

Favorire la creazione di un centro di risorse per garantire che vengano prese in considerazione le preoccupazioni ambientali, sociali ed economiche. I decisori locali hanno creato un centro di risorse locale con lo scopo principale il riciclaggio dei rifiuti. Questa iniziativa ha ricevuto il Premio Innovazione Sociale 2012 per il suo progetto "*Ressours' Innov. innovating for social resourcing*" per gli attori dell'integrazione in rete attorno al progetto del centro di recupero.

L'ONG impiega principalmente MNAR e altre persone in difficoltà a trovare un lavoro, ha lavorato in partnership con l'ARACT (*Regional Association for Working Conditions* -Associazione Regionale per le Condizioni di Lavoro) e il CRESS, per strutturare, coordinare, formare e supportare le strutture di Integrazione attraverso l'Attività Economica nel co-costruzione di una risorsa/centro di riciclo sul territorio.

Infatti, questo canale per la raccolta, il trattamento e la gestione dei rifiuti riutilizzabili è uno strumento di sviluppo sostenibile che si costruisce in collaborazione con le autorità locali e le autorità pubbliche e che integra il concetto delle 3R (Riduci, Riutilizza e Ricicla i rifiuti). Il risultato è un canale professionale per la raccolta, il trattamento e la gestione dei rifiuti riutilizzabili. L'ONG ha lavorato per mettere in rete gli attori pubblici e privati del settore e mobilitarli per sviluppare questa attività. La sfida è mettere insieme le strutture e gli attori già presenti, rafforzarli e sostenerli, senza aggiungere un attore in più al tessuto locale. Attraverso questo progetto sono stati creati più di 25 posti di lavoro che portano all'integrazione sociale e territoriale, un vero e proprio strumento di ingegneria territoriale. Il suo rapporto con gli utenti del servizio di raccolta dei rifiuti e i suoi clienti consente di creare legami sociali, creare solidarietà e realizzare scambi su temi sociali e ambientali.

3. SELEZIONE DEGLI ATTORI CHIAVE DA MOBILITARE

I MNAR conoscono nel quartiere gli attori chiave che agiscono a favore della promozione delle pari opportunità, della sostenibilità e dell'inclusione sociale. Dovreste cercare l'organizzazione multidimensionale che mira a creare condizioni perfette che consentano la piena e attiva partecipazione di ogni membro della società, nel nostro caso MNAR.

Ciò dovrebbe avvenire in tutti gli aspetti della vita, comprese le attività civiche, sociali, economiche e politiche, nonché la partecipazione ai processi decisionali.

Gli attori chiave sono:

- Autorità pubbliche
- Sindacato
- ONG
- Imprese
- Abitanti



***ORA TOCCA A TE** descrivere gli attori chiave della vostra città, distretto, ... Chiedete ai MNAR di dedicare 10 minuti per creare il proprio elenco relativo ai propri obiettivi in termini di opportunità di lavoro. Quindi, suddividere tutte queste opportunità di lavoro in base ai possibili attori chiave che dovrebbe, potrebbe contattare.*

CAPITOLO 3: STRUMENTI PER LA COOPERAZIONE PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

3 PARTI:

1. Il mio studio “Intorno a me... tante prospettive”
2. “La mia tabella di marcia per l'occupazione/integrazione”
3. I miei fattori chiave per l'integrazione sostenibile

1. IL MIO STUDIO “FUORI DAL MIO AMBIENTE... INTORNO A ME... MOLTE PROSPETTIVE”

* ATTENZIONE AL MIO AMBIENTE *



Pertanto, la fase diagnostica contiene i seguenti elementi chiave:

Fase 1: Chiedete al MNAR di guardare **DENTRO il lavoro (se il MNAR è occupato) o DENTRO la sua situazione attuale (se è disoccupato): GUARDA ORA!** Chiedere al MNAR di descrivere nell'immediato il proprio ambiente di lavoro (la sua postazione di lavoro, le sue competenze, la sua esperienza e le sue mansioni da svolgere, dal suo servizio, poi dalla sua azienda...)

Fase 2: Chiedete al MNAR di guardare **FUORI il lavoro: guarda fuori dalla finestra, cosa vedi? Descrivilo velocemente!** cosa vede: la strada della sua azienda, la città dove lavora, il paese dove vive? Quali sono le caratteristiche di ciò che vede (case? modi di vivere, parlare, camminare, mangiare, vivere ogni giorno...). Chiedetegli di descrivere il suo contesto completo in cui è adatto a integrarsi.

Fase 3: Chiedere al MNAR di **descrivere, a parole, quali sono le caratteristiche del proprio contesto ATTUALE, in relazione al suo processo di integrazione.** Elencare tutte queste idee in 2 parti su un foglio o una lavagna a fogli mobili: in una parte con cosa sembra positivo e facile e in un'altra parte con quello che sembra difficile o negativo per il MNAR.

	Aspetti o caratteristiche positive	Aspetti o caratteristiche negative
Contesto professionale legato al Paese di accoglienza	- - -	- - -
Contesto sociale e personale legato al Paese di accoglienza	- - -	- - -

Fase 4: da professionista, ora tocca a voi leggere ciò che è scritto. Fate la vostra diagnosi del contesto in cui si trova il MNAR, professionalmente e socialmente. Cercare di individuare aspetti positivi e negativi, in relazione ad un processo di integrazione del MNAR.

Fase 5: Parte del debriefing: il MNAR e lo scambio professionale su ciò che hanno scritto. Ma spetta prima al MNAR esprimersi, poi al professionista completare e aiutarlo ad autoanalisi, ad avere una diagnosi completa.

Fase 6: Riassumendo: **SCRIVI LA TUA DIAGNOSTICA COME MNAR:** elencate i PRO e i CONTRO (aspetti positivi, che sono fattori chiave per il successo, e aspetti negativi che sono ostacoli, da superare).

Fase 7: domande riflessive:

- Cosa avete trovato più interessante nel condividere e nell'esprimere i vostri pensieri **sul vostro contesto?**
- Cosa **avete imparato dal vostro ambiente?**
- Credete di avere **nuove prospettive?**

2. LA MIA ROADMAP DI OBIETTIVI PER L'IMPIEGO/INSERIMENTI LAVORATIVI

La tabella di marcia per l'occupazione è grafica, è una panoramica degli obiettivi e dei risultati del progetto MNAR presentati in una sequenza temporale. A differenza del piano del progetto MNAR, in cui i dettagli vengono approfonditi, la tabella di marcia dovrebbe essere semplice e di facile lettura. Ciò rende la roadmap del progetto uno strumento utile per gestire le aspettative MNAR, nonché per comunicare i piani e coordinare le risorse con altre persone del team.

La roadmap del progetto dovrebbe contenere quanto segue:

- Scopi e obiettivi del progetto
- Una cronologia che indica il programma
- Traguardi importanti e risultati finali
- Possibili rischi
- Dipendenze



ORA TOCCA A TE di creare la roadmap MNAR, ... Chiedete al MNAR di dedicare 10 minuti per creare la propria roadmap relativa ai suoi obiettivi in termini di opportunità di lavoro. Quindi, suddividete tutte queste opportunità di lavoro in base ai possibili fattori chiave che dovrebbe considerare.

3. I MIEI FATTORI CHIAVE PER L'INTEGRAZIONE SOSTENIBILE



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

Fase 1: Chiedete al MNAR di guardare l'immagine relativa alla politica di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. **GUARDA TE STESSO ORA!** Chiedete al MNAR di descrivere con parole proprie ciò che capisce da questo documento.

Fase 2: chiedere al MNAR di elencare i diversi argomenti dal suo punto di vista prioritario. **Guarda i 17 fattori chiave ed elencali di nuovo da 1 a 17, qual è la tua priorità n°1 e perché? Descrivilo velocemente!**

Fase 3: Chiedete al MNAR di descrivere, a parole, come potrebbe collegare questi fattori chiave con il suo percorso di integrazione sociale e professionale? Elenca tutte queste idee su un foglio o su una lavagna a fogli mobili: in una parte cosa sembra positivo e ovvio, in un'altra parte con ciò che sembra difficile o difficile da collegare.

Fase 4: da professionista, ora tocca a voi leggere ciò che è scritto. **Fate la vostra diagnosi del contesto in cui si trova il MNAR. Cercare di individuare aspetti positivi e negativi, in relazione ad un processo di integrazione sociale e professionale del MNAR.**

Fase 5: Parte del debriefing: il MNAR e lo scambio professionale su ciò che hanno scritto. Ma spetta prima al MNAR esprimersi, poi al professionista completare e aiutarlo ad autoanalisi, ad avere una diagnosi completa.

Fase 6: Riassumendo: **SCRIVI LA TUA DIAGNOSTICA come MNAR:** elenca i PRO e i CONTRO (aspetti positivi, che sono fattori chiave per il successo, e aspetti negativi che sono ostacoli, da superare).

Fase 7: domande riflessive:

- Cosa hai trovato più interessante nel condividere e nell'esprimere i tuoi pensieri **sul tuo contesto?**

- Cosa **hai imparato da questo?**

- Credi di avere **nuove prospettive?**

TEST DI AUTOVALUTAZIONE

DOMANDE

1. La divisione del lavoro ha effetto sull'integrazione sociale, se sì come esattamente?

- a) Stimolare lo sviluppo delle interdipendenze sì/no?
- b) Incoraggiare la cooperazione sociale e professionale sì/no?
- c) Creare un processo di socializzazione sì/no?

2. Pensi che il seguente stato ti aiuterebbe a costruire un'identità professionale e uno status sociale? Se non, spiega.

- a) Aver portato a termine un compito spettacolare
- b) Appartenere a una società rispettabile
- c) Per realizzare con significati sociali
- d) Per avere attività in un'organizzazione ambientale o di solidarietà

3. Tra i 6 bisogni fondamentali della piramide di Maslow, ce ne puoi dare 3?

4. Se unisci sociale ed economico cosa ottieni nella matrice “sociale/occupazionale per l'inclusione sostenibile?”

- a) Equo,
- b) Valido
- c) Sopportabile
- d) Sostenibile

5. Potresti fornire al tuo posto attori chiave che agiscono a favore della promozione delle pari opportunità, della sostenibilità e dell'inclusione sociale?

RISPOSTE

1. Tutte e 3 le risposte sono corrette (sì) (vedi pagina 4)
2. Tutte le affermazioni sono corrette, quindi se pensi che alcune siano sbagliate torna al capitolo 1, pagine 4 e 5.
3. Fisiologico: cibo, acqua, calore, riposo o Sicurezza: sicurezza sicura (vedi pagina 9)
4. (a) e (d) hanno ragione - (b) e (c) hanno torto
5. Gli attori chiave che possono essere dati sono le autorità pubbliche, i sindacati, le ONG, le imprese, gli stessi abitanti, ...