



UPLIFT Toolkit

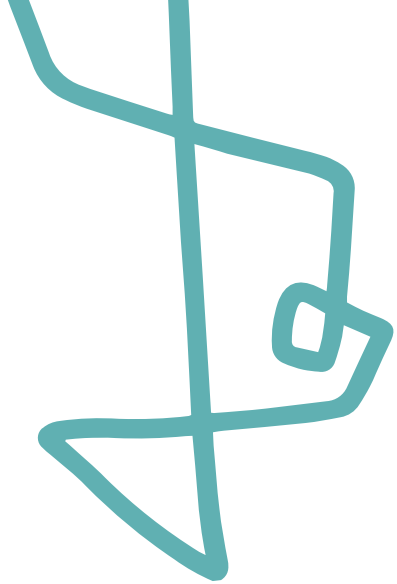
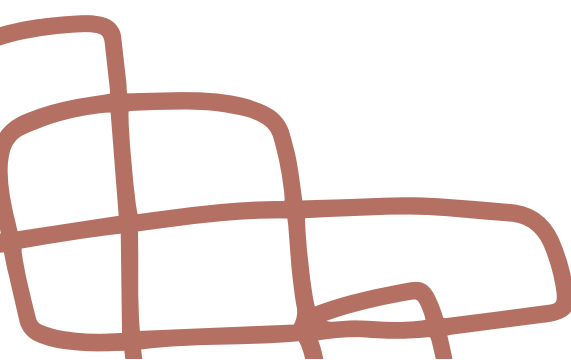
Favoriser l'inclusion socio-
professionnelle des personnes
migrantes dans l'UE

BONNES PRATIQUES POUR RENFORCER
L'INCLUSION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES MIGRANTES ET RÉFUGIÉES EN EUROPE

Les personnes issues de l'immigration dans nos communautés
locales dans l'UE



Index

- 
- 
- 
- 1 INTRODUCTION
 - 2 PARTENAIRES
 - 3 DESCRIPTION DU PROJET
 - 4 BENCHMARK DANS L'UE ET LES PAYS PARTENAIRES
 - 5 VISITES D'ETUDE
 - 6 DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITES
 - 7 RESSOURCES INTERACTIVES
 - 8 CONCLUSIONES
 - 9 ENTITES PARTICIPANTES
 - 10 RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

Introduction

Bienvenue dans le toolkit des bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des personnes migrantes et réfugiées en Europe ! Ce projet vise à collecter et partager des connaissances sur les défis et les opportunités de la migration, en particulier en ce qui concerne l'inclusion sociale et professionnelle des personnes migrantes.

La boîte à outils comprend une présentation détaillée des partenaires du projet, ainsi qu'une brève description de l'initiative. De plus, les défis, bonnes pratiques et opportunités identifiés au cours du projet sont présentés, ainsi qu'une sélection d'entités et de liens d'intérêt liés à chacun de ces aspects.

Dans les conclusions, l'importance de relever ces défis et de tirer parti des opportunités pour promouvoir une inclusion sociale efficace des migrants est soulignée. À cette fin, des ressources interactives telles que des interviews numériques, vidéo de narration numérique et podcasts sont présentés pour approfondir la compréhension de chacun de ces aspects.

Enfin, la boîte à outils comprend une liste d'entités participantes travaillant dans le domaine de la migration et de l'inclusion sociale, afin d'encourager la mise en réseau et la collaboration entre différents acteurs. Nous espérons que ce toolkit sera utile à ceux qui souhaitent améliorer la situation des personnes migrantes et promouvoir une société plus inclusive.



Partenaires

Le consortium Uplift est composé de trois partenaires de trois pays différents : respectivement la France, l'Espagne et la Belgique. Voici une brève description de chacune des entités :



<https://www.causons.fr/>

Causons

Causons a été fondée en 2017 en tant qu'association loi 1901 en France et opère à Paris et à Lyon. Au fil des ans, l'association a formé plus de 80 réfugiés bénéficiaires pour devenir enseignants de langues, qui ont à leur tour enseigné à plus de 300 apprenants différentes langues, dont l'arabe, le persan, le turc, l'anglais et le russe. Causons a également organisé des événements multiculturels qui ont réuni plus de 1 500 personnes. Causons est une association qui œuvre pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes exilées en leur offrant la possibilité d'enseigner leur langue maternelle. L'association promeut également une meilleure compréhension de la migration et l'ouverture aux cultures étrangères par le biais d'événements et d'interventions ouverts au public. Le principe fondateur de Causons est d'autonomiser les personnes exilées en inversant le rapport aidant/aidé qui s'instaure souvent entre la société d'accueil et les personnes migrantes. Cela se fait en leur permettant de valoriser leurs connaissances et leur culture, en leur offrant une formation à l'enseignement et en organisant des événements culturels. Grâce au programme Causons, 80 % des bénéficiaires ont pu accéder à une situation professionnelle stable.



<http://www3.radioecca.org/>

Radio Eccca

Radio ECCA a été fondée en 1965 dans les îles Canaries, en Espagne, pour dispenser une éducation aux personnes vivant dans des zones rurales ou reculées. Depuis lors, elle est devenue un centre éducatif bien établi avec son siège à Las Palmas de Gran Canaria, plusieurs bureaux dans toute l'Espagne et une présence en Amérique latine et en Afrique de l'Ouest. La mission de Radio ECCA est de promouvoir l'éducation des adultes et l'inclusion sociale, tout en exploitant sa propre chaîne de radio. Leur système d'enseignement unique, connu sous le nom de système ECCA, combine l'utilisation de la radio et des TIC pour offrir plus de 400 programmes de formation professionnelle. L'organisation propose également des activités d'apprentissage non formel et des événements interculturels pour favoriser le dialogue et le partage des connaissances. De plus, Radio ECCA sensibilise à l'inclusion sociale, à la diversité et à l'égalité sociale à travers des programmes socioculturels indépendants diffusés sur leur chaîne de radio.

Partenaires



Atelier Groot Eiland

Atelier Groot Eiland (AGE) s'attaque à la pauvreté à Bruxelles en aidant les habitants qui peinent à trouver du travail. À cette fin, l'organisation offre une expérience de travail, une formation gratuite, une orientation professionnelle et un soutien à l'emploi dans divers secteurs, tels que la menuiserie, la restauration et l'agriculture urbaine. AGE donne la priorité à la durabilité, à l'entrepreneuriat social et aux modèles commerciaux économiquement viables dans toutes ses initiatives. L'organisation a mis en place plusieurs "projets d'études" sous forme d'ateliers d'apprentissage auxquels les demandeurs d'emploi peuvent participer. L'objectif est de donner aux personnes le temps nécessaire pour acquérir des compétences clés afin d'avoir de meilleures chances de réussir dans l'enseignement supérieur ou de postuler à un emploi. Si quelqu'un ne possède pas encore les compétences nécessaires ou n'est pas en mesure de les acquérir, AGE propose une aide à l'emploi ou un emploi social. À ce stade, cela devient la meilleure intégration socioprofessionnelle possible pour ces personnes, ce qui se traduit par le meilleur résultat possible pour le groupe cible.

<https://www.ateliergrooteiland.be/>



Description du Projet

Le projet UPLIFT vise à combler le fossé du marché du travail et de l'intégration sociale entre les personnes exilées leurs homologues professionnels de la société d'accueil. Pour y répondre, il prend en considération l'échange de bonnes pratiques et le développement de nouvelles stratégies éducatives et sociales. À cette fin, une attention particulière est accordée aux possibilités d'apprentissage de qualité, aux moyens d'améliorer les qualifications et d'améliorer l'accès et les compétences du public cible. Une partie de l'initiative se centre sur les femmes migrantes, qui font face à davantage d'obstacles au développement de carrière.

La mission du projet est de promouvoir l'intégration sociale et professionnelle par le développement mutuel des compétences dans les pays participants. Le projet cible les professionnels, y compris les travailleurs sociaux, formateurs, éducateurs et les conseillers d'orientation qui travaillent avec les personnes migrantes. Le nouveau pacte de l'UE sur la migration et l'asile insiste sur l'importance d'une intégration effective sur le marché du travail, en soulignant la synergie entre les pouvoirs publics, les prestataires d'enseignement, les organisations de la société civile, les services de l'emploi, les partenaires économiques et sociaux et les employeurs.

Le projet UPLIFT reconnaît que la promotion d'une intégration sociale et professionnelle efficace et inclusive des exilés est une mission sociale et économique qui favorise des sociétés plus prospères. Le projet vise à apporter des solutions favorisant l'estime de soi et la reconnaissance des compétences, tout en offrant des perspectives et des solutions concrètes. La nécessité d'une meilleure intégration professionnelle et sociale est évidente parmi les adultes dans l'ensemble de l'UE, non seulement les nouveaux arrivants, mais également les ressortissants de pays tiers qui sont citoyens de l'UE. UPLIFT est une réponse pratique à ce problème pressant et un pas vers une société inclusive et prospère.



Benchmark dans l'EU et les pays partenaires

La question de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes exilées dans l'UE est un défi complexe et multiforme. Selon les dernières statistiques, 23,8 millions de personnes (5,3%) sur les 446,7 millions de personnes vivant dans l'UE au 1er janvier 2022 étaient des citoyens non européens. En effet, en 2021, les migrants entrés dans l'UE en provenance de pays tiers étaient 2,3 millions (+18% par rapport à 2020). Si nous examinons d'autres données présentées par Eurostat et l'OCDE, nous constatons que le taux d'emploi des citoyens de l'UE (nationaux et non nationaux) est supérieur à 74 % alors qu'il n'est que de 59,1 % pour les citoyens non européens ; Le taux de chômage des citoyens européens (nationaux et non nationaux) se situe entre 6,3 et 8,7 %, tandis que celui des migrants est de 15,5 % ; Le chômage des jeunes est d'environ 12,7 % pour les citoyens de l'UE alors qu'il monte à 20 % pour les migrants ; Les citoyens étrangers employés sont plus susceptibles que les nationaux d'être surqualifiés pour leur emploi (44 % pour les citoyens non européens et 33 % pour les citoyens d'autres États membres de l'UE contre 21 % pour les nationaux). Cela indique que les migrants sont confrontés à des obstacles importants pour accéder à un emploi et le conserver sur le marché du travail de l'UE. Les barrières linguistiques jouent souvent un rôle crucial, car les migrants ayant une maîtrise limitée de la langue locale ont plus de mal à trouver des emplois appropriés et à faire progresser leur carrière. Le manque de mécanismes efficaces pour l'homologation des qualifications des pays d'origine est également un obstacle majeur à l'accès au marché du travail dans des conditions d'égalité. De même, la situation entre les différents pays fait également une différence, avec un contraste important entre la stabilité du marché du travail dans les pays du nord de l'Union européenne et le manque d'opportunités d'emploi et le chômage chronique dans les pays du sud.



En outre, la discrimination et la xénophobie constituent des obstacles importants à l'inclusion socioprofessionnelle des migrants dans l'UE. Selon un rapport du Réseau européen contre le racisme, la discrimination dans les processus d'embauche et les lieux de travail reste un problème répandu. Une étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE a révélé que 33 % des citoyens non européens ont déclaré avoir été victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi, et 29 % ont été victimes de discrimination au travail en raison de leur origine immigrée. Ces pratiques discriminatoires affectent non seulement les migrants individuels, mais ont également des implications économiques plus larges, entravant l'utilisation de leurs compétences et de leurs talents. Relever ces défis nécessite des mesures anti-discrimination ciblées, des campagnes de sensibilisation et la promotion de la diversité et de l'inclusion sur le marché du travail.

Des efforts pour aborder l'inclusion socio-professionnelle des personnes exilées ont eu lieu au niveau de l'UE. Le plan d'action de la Commission européenne sur l'intégration et l'inclusion 2021-2027 vise à améliorer les perspectives d'intégration des migrants et des réfugiés. Cependant, il existe des disparités importantes entre les États membres en termes de résultats d'intégration. Par exemple, si nous prenons en considération les différents pays au sein du consortium UpLIFT, nous pouvons apprécier des différences significatives :

- À Bruxelles, en tant que capitale de facto de l'Union européenne, des efforts d'intégration relativement complets ont été déployés. La Belgique a mis en place des politiques favorisant l'inclusion des personnes migrantes, notamment des cours de langue et des programmes de formation professionnelle adaptés à leurs besoins. Bruxelles, étant une ville multiculturelle, bénéficie également d'un marché du travail diversifié qui offre des opportunités d'emploi aux migrants. Cependant, des défis subsistent pour lutter contre la discrimination et garantir l'égalité d'accès à un emploi de qualité. À Bruxelles, la question des migrants sans domicile fixe ajoute une couche de complexité au défi de l'inclusion socio-professionnelle. La ville a connu une augmentation du nombre de personnes migrantes qui se retrouvent sans domicile. De nombreux facteurs contribuent à cette situation, notamment un accès limité à des logements abordables, des services de soutien insuffisants et des obstacles bureaucratiques à l'accès aux programmes d'aide sociale. La situation des migrants sans-abri à Bruxelles rappelle que l'inclusion socio-professionnelle va au-delà des seules opportunités d'emploi. Cela nécessite une approche globale qui aborde les défis à multiples facettes auxquels sont confrontés les migrants (accès au logement, aux services sociaux et aux réseaux de soutien), favorisant leur intégration dans le tissu social.

- À Paris, l'état de l'inclusion socioprofessionnelle des migrants et des réfugiés présente un tableau mitigé. Le gouvernement français a mis en place des programmes d'intégration, tels que des cours de langue et des formations professionnelles, pour faciliter le processus d'intégration. Un défi important à Paris est le taux de chômage élevé, en particulier parmi les groupes défavorisés, qui comprennent les personnes migrantes. Le marché du travail concurrentiel et les possibilités d'emploi limitées font qu'il est difficile pour ces personnes d'obtenir un emploi correspondant à leurs compétences et qualifications. De plus, les barrières linguistiques et les différences culturelles peuvent entraver leur intégration sur le marché du travail. La discrimination et l'exclusion sociale contribuent également aux difficultés rencontrées par les migrants à Paris. Des études ont montré que les personnes ayant des noms à consonance étrangère ou des origines non françaises sont souvent victimes de discrimination lors du processus d'embauche. Les pratiques discriminatoires non seulement limitent les possibilités d'emploi, mais ont aussi des effets néfastes sur l'estime de soi et le bien-être des migrants, entravant leur intégration sociale globale.
- Les îles Canaries, en tant qu'archipel espagnol situé au large de la côte nord-ouest de l'Afrique, sont confrontées à des défis uniques en raison de leur situation géographique. Les îles ont connu un afflux important de migrants, en particulier d'Afrique du Nord, cherchant à entrer en Europe. La situation de l'inclusion socio-professionnelle aux îles Canaries est complexe, car l'augmentation soudaine des arrivées a mis à rude épreuve les ressources et submergé les structures de soutien existantes. La région s'est efforcée d'améliorer les structures d'accueil, de proposer des formations linguistiques et professionnelles et d'établir une collaboration entre les institutions publiques et les ONG pour répondre aux besoins d'intégration des migrants et des réfugiés. Cependant, il existe encore des lacunes importantes dans l'accès aux opportunités d'emploi, et la situation nécessite des efforts continus pour assurer un soutien et des opportunités adéquats d'inclusion socio-professionnelle.

Ces exemples mettent en évidence la diversité des approches et des résultats concernant l'inclusion socioprofessionnelle des migrants et des réfugiés au sein de l'UE. Il est crucial que les États membres partagent les meilleures pratiques, collaborent et apprennent les uns des autres pour développer des stratégies plus efficaces et inclusives qui répondent aux besoins et aux défis spécifiques des migrants et des réfugiés dans différents contextes.

UpLIFT a mis en place de visites d'étude, une pour chaque pays représenté dans le consortium. Ces visites ont été réalisées en groupes composés de professionnels des entités impliquées dans le projet UpLIFT, d'autres organismes des territoires concernés, ainsi que des migrants bénéficiaires des programmes proposés par les associations participantes. Ces visites, basées sur l'analyse des interventions et l'identification des bonnes pratiques, ont également créé un espace commun d'apprentissage et de débat mutuels interactifs, contribuant à combler le fossé entre les communautés de partenaires et les expériences des migrants.

PARIS



- La première visite a eu lieu à Paris, accueillie par Causons. Causons favorise les échanges linguistiques et culturels avec les personnes exilées. Ses activités se centrent sur l'autonomisation des individus et l'échange des connaissances à travers les langues, les rencontres et les événements interculturels, dont les homologues de pays partenaires peuvent apprendre. La création du rôle «enseignant = personne migrante» prônée par Causons est éclairante et a un impact positif sur la société, où les cas de racisme se multiplient. Cette méthodologie enseigne non seulement comment offrir une formation et une expérience professionnelle aux migrants, mais propose également des cours de langue dispensés par des locuteurs natifs qui, à leur tour, transmettent les aspects culturels des langues respectives. De plus, cela réduirait les taux d'abandon dans les cours de langue en offrant une alternative au système éducatif "rigide" et traditionnel. Causons favorise également l'intégration professionnelle des migrants en leur offrant la possibilité d'acquérir une expérience rémunérée tout en pratiquant la langue du pays d'accueil via l'échange avec des citoyens locaux.
- Lors du premier échange transnational, 6 participants de Belgique et 6 d'Espagne, originaires de Mauritanie, du Sénégal, du Soudan, de Turquie, entre autres, ont rejoint de nombreux autres participants de France. Toutes les institutions participantes ont apprécié le lieu de l'événement aux Amarres, Paris (lieu où sont situés les bureaux de Causons). Ce lieu accueille de nombreuses associations qui soutiennent les personnes migrantes avec un logement, des conseils juridiques, de la nourriture, un soutien familial, des soins d'urgence, un emploi, etc. L'existence de tels lieux facilite la convergence et la création de synergies entre différents acteurs sociaux. L'approche adoptée par Causons a été très appréciée car elle responsabilise les étrangers qui possèdent souvent une expérience professionnelle dans leur pays d'origine qui n'est plus reconnue une fois qu'ils sont dans l'UE. Il est crucial de promouvoir et de créer des espaces pour qu'ils puissent communiquer, car cela renforce leur confiance en eux. En outre, la reconnaissance de leur expérience technique, éducative et professionnelle dans leur pays d'origine leur permettrait de contribuer plus efficacement et plus efficacement au marché du travail en Europe.



Bruxelles

VISITE D'ÉTUDE

- La deuxième visite d'étude a eu lieu à Bruxelles, organisée par Groot Eiland dans le but de promouvoir l'apprentissage mutuel et d'analyser leurs bonnes pratiques en matière de formation, d'expérience professionnelle et de pratiques durables. Groot Eiland offre aux Bruxellois talentueux et éloignés du marché du travail la possibilité de développer leurs compétences et leur créativité. Grâce à la formation, à l'expérience professionnelle et au coaching professionnel dans divers secteurs tels que la menuiserie, la vente, la restauration et l'agriculture urbaine, Groot Eiland accompagne les individus vers l'emploi. Ceux qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas entrer dans le circuit de l'emploi régulier trouvent un environnement de travail sûr à Groot Eiland. La durabilité, l'entrepreneuriat social et un modèle commercial réaliste font partie intégrante de tous leurs projets.



- Lors de la visite d'étude à Bruxelles, les 12 participants des îles Canaries et de Paris ont eu l'occasion de visiter les projets de Groot Eiland et d'analyser comment la durabilité et les pratiques d'économie circulaire sont promues à travers eux. Parmi les bonnes pratiques de Groot Eiland, l'intégration des migrants à travers leurs projets d'économie sociale se démarque. Ces projets comprennent des restaurants où les bénéficiaires peuvent acquérir une expérience professionnelle et recevoir une formation tout en acquérant des compétences professionnelles. Plus précisément, les participants ont visité le restaurant [BELMONDO](#), l'espace artisanal [ARTIZAN](#) et les cinq jardins utilisés dans le projet d'agriculture urbaine [BELAKKER](#).

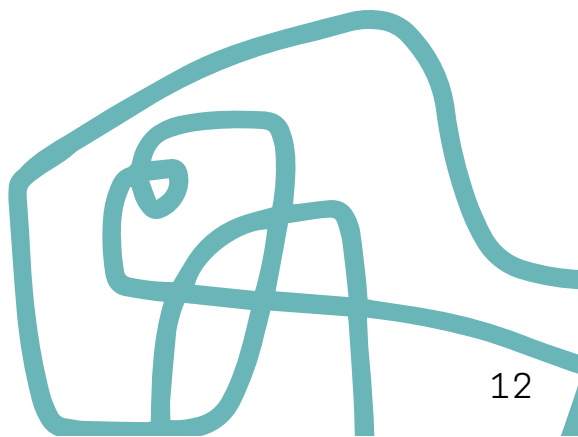


- La troisième visite, organisée par Radio ECCA à Las Palmas visait à identifier les bonnes pratiques pour favoriser l'intégration socio-professionnelle des femmes migrantes. Radio ECCA est un centre d'éducation des adultes et d'action sociale reconnu en Espagne, connu pour son accent sur la formation et le soutien aux populations vulnérables. En réponse à la crise migratoire dans les îles Canaries, l'organisation a développé diverses bonnes pratiques et initiatives au niveau national, avec un accent particulier sur la formation des femmes, y compris les mamans. L'objectif de la visite était de présenter des exemples concrets dans les domaines du soutien socioculturel et de l'orientation professionnelle des femmes migrantes. Radio ECCA s'est appuyée sur son expérience de projets dans le domaine de l'égalité des sexes pour guider la visite. Les projets présentés visaient à renforcer l'employabilité des femmes migrantes confrontées à la double vulnérabilité sociale et aux difficultés d'accès au marché du travail. Les projets mettaient l'accent sur l'amélioration de l'estime de soi, de l'autonomie personnelle et des compétences professionnelles, notamment en lien avec les nouvelles technologies. Ils ont proposé des programmes de formation professionnelle et un soutien personnalisé pour autonomiser et faciliter l'intégration socioprofessionnelle des femmes migrantes dans une perspective de genre. Les principaux piliers de ces interventions comprenaient l'orientation sur la formation professionnelle et l'intégration socioprofessionnelle dans une perspective de genre, le renforcement des compétences professionnelles et numériques, la promotion de l'égalité des chances tout en luttant contre les discours de haine et la facilitation du placement des personnes légalement résidentes de pays tiers en situation de vulnérabilité en Espagne.
- Au cours de la visite, les 12 participants ont pu explorer ces interventions et leur impact sur l'intégration socio-professionnelle des femmes migrantes. De plus, ils ont visité d'autres organisations travaillant dans le même but. Comme conclusion clé de cette visite, l'analyse nécessaire du travail de soins et de la responsabilité partagée entre les hommes et les femmes a été identifiée. Il a été constaté que l'un des principaux obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des femmes est la répartition inégale des responsabilités de soins, qui entraîne un manque de temps pour leur carrière professionnelle et leur participation civique. Cet enjeu va au-delà d'un simple manque de temps, car l'externalisation de ces tâches (ménagères, garde d'enfants et soins aux personnes âgées) entraînerait une charge financière trop élevée pour être assumée par des familles confrontées à l'exclusion et/ou la vulnérabilité. En ce qui concerne la question du travail de soins, une bonne pratique identifiée est la politisation des soins, où les soins sont socialisés et une politique active et spécifique est menée pour légiférer sur cette question dans une perspective collective. Des mécanismes et des services publics doivent être mis en place pour alléger et réduire la charge de travail non rémunéré des femmes. En Espagne, le "Plan Corresponsables" a été approuvé en 2021, visant à garantir les soins en tant que droit en Espagne dans une perspective d'égalité des sexes et à garantir des droits universels, quel que soit le statut d'emploi des individus. Dans le cadre de ce plan, ECCA a organisé une formation de sensibilisation intitulée « Économie des soins : mettre la vie au centre », qui a atteint un total de 2 000 personnes dans les îles Canaries. L'objectif de cette formation était d'établir une base de conscience civique pour promouvoir l'élaboration des politiques dans ce domaine.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

- Une bonne pratique sociale est une action, une stratégie ou un projet qui a été mis en œuvre avec succès et a démontré un impact positif sur la communauté ou un groupe social spécifique. Ces pratiques peuvent être mises en œuvre par des organisations gouvernementales ou non gouvernementales, des entreprises, des établissements d'enseignement, des groupes communautaires ou d'autres acteurs sociaux. Les bonnes pratiques sociales peuvent résoudre divers problèmes sociaux tels que la pauvreté, l'exclusion sociale, la discrimination, la violence sexiste, entre autres, et sont fondées sur des principes éthiques et de justice sociale. Ils se caractérisent également par leur caractère reproductible et durable dans le temps, et par la promotion de la participation active de la communauté et de la collaboration entre les différents acteurs sociaux. Ces bonnes pratiques sont généralement une réponse aux défis rencontrés par un groupe donné. Il existe un grand nombre d'entités sociales dédiées au travail avec les immigrants qui travaillent pour répondre aux défis auxquels ce groupe social est confronté.
- Dans cette section, vous trouverez une description des différents défis identifiés par le consortium UPLIFT avec l'aide de certaines entités participantes (voir la section Entités participantes). Une ou plusieurs pratiques exemplaires ont été liées à chacun des défis. Il a également été identifié quelles entités appliquent les bonnes pratiques liées à ce défi et des documents pour approfondir les connaissances sur ce sujet.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DÉFI 1. Manque de pérennité des projets et entités sociales Le manque de ressources du secteur social fait que les projets et programmes sont à la merci d'appels de financements publics instables, entraînant souvent des services instables et des interventions incomplètes pour les bénéficiaires. Les ONG et les entités sociales compensent souvent ce manque de ressources par du travail supplémentaire, sous-estimant finalement la valeur réelle du travail effectué. Cette pénurie de ressources est également liée à l'insistance des bailleurs de fonds à obtenir des résultats rapides et tangibles, comme le nombre d'individus obtenant un emploi à la fin du projet. En conséquence, des actions telles que la formation professionnelle et l'accès aux certifications professionnelles sont privilégiées, tandis que l'accompagnement social et l'accompagnement nécessaires pour améliorer l'employabilité des bénéficiaires passent au second plan (soft skills Vs hard skills).

- Bonne pratique : pour relever ce défi, plusieurs bonnes pratiques peuvent être mises en œuvre. L'une d'elles consiste à accéder aux marchés publics et à diversifier les sources de revenus entre les secteurs public, privé et marchand. Cela garantit que les projets sociaux et les entités peuvent subvenir à leurs besoins financiers et continuer à fournir des services à ceux qui en ont besoin. Une autre bonne pratique consiste à diversifier les ressources pour atteindre à la fois ceux qui peuvent payer et ceux qui ne le peuvent pas. L'équité et la durabilité peuvent être atteintes en offrant des prix différents pour différentes personnes. Par exemple, les services de travail social peuvent être fournis à moindre coût ou même gratuitement pour ceux qui ne peuvent pas se le permettre, tout en facturant des frais plus élevés pour ceux qui le peuvent. Il existe également des possibilités d'accroître la sensibilisation et la valeur des services de travail social.
- Opportunités : Il s'agit de sensibiliser et de valoriser l'importance des services de travail social. Aborder cette question permet de donner la priorité à la durabilité en s'assurant que leurs services sont accessibles à tous, quelle que soit leur situation financière.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : Des entités comme Groot Eiland fournissent un excellent exemple de la façon de mettre ces bonnes pratiques en action. Groot Eiland diversifie ses sources de revenus en offrant une gamme de services aux secteurs public, privé et marchand.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 2. Besoin de profils professionnels de psychologues pour soutenir l'inclusion sociale, gérer la frustration et fournir les "soft skills" nécessaires à l'insertion professionnelle.

- Bonne pratique : Cela peut se faire soit par l'embauche de psychologues en tant que personnel permanent, soit par la mise en réseau avec des professionnels indépendants. Offrir des services d'urgence et des services d'intervention à moyen et long terme sont également de bonnes pratiques qui peuvent aider les individus à surmonter les obstacles qui peuvent affecter leur capacité à participer à une formation ou à un emploi dans une approche de soutien psychosocial. La prise de conscience croissante de l'importance de la santé mentale dans la société crée davantage d'opportunités pour embaucher des psychologues dans le troisième secteur. De plus en plus d'entités donnent la priorité au soutien en santé mentale, ce qui peut déclencher plus de financement disponible pour embaucher des psychologues.
- Opportunités : Il existe des opportunités pour les entités de collaborer avec d'autres organisations, telles que des hôpitaux et des cliniques de santé mentale, afin de fournir des services plus complets. En établissant des partenariats avec ces organisations, les entités peuvent étendre leur portée et offrir un plus large éventail de soutien à leurs bénéficiaires.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : "Mujeres, Solidaridad y Cooperación" et "Cruz Blanca". Mujeres, Solidaridad y Cooperación se compose d'équipes interdisciplinaires et des services d'urgence, ainsi que des services d'intervention à moyen et long terme. Cruz Blanca souligne l'importance de l'attention psychologique avant que les individus puissent avoir l'espace mental nécessaire pour suivre des cours, en particulier pour ceux qui ont des antécédents particulièrement difficiles. En mettant en œuvre ces pratiques, les entités peuvent mieux accompagner les individus dans leur cheminement vers l'inclusion sociale et économique.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 3. Difficulté d'atteindre les migrants en situation administrative irrégulière ou "sans papiers" et absence d'autorisation de travail pendant la procédure de demande d'asile dans certains pays de l'UE. Les fonds publics alloués aux migrants ne couvrent généralement que ceux qui ont des papiers légaux et/ou un permis de travail, laissant de côté un grand groupe de personnes dans le besoin. Le défi met également en évidence la question de la rémunération du travail sous-estimée, car les projets destinés à un certain nombre de personnes finissent par servir plus d'individus en raison de l'inclusion de sans-papiers.

- Bonne pratique : Certaines bonnes pratiques pour surmonter ce défi consistent à travailler sur des programmes de formation pré-qualification spécifiquement conçus pour atteindre les migrants en situation administrative irrégulière. Une autre stratégie réussie consiste à élargir les flux de revenus et les sources de financement, ce qui peut impliquer la recherche de financements privés pour améliorer la flexibilité de leurs opérations. Les entités peuvent également s'efforcer d'accroître le soutien juridique et administratif pour aider les personnes à obtenir les documents appropriés.
- Opportunités : Les opportunités comprennent le lobbying pour des changements de politique qui permettraient d'allouer des fonds publics à tous les migrants, quel que soit leur statut en matière de documentation. De plus, la guerre d'Ukraine en cours démontre que des systèmes alternatifs d'accueil et d'asile sont possibles.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : des entités telles que Kabubu et ECCA travaillent déjà avec des migrants en situation irrégulière, même si les fonds leur sont rarement destinés. En travaillant ensemble et en mettant en œuvre ces bonnes pratiques, on peut espérer que davantage de personnes pourront être atteintes et soutenues, quel que soit leur statut juridique.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 4. Problèmes de classisme et de racisme qui existent dans nos sociétés

- Bonne pratique : Une approche consiste pour les ONG à embaucher des migrants et des personnes d'horizons divers pour créer une main-d'œuvre diversifiée qui reflète la communauté qu'ils servent. De plus, les activités et les services doivent être conçus pour mélanger des personnes de profils et d'horizons différents afin d'encourager l'interaction et la compréhension. La promotion du volontariat est une autre bonne pratique grâce à laquelle ils ont identifié des pratiques de gestion et d'engagement réussies pour les volontaires. Une autre bonne pratique consiste à tirer parti du pouvoir de la communication à travers des méthodologies telles que la narration pour souligner des histoires positives et successives d'intégration et d'inclusion.
- Opportunités : Il existe également plusieurs opportunités pour lutter contre le classisme et le racisme. La guerre d'Ukraine a démontré qu'il existe un potentiel pour des systèmes alternatifs d'accueil et d'asile qui accordent la priorité à la protection et à l'intégration des réfugiés et des migrants. En mettant en œuvre ces systèmes alternatifs, les sociétés peuvent mieux soutenir et intégrer les personnes d'horizons divers.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : Des entités telles que Kabubu et Groot Eiland sont des exemples d'organisations qui luttent contre le classisme et le racisme. Dans ce contexte, Groot Eiland dispose d'un label diversité reconnu par le gouvernement qui est aussi une valeur ajoutée ; Groot Eiland est également fortement engagé dans la promotion de récits positifs sur la migration, visant à remettre en question les perceptions sociétales négatives et à démontrer à la société belge que l'inclusion est possible. Ces entités ont mis en place de bonnes pratiques et recherchent en permanence des opportunités pour créer une société plus inclusive et équitable. Une autre bonne pratique mise en place par Causons est d'avoir son conseil d'administration composé à 50% d'enseignants migrants bénéficiaires de ses activités



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 5. Limitation des opportunités d'emploi pour les migrants, car ils sont souvent relégués à des secteurs spécifiques tels que l'hygiène les soins et la restauration.

- **Bonne pratique :** Pour relever ce défi, de bonnes pratiques incluent la formation des formateurs. Ces programmes peuvent donner aux migrants les moyens de devenir eux-mêmes des formateurs, en tirant parti de leurs compétences et antécédents uniques. Cette approche reconnaît que les économies locales peuvent grandement bénéficier des connaissances que les migrants apportent. De plus, la résolution de ce problème peut impliquer le recrutement de personnes aux profils intermédiaires et la création d'opportunités d'emploi dans le secteur de l'inclusion sociale. Par exemple, le rôle des « médiateurs interculturels » est très précieux dans le secteur social, car ils jouent un rôle crucial pour combler les écarts culturels et faciliter une communication et une compréhension efficaces. Ces médiateurs apportent une contribution significative grâce à leurs propres antécédents et expériences de migrants, enrichissant le secteur avec des perspectives et des idées diverses. Enfin, une autre pratique consiste à approfondir l'analyse du marché du travail. Cette analyse est cruciale pour identifier les secteurs d'emploi à forte demande dans chaque région spécifique et concevoir des projets ou des programmes de formation qui permettent aux migrants d'accéder à ces opportunités. Ces informations peuvent aider à développer des initiatives ciblées visant à doter les migrants des compétences et des qualifications nécessaires pour répondre à ces demandes. En adaptant la formation aux exigences du marché du travail, les migrants peuvent être mieux préparés à saisir les opportunités d'emploi, favorisant ainsi leur intégration et la croissance économique globale.
- **Opportunités :** Les opportunités qui découlent de la résolution de ce défi comprennent une main-d'œuvre plus diversifiée et qualifiée, une intégration sociale et économique accrue des migrants et une meilleure compréhension des contributions que les migrants peuvent apporter au marché du travail.
- **Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi :** Causons est un exemple parfait qui combine la formation des formateurs avec des migrants qualifiés qui peuvent enseigner leur langue maternelle, répondant simultanément à une demande du marché pour des instructeurs de langues spécifiques. Kabubu est une autre organisation axée sur la promotion des opportunités d'emploi pour les migrants dans le secteur du sport à Paris. Enfin, Du Pain et des Roses a identifié un besoin de profils fleuristes sur la ville de Paris, leurs projets sont donc orientés vers la formation individuelle aux métiers des fleurs.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 6. Inefficacité du lobbying. Alors que le lobbying est un outil important pour le plaidoyer et la promotion du changement social, son efficacité peut souvent être limitée. Ce défi souligne la nécessité d'explorer des approches alternatives au lobbying et des moyens d'accroître son efficacité.

- Bonne pratique : Faire entendre la voix de la population migrante. La narration et une communication sociale puissante peuvent être utilisées pour mettre en lumière les expériences des migrants et générer un soutien public à leur cause. Les associations peuvent jouer un rôle crucial pour promouvoir la participation citoyenne de cette population, les soutenir dans leur démarche pour revendiquer leurs droits, faire entendre leur voix et générer des alliances puissantes pour remettre en question les administrations et les systèmes publics. De plus, les associations peuvent servir de réseaux de soutien à leurs membres, offrant des services juridiques, de soins, d'appartenance et de prévention de l'acculturation.
- Opportunités : Travailler en réseau pour promouvoir les efforts de plaidoyer. En renforçant ces associations et en leur fournissant les ressources nécessaires, les migrants peuvent devenir de puissants défenseurs de leurs propres droits et intérêts. En outre, l'attention croissante portée à la justice sociale et à l'équité dans de nombreux pays offre l'occasion de sensibiliser aux défis auxquels sont confrontés les migrants et de promouvoir des politiques et des pratiques qui favorisent leur inclusion et leur intégration.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont: AMAC (Asociación Mujeres Africanas en Canarias / Association des femmes migrantes des îles Canaries) et FAAC (Federación de Asociaciones Africanas en Canarias / Fédération des associations africaines des îles Canaries). Ces associations jouent un rôle crucial dans la promotion de la participation des migrants aux efforts de plaidoyer et fournissent le soutien et les ressources nécessaires pour ce faire. AMAC vise à intégrer et éduquer la population migrante, en particulier les femmes africaines, dans les îles Canaries. Elle encourage la solidarité, soutient les associations de femmes, améliore la compréhension de la réalité des femmes africaines et facilite les échanges culturels et commerciaux entre les femmes africaines et canariennes. FAAC est une organisation qui promeut et encourage les activités visant à renforcer les relations et le développement culturels et socio-économiques entre les îles Canaries et le continent africain. Enfin, il convient de mentionner "Chez Nous", un centre d'accueil situé au cœur de Bruxelles qui s'adresse aux personnes confrontées à des situations de vulnérabilité, dont l'itinérance. Chez Nous fonctionne comme un centre auto-organisé, avec des bénévoles du groupe cible participant activement à la gestion et à la direction du centre. Cette approche unique a valu à Chez Nous la reconnaissance d'une « association où les pauvres ont une voix ». Ils collaborent notamment à l'organisation de manifestations publiques pour défendre leurs droits, comme leur récente initiative appelant les gouvernements locaux à doter la ville de Bruxelles de plus de toilettes publiques.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 7. Le fardeau disproportionné du "travail domestique non rémunéré" et des responsabilités de soins qui incombent aux femmes, crée un manque de temps pour la formation et le développement professionnel.

- **Bonne pratique :** L'une de ces approches consiste à créer et à aider à trouver des réseaux de soutien social qui peuvent aider les femmes au sein de leurs communautés. Cela nécessite un effort pour construire et dynamiser les réseaux sociaux. De plus, il faut créer des moyens d'accéder au soutien et aux avantages sociaux avant d'obtenir un emploi pour recevoir une formation. Des ressources partagées, telles que la garde d'enfants, peuvent également être mises à disposition par différentes ONG et agences pour l'emploi. En outre, la recherche d'opportunités dans le secteur formel du travail et les initiatives de responsabilité sociale des entreprises peuvent apporter un soutien supplémentaire. La seule solution durable à ce problème structurel est la socialisation des soins par les gouvernements et les administrations publiques, transformant les soins en un droit fondamental protégé par la législation européenne et nationale. Ce changement garantirait que le travail de soins n'est plus un travail non rémunéré porté par les femmes, mais plutôt reconnu comme une responsabilité partagée de la société dans son ensemble et, par conséquent, des gouvernements.
- **Opportunités :** Il existe également des opportunités de changement à travers les mouvements, les théories et les pratiques féministes, ainsi que les efforts de lobbying et de plaidoyer. Il s'agit notamment de projets d'inclusion socioprofessionnelle des femmes migrantes, qui prévoient un budget spécifique pour payer les soins.
- **Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi :** Radio ECCA a travaillé activement pour sensibiliser aux défis auxquels les femmes sont confrontées. L'économie des soins est un cours offert par Radio Ecca pour les femmes immigrées qui se concentre sur le travail de soins non rémunéré des femmes et son impact sur l'économie et la société. Le cours aborde des questions telles que la division sexuelle du travail, le fardeau du travail non rémunéré, l'économie des soins, l'importance du travail de soins pour le bien-être de la société et la nécessité de reconnaître et de valoriser ce travail. Des questions telles que la conciliation travail-famille, l'égalité des sexes et les droits des femmes qui travaillent sont également abordées. En bref, le cours vise à sensibiliser et à autonomiser les femmes immigrées dans leur rôle de soignantes et de travailleuses, ainsi qu'à l'importance de valoriser et de reconnaître le travail de soins dans l'économie et la société afin de légiférer sur les soins dans une perspective de droits.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 8. Difficulté d'engager les femmes migrantes dans la formation professionnelle en raison de leurs responsabilités de travail de soins non rémunérés, y compris le paiement des bénéficiaires pour leur temps consacré à la formation.

- **Bonne pratique :** Une bonne pratique consiste à fournir une compensation financière, des bourses et des mécanismes de génération de revenus qui permettent aux femmes d'être formées pour accéder à un emploi ou l'améliorer tout en étant en mesure de payer le travail domestique et de soins qu'elles doivent cesser de faire à la maison pour pouvoir être formées et aussi de pouvoir respecter les horaires de travail.
- **Opportunités :** Il existe des opportunités de promouvoir des options de formation flexibles et accessibles, telles que des cours en ligne ou des horaires à temps partiel, qui peuvent mieux s'adapter aux horaires et aux besoins des femmes migrantes. En outre, des partenariats avec des employeurs et des services de placement peuvent aider à garantir que la formation dispensée soit pertinente et utile pour le marché du travail, augmentant ainsi la probabilité d'un placement réussi pour les bénéficiaires. Une autre opportunité potentielle est de collaborer avec des organisations communautaires et des réseaux sociaux pour fournir un soutien aux femmes migrantes, y compris la garde d'enfants ou d'autres formes d'assistance pratique, pour aider à alléger le fardeau du travail de soins non rémunéré et leur permettre de participer à des formations et à d'autres opportunités de développement professionnel. .
- Une entité européenne qui applique cette bonne pratique est l'association belge Bruxelles Formation. Cette entité offre une compensation financière aux personnes qui participent à son programme de formation, y compris les femmes migrantes. La rémunération est basée sur la durée de la formation et le nombre d'heures que les participants assistent à la formation. Le but de cette pratique est de garantir aux femmes migrantes une source de revenus tout en suivant une formation, leur permettant de couvrir leurs dépenses quotidiennes et en même temps, d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances pour leur développement professionnel. Causon et Groot Eiland fournissent un salaire aux personnes bénéficiaires dans leurs projets, dans le cas de Causon, les bénéficiaires reçoivent un revenu pendant qu'ils se forment pour devenir professeurs de leurs propres langues et dans le cas de Groot Eiland pendant leur formation dans les différents métiers fournis (restaurants, vergers, menuiserie...)



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 9. Difficulté d'engager les femmes migrantes dans la formation professionnelle en raison de leurs responsabilités de travail de soins non rémunérés, y compris le paiement des bénéficiaires pour leur temps consacré à la formation.

- Bonne pratique : Les bonnes pratiques pour relever ce défi incluent l'organisation de réseaux de soutien et de conseil pour ces employés, tels que les syndicats, les entités fournissant un soutien et un accompagnement juridiques, et les associations de travailleurs qui s'unissent autour d'un problème commun et revendiquent leurs droits. En outre, il est essentiel d'avoir des profils solides dans les domaines du droit du travail, des administrations du travail et de la prospection d'emploi au sein des ONG pour aider les femmes migrantes à passer du marché informel à un emploi formel avec des droits garantis.
- Opportunités : Il existe des opportunités pour relever ce défi en se concentrant sur le droit du travail et en faisant pression pour des changements dans les différentes lois sur l'immigration. Par exemple, en Espagne, grâce à de récentes modifications de la loi nationale sur l'immigration (après des années de plaidoyer), il est dorénavant possible de dénoncer un employeur et de demander un permis de séjour et de travail par le biais légal de l'enracinement social ou professionnel, même si l'employé n'a pas de papiers.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : [El Patio de las Culturas](#) (Le Jardin des Cultures) : association espagnole qui vise à promouvoir la coexistence et la compréhension mutuelle entre les différentes cultures existant dans les îles Canaries. Plus précisément, ils encouragent et promeuvent la création de réseaux de soutien entre les migrants et les résidents locaux. [Las Kellys](#) est une association de gouvernantes d'hôtels en Espagne qui défendent leurs droits et ont récemment formé un syndicat pour défendre fermement les droits de tous les travailleurs du secteur, où la majorité sont des femmes et des migrants. [ACV](#) est un syndicat en Belgique qui investit dans la protection et l'organisation des travailleurs migrants avec et sans papiers, où chaque travailleur a le droit d'être protégé et peut contribuer à la solidarité des syndicats.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 10. Problème des projets, des bailleurs de fonds et de la croyance populaire qui accordent plus de valeur à la formation officielle qu'à l'accompagnement social, ce qui entraîne un manque de reconnaissance et de financement pour des programmes utiles.

- Bonne pratique : Pour relever ce défi, une bonne pratique est le plaidoyer, qui consiste à multiplier les études et rapports mesurant l'impact de l'accompagnement social sur l'accès à l'emploi. En fournissant des données factuelles, les projets et les bailleurs de fonds peuvent mieux comprendre la valeur de l'accompagnement social et psychosocial et fournir un financement approprié.
- Opportunités : En outre, il existe des opportunités d'internalisation et de socialisation des personnes migrantes comme moyen d'accéder au marché du travail. En créant des environnements inclusifs où les migrants se sentent valorisés et intégrés, ils peuvent devenir des membres plus actifs de la société et avoir un meilleur accès aux opportunités d'emploi. Cela peut être réalisé grâce à des initiatives qui favorisent l'échange et la compréhension culturels, ainsi qu'à des efforts pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité sur le lieu de travail. Dans l'ensemble, ces opportunités peuvent aider à relever le défi de sous-évaluer l'accompagnement social et à promouvoir l'importance de communautés inclusives et diversifiées.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : [Le Réseau européen des femmes migrantes](#) (ENOMW) est un réseau paneuropéen d'organisations travaillant pour les droits des femmes migrantes. ENOMW pourrait fournir des informations sur la manière dont l'accompagnement social peut être essentiel pour l'inclusion et l'autonomisation des femmes migrantes et sur la manière dont les obstacles au financement et à la reconnaissance de ces programmes peuvent être surmontés.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 11. Nécessité de maintenir un équilibre dans la formation pré-qualifiante et d'éviter de dispenser des formations uniquement pour la forme.

- Bonne pratique : Impliquer les bénéficiaires de manière participative peut aider à identifier leurs besoins spécifiques et à adapter le programme de formation à leurs besoins. Cette approche peut également accroître leur engagement et leur motivation dans la formation. L'élaboration d'un itinéraire consensuel à moyen et long terme peut aider les bénéficiaires à se fixer des objectifs et à suivre leurs progrès, augmentant ainsi leur sentiment d'accomplissement et de réussite dans le programme de formation.
- Opportunités : Profiter du temps jusqu'à la régularisation du séjour en offrant une formation aux compétences préalables à l'emploi peut aider à favoriser la réussite de l'intégration sur le marché du travail. Aborder stratégiquement les compétences préalables à l'emploi peut aider les bénéficiaires à surmonter les obstacles auxquels ils peuvent être confrontés au cours de la recherche d'emploi, ce qui conduit finalement à un placement réussi.
- Un exemple d'entité qui pratique cela est [Alianza por la Solidaridad](#), qui effectue des diagnostics participatifs pour identifier les besoins spécifiques des migrants sur un territoire défini.

DEFI 12. Les problèmes interculturels et linguistiques constituent un obstacle important à l'inclusion sociale des communautés de migrants.

- Bonne pratique : L'une des bonnes pratiques pour relever ce défi est l'incorporation de profils intermédiaires ou de médiateurs interculturels, qui peuvent faciliter la communication et la compréhension entre différentes cultures et langues. Ces profils peuvent également aider à la conception et à la mise en œuvre de services plus adaptés et sensibles à la culture. Cela est également lié au défi 5 : l'augmentation de l'importance et de la visibilité de ces profils d'emploi ouvre un marché niche pour les migrants qui ont suffisamment de compétences pour exercer la médiation interculturelle.
- Opportunités : Les opportunités comprennent la demande croissante de services de médiation interculturelle dans différents secteurs (soins de santé, éducation, services sociaux etc.). Il est également possible de développer des programmes de formation plus spécialisés pour les médiateurs interculturels afin d'améliorer leurs compétences dans ce domaine. L'utilisation de la technologie, telle que les applications de traduction linguistique, peut également offrir des opportunités d'améliorer la communication entre différentes cultures et langues. De plus, la diversité culturelle croissante des sociétés offre une opportunité de célébrer les différences culturelles, pour une société plus harmonieuse.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : [La Plateforme pour la coopération internationale sur les migrants sans papiers](#) (PICUM) est un réseau paneuropéen d'organisations travaillant pour les droits des migrants sans papiers. PICUM pourrait fournir des informations sur les obstacles spécifiques auxquels sont confrontées les communautés de migrants sans papiers en termes de barrières culturelles et linguistiques à l'inclusion sociale.



DEFIS, BONNES PRATIQUES ET OPPORTUNITÉS

DEFI 13. Maximiser les avantages des projets Erasmus+ en traduisant les connaissances théoriques en applications pratiques.

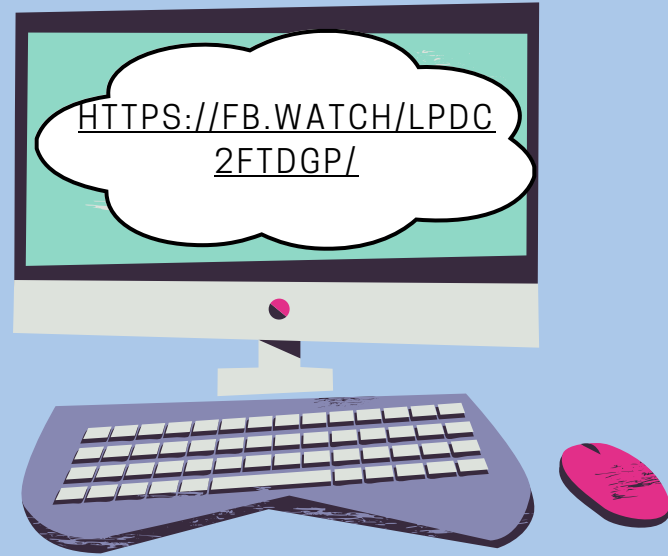
- Bonne pratique : Pour y parvenir, une bonne pratique consiste à développer et à mettre en œuvre des méthodologies efficaces pour la réalisation de projets. Cela implique l'embauche de modérateurs et de professionnels capables de guider et de faciliter efficacement l'engagement des participants afin de traduire les concepts théoriques en applications pratiques.
- Opportunités : en termes d'opportunités, la mise en réseau joue un rôle crucial dans l'identification et la résolution des lacunes en matière de connaissances et de compétences au sein des projets Erasmus+. En se connectant avec d'autres organisations et professionnels du domaine, les entités peuvent collaborer sur des projets qui répondent aux besoins spécifiques de leurs participants. En outre, il est possible de couvrir davantage de besoins en élargissant la gamme de projets Erasmus+ pour inclure des domaines qui sont actuellement sous-représentés. Cela peut aider à combler les lacunes tout en garantissant que les projets Erasmus+ soient pertinents et répondent aux besoins des diverses communautés qu'ils desservent.
- Les entités qui ont de bonnes pratiques visant à relever ce défi sont : Le [Conseil européen pour les réfugiés et les exilés](#) (ECRE), qui est un réseau paneuropéen d'organisations qui œuvrent pour promouvoir et protéger les droits des réfugiés et des demandeurs d'asile. ECRE pourrait fournir des informations sur la manière dont les projets Erasmus+ peuvent bénéficier aux personnes migrantes et réfugiées, et sur la manière dont l'application pratique peut être essentielle pour maximiser ces avantages.



RESSOURCES INTERACTIVES

Entretiens numériques

"Entretiens numériques avec des enseignants et apprenants de Causons" est une vidéo captivante qui présente le travail de Causons, association qui favorise l'inclusion sociale et professionnelle des personnes exilées. Grâce à son approche innovante, Causons offre à ces personnes l'opportunité unique d'enseigner leur langue, en les responsabilisant et en inversant la dynamique traditionnelle généralement observée dans la relation société d'accueil-personne migrante. En plus de l'enseignement de la langue, Causons promeut activement une meilleure compréhension des réalités de la migration et cultive l'ouverture à diverses cultures à travers des événements inclusifs et des interventions accessibles au public.



CAUSONS
AU-DELÀ DES LANGUES

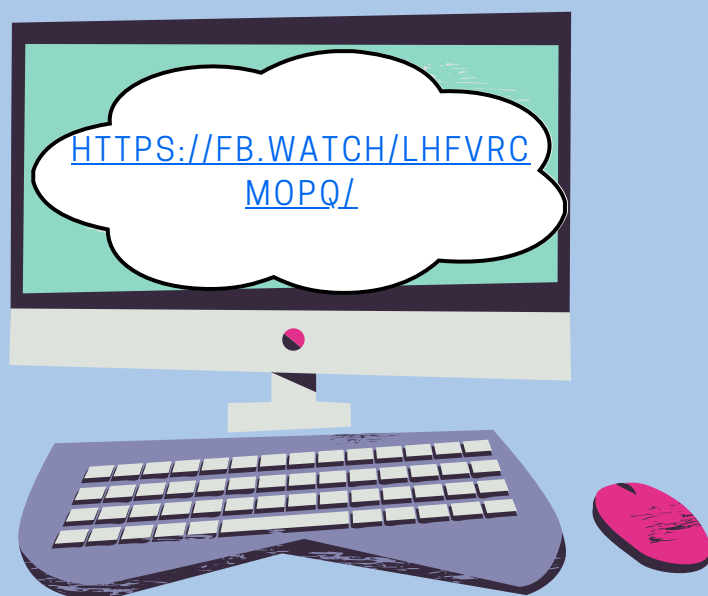
Ahmed,
enseignant
d'arabe à
Causons !



RESSOURCES INTERACTIVES

Vidéo de narration numérique

Cette courte vidéo de narration présente la visite d'étude à Bruxelles, où nous avons eu l'occasion de visiter les projets et initiatives de Groot Eiland. Grâce à une narration convaincante, cette vidéo offre un aperçu concis des trois entités sociales qui collaborent au projet Uplift. En outre, elle donne un aperçu des discussions engageantes et des analyses perspicaces entourant les divers contextes d'intervention dans l'intégration socio-professionnelle des personnes migrantes dans différents pays. Soulignant l'importance d'identifier et de partager les meilleures pratiques, cette vidéo expose l'importance de favoriser le dialogue transnational pour créer des sociétés inclusives et autonomisantes.



RESSOURCES INTERACTIVES

Podcast

Le podcast "Uplift Project" analyse l'inclusion sociale des femmes migrantes en Europe dans une perspective transnationale. Ce podcast a été enregistré dans les studios de Radio ECCA à Las Palmas de Gran Canaria lors de la visite de partenaires internationaux, et il présente des professionnels de quatre entités :

- Paula et Maria de "Radio ECCA" aux Canaries
- Nessim de "Causons" à Paris
- Nena de "Groot Eiland" à Bruxelles
- Alexane de "Du Pain et des Roses" à Paris.

Le podcast UPLIFT se concentre sur l'inclusion socio-professionnelle des femmes migrantes, et pour aborder ce sujet, les informations sont organisées en trois sections différentes : la première est liée au contexte dans différents pays, la seconde est liée aux acteurs impliqués dans la l'inclusion socio-professionnelle des migrants, en particulier des femmes, et la troisième est liée aux bonnes pratiques dans ce domaine.



Consultez ici la retranscription du podcast en français:

<https://acortar.link/69FOMH>

CONCLUSIONS

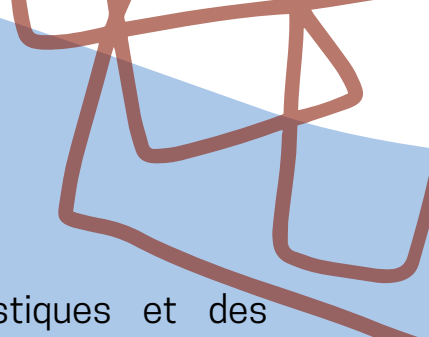
Comme nous pouvons le voir, il reste des défis pour lesquels il n'a pas été possible d'identifier de bonnes pratiques. Cependant, répondre à ces défis pourrait signifier augmenter les possibilités d'inclusion sociale.

Concernant le défi du financement et de la pérennité des projets et programmes, il est crucial de trouver des sources alternatives de financement pour assurer la continuité à long terme des activités qui soutiennent l'intégration des personnes migrantes. Cela peut être réalisé en recherchant des partenariats avec des organisations du secteur privé, des fondations ou des organisations internationales qui partagent les mêmes objectifs et valeurs. De plus, il est essentiel de renforcer les capacités au sein des organisations elles-mêmes pour assurer une gestion et une utilisation efficaces des ressources.

En ce qui concerne les différentes réalités des personnes migrantes, il est important de reconnaître que chaque groupe a des besoins et des défis spécifiques qui nécessitent un soutien personnalisé. Cela nécessite une évaluation complète de la situation et une collaboration étroite avec les organismes communautaires et les intervenants afin de développer des solutions efficaces. En outre, il est crucial d'équilibrer l'offre de formation préalable à l'emploi avec d'autres besoins immédiats, tels que l'accès aux services de base, aux soins de santé et à l'assistance juridique.

En ce qui concerne la question du racisme et des lois sur la migration, il est crucial de plaider en faveur de changements politiques qui traitent de la discrimination systémique et du racisme envers les migrants et les réfugiés. Cela nécessite l'implication de diverses parties prenantes, y compris les décideurs politiques, les organisations de la société civile et les représentants communautaires. Il est également essentiel de mettre en lumière les réussites des migrants et réfugiés pour contrer les stéréotypes et les perceptions négatives dans les médias.

L'importance des questions linguistiques et interculturelles dans l'intégration et l'inclusion ne peut être surestimée. Offrir des cours de langue et des services de médiation interculturelle peut considérablement améliorer le processus d'intégration et améliorer la communication entre les personnes migrantes et les communautés d'accueil.



De plus, reconnaître la valeur des compétences linguistiques et des connaissances culturelles des personnes migrantes et leur donner les moyens d'utiliser ces compétences pour soutenir leurs propres communautés peut aider à réduire les barrières et favoriser la compréhension mutuelle.

L'amélioration du droit du travail pour les travailleurs migrants est un autre défi crucial. Cela nécessite un plaidoyer en faveur de changements politiques qui garantissent un accès égal à la protection sociale, des salaires équitables et des conditions de travail sûres pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut juridique. De plus, il est essentiel de fournir un soutien psychologique, des conseils et un accompagnement aux travailleurs immigrés pour faire face aux différents défis auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail.

L'homologation des titres des pays d'origine et l'accès à la certification officielle de formation dans le pays de destination sont des obstacles importants à la réussite de l'intégration des personnes migrantes. Relever ce défi nécessite une collaboration accrue entre les institutions académiques et les organisations de la société civile pour développer des procédures rationalisées de reconnaissance et de validation des qualifications étrangères. De plus, la promotion de changements de politique qui facilitent la reconnaissance des diplômes étrangers et la création d'opportunités pour les travailleurs migrants de travailler dans leurs domaines d'expertise peuvent aider à maximiser le potentiel de leurs contributions à l'économie du pays d'accueil.

En conclusion, s'il reste encore des défis importants à relever, les possibilités d'améliorer l'intégration et l'inclusion des personnes migrantes sont nombreuses. En travaillant ensemble et en tirant parti des partenariats, de l'engagement communautaire, du plaidoyer et de l'innovation, nous pouvons créer une société plus inclusive qui profite à tous les membres.



ENTITES PARTICIPANTES

Ci-dessous se trouve une brève description des entités qui ont volontairement collaboré au projet et qui travaillent directement avec le public cible :

- FRANCE -

- [Guiti News](#): Guiti News est un média en ligne qui traite des enjeux sociétaux, y compris la migration, autrement, à travers la présentation de reportages réalisés par un duo de journalistes, un journaliste local et un collègue exilé, afin d'offrir un double regard franco-réfugié sur ces problèmes. L'objectif est de parler du sujet de la migration avec plus de complexité, d'humilité et de justesse pour contrer la manière générale dont il est souvent traité, où règnent les idéologies et la haine.
- [Ecole Thot](#): Thot est une école qui propose une formation diplômante de Français pour les personnes en situation d'exil, les réfugiés et les demandeurs d'asile. L'école propose des sessions courtes, intensives, spécifiques, variées et diplômantes
- [Kodiko](#): Kodiko est une association qui vise à favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés en France à travers un programme de co-training réfugiés-salariés. L'association odiko a pour mission d'accompagner vers l'emploi des personnes ayant obtenu le statut de réfugié ou protection subsidiaire. La spécificité de l'accompagnement repose sur la mise en contact des personnes réfugiées avec l'univers des entreprises pour leur permettre de se familiariser avec les codes professionnels et culturels.
- [Refugee Food](#): Le Refugee Food vise à faire évoluer les regards portés sur les personnes réfugiées, faciliter leur insertion professionnelle dans la restauration, œuvrer pour une alimentation juste, durable et diversifiée, pour tous. Initialement un festival culinaire né en 2016, le projet s'est largement diversifié pour devenir un projet global répondant aux différents enjeux de l'accueil et de l'intégration en France.
- [Du Pain et des Roses](#): L'association s'adresse à des femmes et/ou des personnes appartenant à une minorité de genre via deux actions principales :
 1. Une formation certifiante, de 3 mois, qui prépare au CQP assistant.e fleuriste
 2. Des ateliers d'initiation à l'art floral, pour faire découvrir le métier et générer des vocations
- [Kabubu](#): L'association vise à favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des personnes exilées grâce au sport. Les missions de Kabubu incluent des activités sportives inclusives, des ateliers de sensibilisation aux enjeux migratoires et des programmes adaptés et personnalisés de formation et d'accompagnement vers l'insertion dans le monde du sport.

ENTITES PARTICIPANTES

-BELGIQUE-

- [Chez Nous/Bij Ons](#): est une auto-organisation dans laquelle des bénévoles du groupe cible contribuent et dirigent l'opération et est donc reconnue comme une « association où les pauvres ont leur mot à dire ».
- [Fairwork Belgium](#): organisation qui vise à améliorer la situation de travail des salariés au séjour précaire ou sans droit de séjour. Elle facilite la revendication de leurs droits non seulement en théorie, mais aussi en pratique.
- [Vluchtelingenwerk Vlaanderen](#): organisation qui, avec son expertise en matière d'asile et de migration, fait pression sur les politiques, mobilise et fait campagne. Elle offre aux demandeurs d'asile un premier accueil, répond aux questions juridiques et propose une offre de formation étendue.
- [ACV](#): syndicat qui a investi dans la protection et l'organisation des travailleurs migrants avec et sans papiers, où chaque travailleur a le droit d'être protégé et peut contribuer à la solidarité des syndicats.
- [Brusselleer-Ligo](#): association qui organise des cours de flamand, d'arithmétique, ICT, permis de conduire, etc. pour des adultes peu qualifiés.
- [SAAMO](#): association de travail social qui rassemble des personnes autour d'un projet innovant et d'un travail communautaire engagé pour travailler sur des solutions concrètes et durables. Pour un projet précis, ils étudient s'il est possible de recruter des personnes sans domicile légal pour un travail déclaré
- [MAKS](#): organisation encourageant les Bruxellois à partir à la recherche de leurs talents et compétences. Elle développe des méthodologies et des instruments innovants, en mettant l'accent sur la connaissance numérique. Maks vzw fournit également des services aux entreprises et organisations des secteurs à but lucratif et non lucratif, tels que des cours TIC, la réalisation de CV vidéo, de travaux graphique, de films promotionnels, d'histoires numériques pour et avec le client.
- [Recyclart](#): Structure pluridisciplinaire composée d'un centre d'arts et de projets d'insertion socioprofessionnelle qui se traduisent par le RECYCLART BAR (bar/restaurant 100% vegan) et le RECYCLART FABRIK (ateliers bois/métal/infra)
- [Samen voor Morgen](#): initiative citoyenne qui, en fournissant et en développant des outils, construit ensemble un avenir dans lequel tous les enfants peuvent se développer.
- [Huis voor gezondheid](#): Maison de la Santé soutient les (organisations de) professionnels de la santé à Bruxelles. La Maison œuvre pour des soins de santé accessibles et de qualité pour les citoyens. Une partie de cette organisation met l'accent sur les infirmières et le travail dans les soins de santé, de l'entrée latérale, des bourses de formation aux apprentissages.

ENTITES PARTICIPANTES

- ESPAGNE -

- [Médicos del mundo](#): œuvre pour promouvoir le droit à la santé, considéré comme un bien-être physique, mental et social complet, et pas seulement l'absence de maladie. Pour cela, une approche anthropologique, des droits humains et du genre est intégrée. Engagement en faveur d'une couverture sanitaire universelle qui offre à tous l'accès aux services de soins, de prévention et de promotion de la santé, tout en garantissant l'accès aux soins et aux médicaments quelles que soient leurs ressources financières. Elles ont capitalisé pour UpLIFT leur expérience dans les programmes de prise en charge des femmes migrantes, notamment en lien avec les situations de prostitution et de traite des êtres humains et la prévention des mutilations génitales féminines.
- [El patio de las Culturas](#): Promouvoir la coexistence et la connaissance humaine mutuelle entre les différentes cultures existant dans les îles Canaries, à la suite de la migration des différents moments historiques et avec des motivations différentes, dans le cadre de la Déclaration universelle des droits de l'homme.
- [Mujeres, Solidaridad y Cooperación](#): Service Spécialisé de Prise en charge Intégrale des Femmes Immigrantes Victimes de Violence de Genre : Garantir une prise en charge spécialisée et intégrale des femmes immigrées victimes ou potentielles victimes de violence de genre et de leurs descendants, dans toutes ses manifestations, y compris les mutilations génitales féminines, à travers les structures d'intervention sociales, juridiques, psychologiques et professionnelles.
- [Alianza por la solidaridad](#): engagé à aborder les migrations non pas par la charité mais par les droits de l'homme : lutter pour l'articulation de cadres juridiques et de voies permettant aux personnes de migrer en toute sécurité. Travailler en particulier pour réduire la violence qui se produit dans ces processus migratoires (en particulier la violence sexuelle contre les femmes) à l'origine, au transit et à la destination. Aux îles Canaries, l'association travaille dans le domaine de la promotion de la participation citoyenne des femmes migrantes à travers ses projets « Allied » et « Neighbours »
- [AMAC](#) (Association of African Women in the Canary Islands): Ses objectifs sont : L'intégration de la population migrante dans les îles Canaries, en particulier les femmes africaines. L'éducation et la formation de la population migrante dans les îles Canaries, en particulier les femmes africaines. La sororité, c'est-à-dire la solidarité et le travail commun entre femmes qui partagent des objectifs communs. Soutenir et renforcer l'ossature associative des femmes. Approfondir la connaissance de la réalité des femmes africaines en général. Organiser des rencontres entre femmes africaines et canariennes pour l'échange d'expériences culturelles et commerciales.

Ressources pour aller plus loin..

- Promotion de l'intégration à travers les connexions sociales :
<https://www.unhcr.org/handbooks/ih/social-connections/promoting-integration-through-social-connections>
- Assurer le succès sur le marché du travail pour les minorités ethniques et les jeunes migrants
<https://www.oecd.org/cfe/leed/50473547.pdf>
- Comment les psychologues peuvent aider les réfugiés (American Psychological Association):
<https://www.apa.org/monitor/2021/10/ce-psychologists-help-refugees>
- Former les structures de l'accès à l'emploi à la facilitation de la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants :
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748722.pdf
- Volontariat immigrant : Une forme de citoyenneté du bas :
https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-022-00454-x?awc=26429_1683879201_4496d9cdc1df9f5f047d33e522d72592&utm_medium=affiliate&utm_source=awin&utm_campaign=CONR_BOOKS_ECOM_DE_PHSS_ALWYS_DEEPLINK&utm_content=textlink&utm_term=143466
- Inclusion des migrants non originaires de l'UE :
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1274&langId=en>
- Narration numérique avec les réfugiés : Analyse du cadre de communication de la perspective de l'approche de la capacité :
<https://journals.openedition.org/rfsic/7022>
- La montée des immigrants transforme des vies grâce à l'éducation:
<https://immigrantsrising.org/>
- Les travailleuses immigrées et la conciliation travail-vie : moins d'opportunités de mobilité professionnelle ?
https://ced.cat/wp-content/uploads/2019/11/Catalan-Social-Sciences-Review_2019_9_M.Lozano.pdf
- Comment renforcer l'intégration des femmes migrantes ?
<https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>
- Le rôle des partenaires sociaux dans le développement, la reconnaissance et l'adéquation des compétences des travailleurs migrants :
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_754106/lang-en/index.htm
- Rapport de recherche sur la médiation interculturelle pour les immigrés en Europe :
https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/research-report-intercultural-mediation-immigrants-europe_en
- L'inclusion sociale de la population immigrée en Europe à travers le développement de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage dans la formation professionnelle
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042817301039>

