



Guide d'orientation pour le planning et la réalisation d'actions pour promouvoir l'employabilité de migrants et/ou réfugiés

Lignes directrices et outils



*This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
[Project Number: 2017-1-ES01-KA204-038091]



Table des Matières

Introduction	3
Cadre légal	6
Lignes directrices et modalités de l’insertion professionnelle	9
Activité: Plan d’intégration professionnelle personnel	11
Activité: Soutenir la recherche active d’emploi	16
Lignes directrices des entretiens d’embauche avec employeurs locaux	21
Activité: Entretiens et rencontres avec employeurs	21
Lignes directrices sur les services de conseil et de suivi	27
Activité: Connaissances légales – Les services de conseil du marché du travail	27
Activité: Séances de suivi	29
Lignes directrices pour les sessions de mise en réseau	31
Activité: Session de mise en réseau	31
Activité: Réseautage en ligne	37
Lignes directrices pour le soutien à l’entrepreneuriat	38
Activity: Entrepreneurial Skills	38
Activité: Business Model Canvas	44
Activité: Conférence professionnelle	48
Resultats des activités IO4 menées dans chaque pays partenaire	50
Conclusions	57
Annexes - Infographies	60

Introduction

Ces lignes directrices ont été développées dans le cadre du projet MigrEmpower (N° 2017-1-ES01-KA204-038091), financé par le programme Erasmus +.

Le projet vise à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés en utilisant l'éducation et la formation comme un moyen de promouvoir la cohésion sociale. En outre, il vise à favoriser la coexistence entre les sociétés locales et les migrants et réfugiés.

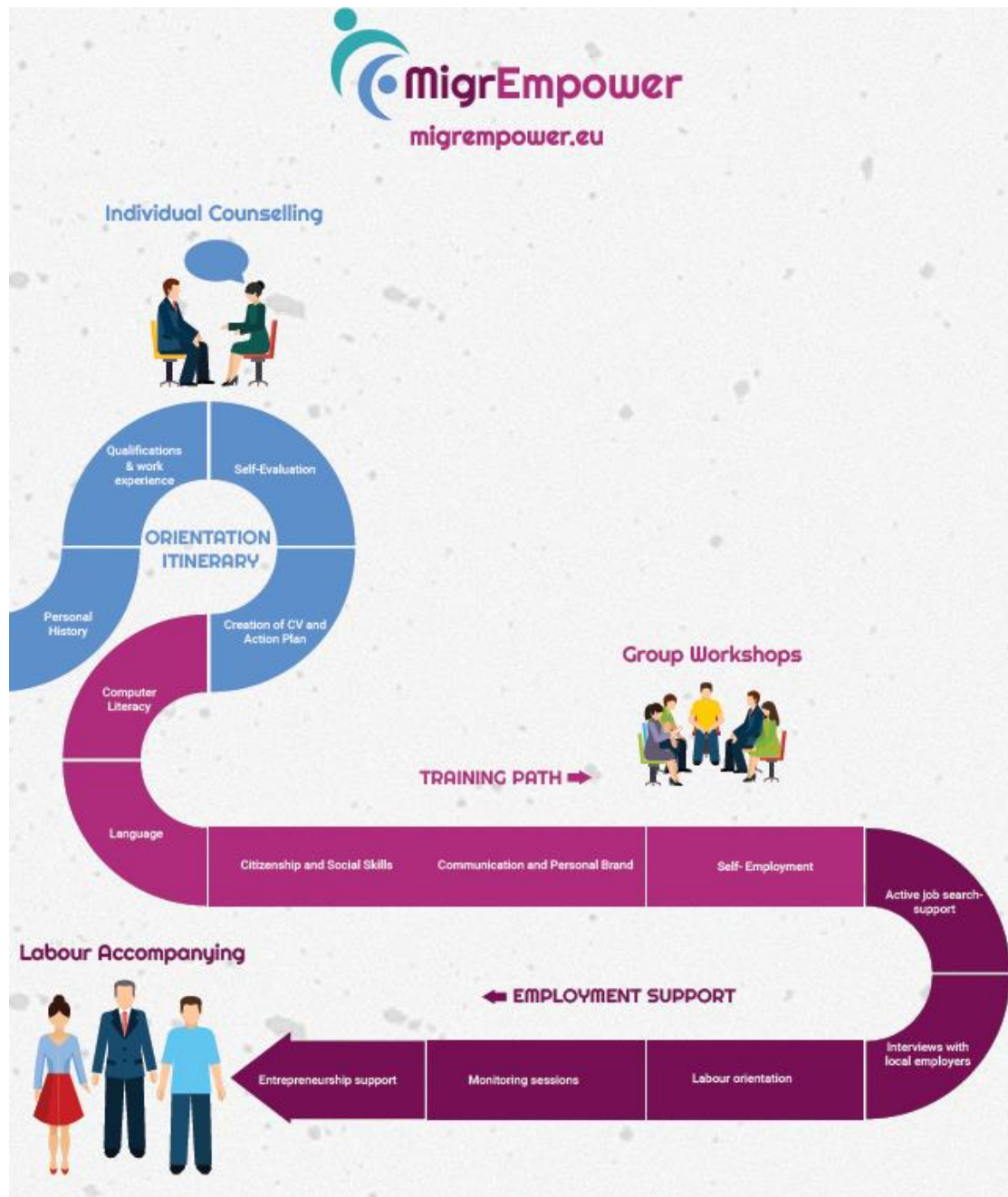
Ce document présente les orientations pour entreprendre des actions de soutien à l'emploi destinées aux migrants et/ou aux réfugiés : méthodologie, instructions et outils à utiliser par les professionnels travaillant avec les groupes cibles. Ces professionnels comprennent, sans toutefois s'y limiter, les bénévoles, les chefs d'entreprise, les employeurs privés et publics, les gestionnaires des ressources humaines, les conseillers, les superviseurs, les représentants syndicaux, les tuteurs, les travailleurs sociaux, les professionnels des services d'emploi privés et publics.

Il a été produit conjointement par les partenaires européens du projet MigrEmpower qui, après avoir réalisé l'expérience pilote dans chaque pays partenaire pour tester le modèle MigrEmpower, ont approuvé les outils pilotés dans l'itinéraire et les ont considérés transférables à d'autres contextes.

Les actions de soutien à l'emploi, proposées dans ce document, englobent la dernière étape de l'itinéraire MigrEmpower. Cet itinéraire d'autonomisation, présenté dans le graphique ci-dessous, commence par une "phase d'orientation et de conseil (Intellectual Output 2), axée sur l'analyse des premiers besoins des participants, l'auto-évaluation et l'équilibre des compétences et des qualifications. Successivement, l'itinéraire prévoit un parcours de formation (Intellectual Output 3), où 5 modules en relation avec les sujets suivants sont proposés aux participants : Alphabétisation digitale, Alphabétisation linguistique, Citoyenneté et compétences sociales, Communication et « personal brand », Travail indépendant et Soutien à la recherche active d'emploi. Enfin, l'itinéraire se termine par des actions de soutien à l'emploi (Intellectual Output 4), destinées à améliorer l'employabilité des participants, tandis qu'un soutien sera offert aux participants qui souhaitent devenir entrepreneurs.

En raison de la méthodologie et des caractéristiques de l'itinéraire, ces lignes directrices, destinées aux professionnels travaillant dans le domaine de la migration et des réfugiés, peuvent être utilisées soit pour réaliser uniquement les actions de soutien à l'emploi, soit - si elles sont combinées avec les parcours d'orientation et de conseil et formation - pour réaliser l'itinéraire complet.

L'itinéraire MigrEmpower



Plus particulièrement, ces lignes directrices ont été et peuvent être utilisées comme un outil d'accès à un emploi légal et valorisant, qui favorise ainsi l'inclusion des migrants et des réfugiés dans le pays d'accueil. En effet, ce processus de facilitation de l'accès à l'emploi réduit l'exclusion, favorise l'égalité des chances et garantit un parcours professionnel aux migrants et aux réfugiés. C'est en outre un facteur essentiel pour empêcher les migrants et les réfugiés de devenir vulnérables aux risques internes et externes dans leur nouveau pays.

Par conséquent, les présentes lignes directrices ont les objectifs suivants :

- Souligner l'utilité du soutien aux migrants et aux réfugiés.
- Améliorer le soutien offert aux migrants et aux réfugiés afin de faciliter leur entrée réussie dans le parcours d'insertion professionnelle et leur employabilité sur le marché du travail.
- Fournir les meilleures pratiques et les critères de référence pour l'accompagnement réussi des migrants et des réfugiés.
- Permettre à un plus grand nombre d'acteurs de participer au travail de soutien aux migrants et aux réfugiés.
- Encourager de nouvelles coopérations entre les partenaires de la formation professionnelle et du monde de l'entreprise.
- Présenter les résultats du pilotage des actions de soutien à l'emploi mises en œuvre dans les pays partenaires.

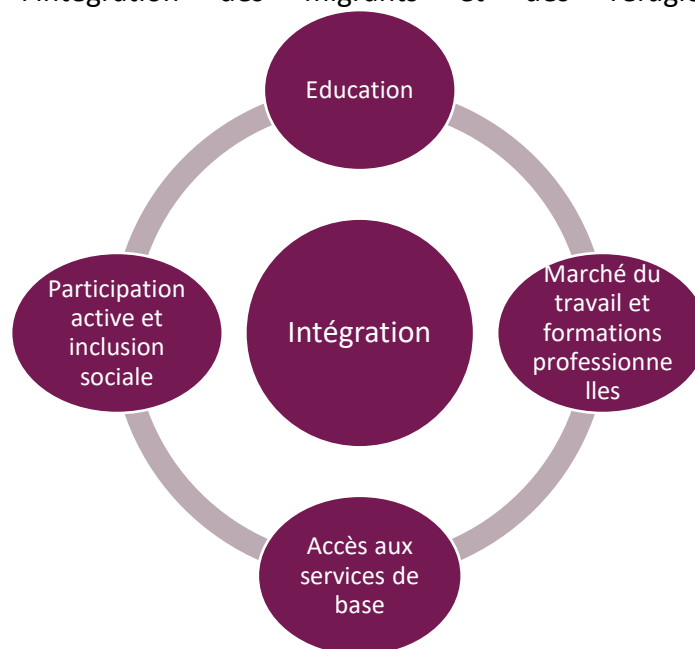
Le cloisonnement des acteurs concernés et le manque de connaissance des actions des uns et des autres qui en résulte, ainsi que l'insuffisance du partage des meilleures pratiques des uns avec les autres, notamment en matière d'accueil et d'accompagnement des migrants et des réfugiés, demeurent un obstacle à la réussite de l'intégration sociale et professionnelle de ces groupes dans leur société d'accueil. La publication de ce guide commun contribue au décloisonnement des différents acteurs et des diverses pratiques et favorise ainsi une nouvelle coopération entre professionnels et volontaires sur le terrain. Ces outils sont accessibles à tous, mais ils seront utilisés de manière préférentielle dans les réseaux d'organisations partenaires du projet afin de capitaliser sur les meilleures pratiques. La version finale de ce document est également publiée sur le site web du projet (www.migrempower.eu) et disponible dans toutes les langues partenaires pour permettre un accès facile à tous les professionnels qui souhaitent utiliser et appliquer les outils développés dans le guide à leur travail quotidien.

Enfin, dans la dernière partie de ce document, les résultats obtenus en testant ces lignes directrices dans les pays partenaires du projet sont présentés. Plus concrètement, l'itinéraire MigrEmpower a connu une phase pilote dans six organisations partenaires du projet dans six villes européennes : Barcelone (ACH), Nicosie (CARDET), Leipzig (Wisamar), Rome (SANSAT), Vienne (Südwind) et Strasbourg (AMSED). Entre juillet 2018 et mars 2019, les organisations partenaires ont toutes mis en œuvre l'itinéraire MigrEmpower, et plus concrètement la méthodologie et les outils pour évaluer son utilité, trouver des défis et améliorer ces directives si nécessaire. Néanmoins, la méthodologie de ce manuel est flexible et non exhaustive. Il permet donc aux organismes d'exécution de l'adapter aux contextes locaux et aux besoins des participants.

Cadre légal

L'intégration des migrants et des réfugiés dans le contexte géopolitique actuel est (et a été) un défi majeur pour l'Union européenne. En effet, l'intégration des migrants et des réfugiés est un facteur essentiel dans la lutte contre l'immigration clandestine et dans l'amélioration des relations entre migration légale et pays d'origine des migrants et des réfugiés.

Dans ce contexte, selon le rapport commun "IO1 : Etude sur les politiques et les bonnes pratiques" élaboré dans le cadre du projet MigrEmpower dans tous les pays partenaires, nous avons développé des ressources et des politiques pour créer des outils et des mécanismes qui facilitent l'intégration des migrants et des réfugiés dans les sociétés d'accueil. De ce rapport, il a été déduit qu'il existe de multiples facteurs affectant la réussite de l'intégration des migrants et des réfugiés, tels que :



Selon la Commission européenne, l'intégration des ressortissants de pays tiers est une priorité politique de grande portée qui concerne tous les domaines politiques susmentionnés, ainsi que différents niveaux de gouvernance (communautaire, national, régional, local) et les parties prenantes (ONG, organisations sociales, société civile, diaspora et communautés de migrants, organisations confessionnelles).

Ces dernières années, les pays partenaires du projet ont adopté diverses politiques d'intégration afin d'inclure ces groupes dans la vie sociale et le marché du travail du pays d'accueil. Cependant, étant donné les comparaisons du rapport conjoint, il est important de garder à l'esprit les différences culturelles de chaque pays impliqué dans le projet, considérant à la fois les problèmes majeurs d'intolérance qui existent dans certains d'entre eux (comme en Italie, Allemagne, France et Chypre), ainsi que certains éléments qui rendent les pays plus attractifs pour les migrants et réfugiés. Ceci est dû à la diversité des contextes de tous ces pays, tels que :

- Les positions géographiques de l'Italie et de l'Espagne, qui en font des pays frontaliers
- L'attractivité de certains pays, comme l'Allemagne et l'Autriche, en raison de leur système de sécurité sociale avantageux et efficace et de leur accueil relativement accueillant ;
- La réalité des pays de "transit" comme Chypre et l'Italie ;
- Attractivité de la langue maternelle du pays, comme c'est le cas pour la France et l'Espagne ;
- Situations de discrimination dans la vie quotidienne des migrants et des réfugiés (en matière d'éducation, d'emploi, de logement, etc.).

Tous ces facteurs liés aux différences culturelles constituent un obstacle à l'intégration complète des migrants et des réfugiés. En conséquence, ces difficultés sont devenues une question centrale pour le gouvernement de l'UE. Selon les comparaisons faites dans l'étude (IO1), les politiques communes et les difficultés liées au processus d'intégration sont décrites ci-dessous, ainsi que ses limites, telles que rencontrées par les pays partenaires du projet.

Tout d'abord, il a été clairement établi que l'apprentissage des langues est un facteur essentiel pour l'intégration des migrants et des réfugiés. La reconnaissance de ce facteur est plus ou moins prise en compte selon les pays. Généralement, chaque pays met en place un système dans lequel des cours de langue sont offerts aux migrants et aux réfugiés.

En outre, le marché du travail pour les migrants régularisés peut être plus ou moins accessible selon les pays. Et même si l'on tient compte du fait que tous les réfugiés peuvent travailler légalement, ce n'est guère le cas des demandeurs d'asile. Les migrants économiques, cependant, sont soumis à des réglementations spéciales, selon les pays, en raison de leur situation particulière. En ce qui concerne le logement et l'accueil des migrants nouvellement arrivés, les politiques dépendent du pays et peuvent varier d'un État membre à l'autre. Ces politiques peuvent être plus ou moins restrictives en matière d'accueil des migrants selon les pays.

Les sections suivantes de ce document ont pour but de présenter les expériences de différents professionnels et partenaires. De nombreuses recommandations sont faites pour promouvoir l'employabilité des migrants et des réfugiés dans le pays d'accueil. Plusieurs recommandations font l'objet d'un partenariat fort entre les associations, les partenaires institutionnels et les entreprises, ces dernières devant lutter contre l'offre d'emplois précaires et instables, ce que les migrants et les réfugiés sont encore contraints de faire. L'emploi est la principale préoccupation des migrants et des réfugiés et peut donc aussi être leur principale source d'insatisfaction. Ils sont souvent très motivés, mais ils rencontrent de nombreux obstacles. La plupart des migrants et des réfugiés occupent des emplois précaires et instables pour les raisons suivantes :

- L'accès à l'emploi est rendu plus difficile par l'utilisation limitée de la langue du pays d'accueil, le faible niveau d'éducation de nombreux migrants et réfugiés, les réseaux restreints, les problèmes de reconnaissance des diplômes et/ou des expériences professionnelles antérieures, la méconnaissance du système européen de recrutement et la discrimination des employeurs.

- L'insuffisance de leurs compétences professionnelles dans le contexte européen constitue un obstacle à l'accès à l'emploi et la durée de l'inactivité due à leur exil rend leur employabilité encore plus difficile.
- La perte du statut social et la dévalorisation de leur milieu professionnel font que les migrants et les réfugiés acceptent n'importe quel emploi qui leur est proposé, même lorsque ces emplois ne correspondent pas nécessairement à leurs propres aspirations, qualifications ou expérience professionnelle. Cela peut avoir un impact significatif sur la santé mentale des migrants et des réfugiés et peut également les mener à abandonner leur recherche d'emploi.
- Le manque de connaissance des relations employeur/employé, des contrats et du droit du travail dans le pays d'accueil peut conduire à des situations de malentendu et d'échec.
- L'exploitation des migrants et des réfugiés par des employeurs malhonnêtes nuit à ces groupes et ralentit leur intégration.
- La nécessité urgente de trouver un emploi pour accéder à un logement interrompt les procédures de logement plus sûres et sécurisées, en particulier pour ceux qui ne sont pas encore logés ou qui doivent quitter leur lieu d'hébergement dans un délai limité (par exemple, les demandeurs d'asile dans un logement fourni par l'État).
- L'absence de cours de langue nationale axés sur les désavantages linguistiques professionnels défavorise les migrants et les réfugiés.
- Le manque d'accès à un logement sûr et/ou l'utilisation de logements précaires et temporaires ne favorisent pas l'accès à l'emploi des migrants et des réfugiés.

En général, les migrants et les réfugiés sont principalement orientés vers l'emploi par les agences nationales pour l'emploi dans les pays européens. Cependant, ils ne sont souvent pas prêts pour l'emploi en raison des nombreuses difficultés auxquelles ils sont confrontés. Une meilleure connaissance de l'employabilité et des possibilités d'emploi pertinentes dans les pays d'accueil permettrait d'apporter un soutien pertinent aux migrants et aux réfugiés et d'améliorer leur capacité à réussir leur intégration sur le marché du travail.

Lignes directrices et modalités de l'insertion professionnelle

Comme mentionné précédemment, l'objectif principal de ce document est de fournir des conseils spécifiques aux professionnels travaillant avec les migrants et les réfugiés afin de promouvoir à la fois leur employabilité et leur esprit d'entreprise, dans le but final d'assurer leur intégration réussie dans le pays d'accueil. Les partenaires impliqués dans le projet conviennent que la promotion de l'employabilité des migrants et des réfugiés implique un ensemble diversifié d'acteurs : entreprises, services publics de l'emploi, structures d'intégration et associations.

Dans tous les cas, les migrants et les réfugiés ont besoin d'un soutien personnalisé pour accéder à l'emploi, en particulier en ce qui concerne les facteurs socio-économiques qui affectent leur employabilité. Dans cet esprit, il sera nécessaire, s'il est difficile, d'articuler les différentes voies offertes par les politiques publiques (d'aide à l'insertion professionnelle) en coordination avec la personnalisation qui doit accompagner les migrants et réfugiés dans leur recherche d'emploi. Nous devons préciser que le terme soutien est utilisé au sens large et couvre également la voie administrative que le demandeur d'emploi doit suivre pour trouver un emploi. Un autre point fondamental sur lequel tous les acteurs s'accordent est la nécessité pour la personne accompagnée d'être autonome. Cet aspect peut paraître paradoxal, comme dans le cas des demandeurs d'emploi qui doivent à la fois être autonomes tout en respectant les instructions des conseillers et les règles administratives du pays d'accueil. Néanmoins, c'est bien l'autonomie du bénéficiaire qui est le but ultime de son accompagnement.

La promotion de l'accès à l'emploi pour les migrants et les réfugiés réduit l'exclusion et renforce le professionnalisme de ces groupes dans leur parcours personnel dans un nouveau pays. Quelles sont les facettes de cet accompagnement ?

- L'assistance apportée aux migrants et aux réfugiés varie en fonction de leur situation individuelle, mais elle est toujours centrée sur le développement de l'accès à certaines nécessités de la vie et sur la garantie de droits spécifiques, y compris, mais sans s'y limiter, le transport, les qualifications professionnelles, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, la santé, le logement, le conseil juridique et le soutien administratif.
- La nécessité d'adapter l'aide à l'employabilité, qui implique toute une série de parties prenantes : employeurs, services publics de l'emploi, structures d'insertion, associations et autorités locales.

Qu'est-ce qui détermine la manière dont les professionnels soutiennent les migrants et les réfugiés ? Il existe de nombreuses formes et méthodes de soutien. Ils varient en fonction de :

- Le statut de l'accompagnement : prescrit ou choisi ;

- La situation de la personne accompagnée : demandeurs d'emploi à court ou à long terme, personnes retournant sur le marché du travail ou entrant pour la première fois sur le marché du travail, entrepreneurs, etc ;
- Obligations : problèmes de logement, de santé, d'endettement, d'endettement, formations requises, etc ;
- Besoins : déchiffrer le marché du travail, faire un bilan professionnel, faire approuver son projet, connaître ses droits, être soutenu moralement, etc ;
- Le personnel impliqué : collègues, bénévoles, travailleurs sociaux, conseillers professionnels, tuteurs, représentants du personnel, services des ressources humaines, superviseurs, etc ;
- Le type de soutien : individuel ou collectif ;
- Le degré de coordination entre les différents acteurs (partenaires sociaux, entreprises, services sociaux, associations, etc.)

Compte tenu des défis actuels que pose le soutien social et professionnel à l'emploi des migrants et des réfugiés, en particulier la prise en compte de la cohésion économique et sociale, il est souhaitable que toutes les contributions apportées par les différents partenaires soient perçues comme complémentaires. Plus les actions menées par l'ensemble des acteurs impliqués seront clairement articulées et coordonnées, plus il sera facile pour l'accompagnement de prendre en compte la personne dans son ensemble. Inversement, un manque de coordination créera un paysage fragmenté, qui deviendra par la suite une source d'inefficacité.

Nous pouvons garantir cette approche holistique en veillant à ce que tous les acteurs travaillent à une compréhension commune des différentes préoccupations liées à l'appui proposé. De plus, ils devraient clarifier leurs positions respectives en ce qui concerne l'accompagnement et partager leurs attentes à l'égard des superviseurs de l'accompagnement. Ainsi, un type de contrat, même informel, devrait être mis en place pour prendre en compte les capacités et les attentes de chaque acteur impliqué. Ce contrat jettera les bases d'un cheminement de construction ou de reconstruction convenu d'un commun accord pour l'individu.

Le projet MigrEmpower est donc ancré dans le succès de l'accompagnement collaboratif des migrants et des réfugiés par les différents acteurs. Les pages suivantes présentent de manière exhaustive les activités du projet, qui ont été testées dans tous les pays partenaires du projet. Nous présenterons différents exemples de mise en œuvre d'initiatives visant à garantir la réussite de l'intégration professionnelle des migrants et des réfugiés dans leur pays d'accueil. Ces exemples d'activités peuvent servir de modèles d'approches à suivre et de source potentielle d'inspiration pour les professionnels travaillant avec les migrants et les réfugiés.

Activité: Plan d'intégration professionnelle personnel

Objectifs:

Cette activité suppose l'élaboration d'un plan d'action personnalisé pour faciliter l'intégration des bénéficiaires sur le marché du travail. Cette étape consiste à recueillir un maximum d'informations sur les métiers, secteurs et entreprises susceptibles de correspondre aux qualifications et souhaits professionnels des bénéficiaires. L'établissement d'un plan d'action professionnel permet de fixer des objectifs de carrière réalistes en fonction de la situation du bénéficiaire.

Description de l'activité:

Cette activité développe un plan d'action pour le migrant/réfugié basé sur ses compétences et son expérience. Pour ce faire, il faut adopter une approche très personnalisée, car chaque personne a des antécédents et des attentes différents. En exerçant cette activité, le professionnel peut étudier le profil du bénéficiaire et l'adapter aux opportunités présentes sur le marché du travail local.

L'aide à l'employabilité concerne divers facteurs, tels que l'orientation professionnelle, les qualifications, la formation professionnelle et l'orientation professionnelle. En outre, plusieurs droits sont souvent liés à cette assistance, tels que les droits en matière de transport, de santé, de logement et de soutien juridique.

Acteurs impliqués:

L'accompagnement étant personnalisé, chaque bénéficiaire devrait idéalement être encadré par un assistant social qui suivra son parcours d'intégration. De plus, il est essentiel de rechercher des employeurs locaux potentiels qui peuvent fournir des emplois correspondant au plan d'action du bénéficiaire. Le plan d'action professionnel personnalisé implique un ensemble d'acteurs autres que le bénéficiaire et l'assistant social : employeurs, services publics de l'emploi, structures d'insertion et autorités locales.

Phase préparatoire:

Il convient de distinguer trois types de professions auxquelles le plan d'action initial du bénéficiaire et ses recherches futures doivent s'adresser. Tout d'abord, les principales professions directement liées à l'expérience et à la formation du bénéficiaire sont le "noyau dur de la cible", celles pour lesquelles la recherche future doit être mise en avant. Ensuite, il y a les professions en rapport avec les antécédents du bénéficiaire, qui doivent avoir un certain rapport avec les compétences de ce dernier afin qu'il soit en mesure de s'adapter aux tâches requises par

l'emploi. Pour ce type de poste, il est recommandé d'offrir une formation au bénéficiaire afin qu'il puisse rapidement se perfectionner et adapter ses compétences au besoin. Enfin, les professions de niche, qui peuvent être inconnues, nouvelles ou sous-évaluées, peuvent représenter des opportunités d'emploi légitimes pour les bénéficiaires en raison de leur nouveauté et de la richesse des opportunités. Ils sont moins en demande que les métiers traditionnels et permettent aux bénéficiaires d'accéder plus rapidement au marché du travail.

Au-delà de ces trois catégories de métiers, il faut rappeler que chaque cas est unique et que chaque métier a ses spécificités : zone géographique, industrie, niveau de qualification, etc. Selon le bénéficiaire, il est nécessaire d'adapter le plan d'action personnel pour faire face à certaines contraintes. Une fois le plan d'action personnalisé et contextualisé, une étude et une sélection des forces du bénéficiaire est nécessaire pour finalement remplir les demandes d'emploi.

La clé est d'être toujours curieux et de ne jamais hésiter à poser des questions. Mieux vous connaissez les bénéficiaires, leurs compétences et leur expérience, plus vous avez de chances de trouver l'emploi qui leur convient dans le futur.

Phase de réalisation:

La phase de réalisation doit être organisée sur une période de temps au cours de laquelle des réunions régulières avec le bénéficiaire doivent avoir lieu. Rappelez-vous que le migrant/réfugié doit se sentir en confiance dans l'accompagnement et vous faire confiance pour que l'activité donne les meilleurs résultats. La relation de confiance entre le bénéficiaire et son conseiller dépend également du succès de cette activité car plus le plan d'action correspond à la personne, plus ses chances de trouver un emploi augmentent. Un accompagnement est réussi lorsqu'il est basé sur la confiance mutuelle. Ainsi, le bénéficiaire doit être considéré comme un interlocuteur et un employé à part entière.

Les leviers essentiels de la phase de mise en œuvre comprennent l'utilisation des atouts des bénéficiaires pour accroître leur employabilité, savoir les écouter, assurer la participation des bénéficiaires et développer un soutien personnalisé pour eux. Le plan d'insertion professionnelle personnel doit combiner les intérêts du bénéficiaire et de l'employeur.

	<p>Quelles sont les actions à mettre en œuvre dans cette phase ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprendre une première rencontre, accompagnée ensuite d'une phase de suivi, au cours de laquelle le parcours d'intégration du bénéficiaire sera construit et adapté en fonction des besoins. • Élaborer une politique et des méthodes de recrutement appropriées pour éviter la discrimination. • Faire de l'accompagnement un engagement clair et partagé entre le superviseur et le bénéficiaire. • Connaître et utiliser les instruments qui contribuent à un soutien de haute qualité, tels que le tutorat, les bilans de compétences, le parrainage, la certification des expériences passées, etc. • Informer les travailleurs sociaux sur les réalités du monde des affaires. • Offrir aux employés un soutien social professionnel.
<p>Phase conclusive:</p>	<p>Pour conclure cette activité, un plan d'intégration professionnelle personnel écrit doit être élaboré de façon claire et organisée. Ce plan sera un outil et la base de l'insertion professionnelle du bénéficiaire.</p>
<p>Rapport avec les autres activités de l'itinéraire :</p>	<p>Cette activité est liée aux <i>étapes d'accueil et de reconstruction</i> de la phase d'orientation et de conseil, qui fait partie du Manuel d'orientation et de conseil de l'IO2, dans lequel le plan d'action d'insertion professionnelle est décrit en détail.</p>
<p>Materiel</p>	<p>L'outil MigrEmpower IO2, les étapes de bienvenue et de reconstruction et l'outil « Formulaire de contact ».</p>
<p>Autres informations pertinentes:</p>	<p>Écouter et engager la personne accompagnée en respectant ses forces, ses talents, ses motivations, ses choix, mais aussi ses difficultés et ses défis.</p> <p>Il est recommandé d'encourager les participants à réfléchir et à décider par eux-mêmes et à se concentrer sur leurs priorités personnelles (par exemple, trouver un emploi). Plutôt que de fournir une liste d'obligations liées à l'employabilité que la personne accompagnée doit remplir, nous devrions plutôt servir les souhaits et les priorités du participant, ainsi que les engagements des autres parties concernées (y compris les employeurs, les centres d'emploi et autres partenaires).</p>

FORMULAIRE DE CONTACT¹

 Organisation / service _____
 Nom du conseiller/ facilitateur/formateur _____
 Code du participant _____

Prénom			
Nom de famille			
Sexe	Masculin	Feminin	
Date de naissance			
Lieu de naissance			
Nationalité			
Qualification la plus élevée			
Adresse			
Numéro de téléphone			
Statut légal (titre de séjour)	Oui	Non	En cours
Par quel canal avez-vous été informé du programme ?			
ATTENTES			
EMPLOI RECHERCHE			
TYPE DE CONTRAT: (Durée déterminée, permanent, temps plein, temps partiel...)			
INFORMATION SOCIALE			
Statut du participant			
Situation familiale			
Subvention publique			
Travailleur handicapé			
Autres difficultés			

¹ Ce formulaire d'inscription peut être utilisé par les conseillers pour effectuer uniquement le parcours de soutien à l'emploi ou - s'il est combiné avec les parcours d'orientation et de conseil et de formation - pour effectuer l'itinéraire complet.

INFORMATION PROFESSIONNELLE						
Date d'embauche la plus récente						
Compétences digitales						
Langues (<i>Exemple: Anglais</i>)	(A1)	(A2)	(B1)	(B2)	(C1)	(C2)
Langue 1						
Langue 2						
...						
Permis de conduire						
Propre moyen de transport	Oui / / Non / /					

Activité: Soutenir la recherche active d'emploi

Objectifs:

L'objectif de cette activité est de donner aux bénéficiaires tous les outils nécessaires pour améliorer leur autonomie. Il est également important dans cette phase d'améliorer les compétences numériques des migrants et des réfugiés, ce qui leur donnera plus d'autonomie dans leur recherche d'emploi virtuelle.

Description de l'activité:

Même pendant que le bénéficiaire est activement à la recherche d'un emploi, nous devons continuer à le soutenir et à l'accompagner pour obtenir les meilleurs résultats possibles dans sa recherche d'emploi. Plusieurs outils sont disponibles pour accompagner et suivre les démarches effectuées par le bénéficiaire. Un suivi précis de la recherche effectuée par le bénéficiaire permet de s'adapter et de faire un diagnostic efficace de la situation du bénéficiaire et, si nécessaire, d'offrir des services personnalisés pour une recherche plus précise. Voici deux exemples d'outils qui peuvent être utilisés :

Le carnet de bord : dessinez un tableau de suivi pour retracer les différentes démarches effectuées par le bénéficiaire (entreprises contactées, démarches effectuées, dates des rendez-vous et des candidatures, notes et remarques, etc.) La tenue d'un journal de bord permet de suivre les différentes démarches effectuées par le bénéficiaire et permet d'examiner les candidatures, les lettres de motivation, les CV et autres documents lors du prochain entretien avec le bénéficiaire.

Suivi et rappels d'affaires : Vous pouvez vous assurer que le bénéficiaire assure le suivi et le rappel des entreprises et des recruteurs qu'il a contactés ou qu'il a prévu de contacter.

Afin d'appuyer la recherche d'emploi du participant et de lui permettre d'être autonome, cette activité peut être subdivisée en plusieurs rencontres de suivi, dont **au moins 5 séances d'orientation professionnelle**. Ces sessions comprendront l'examen de la première phase de suivi du bénéficiaire, comme mentionné ci-dessus, et la deuxième phase d'appui au bénéficiaire pour l'aider à améliorer ses compétences numériques. En effet, il est aujourd'hui nécessaire de rechercher un emploi sur Internet, ce qui doit être pris en compte lors de l'accompagnement de l'utilisateur dans sa recherche d'emploi. En outre, les bénéficiaires devraient développer ou améliorer leurs compétences informatiques afin de mieux s'intégrer au marché du travail local. Ils devront ainsi se familiariser avec

	différents outils numériques et développer une recherche d'emploi ciblée.
Acteurs impliqués:	<p>Cette activité est structurée en deux sessions. La première est subdivisée en plusieurs rencontres entre le professionnel et le bénéficiaire pour soutenir sa recherche d'emploi continue, comme mentionné ci-dessus (nous conseillons 1 rencontre tous les 10 jours). La deuxième session consiste en des ateliers pratiques sur le développement des compétences et des connaissances numériques. Ce travail peut se faire en groupe, mais sachez que les groupes trop nombreux peuvent être moins attentifs et plus difficiles à gérer.</p>
Phase préparatoire:	<p><i>Quelles sont les missions du professionnel ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprendre et transmettre. • Orienter et aider le bénéficiaire dans ses efforts. • Donner confiance et stimuler. <p><i>Quels sont les mots clés que le professionnel doit garder à l'esprit ?</i></p> <p>Accompagner, écouter, informer, guider, motiver, rassurer, construire des ponts, évaluer.</p> <p><i>Quelle devrait être l'approche et l'attitude du professionnel ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rester en contact avec le bénéficiaire • Etre compréhensif dans leur cheminement vers l'intégration • Développer des relations fondées sur la confiance • Soutenir le cheminement de la personne vers l'autonomie • Promouvoir une vision réaliste et professionnelle du marché du travail local.
Phase de réalisation:	<p>Il est nécessaire, pour accompagner le bénéficiaire dans sa recherche d'emploi, d'adapter sa stratégie et son plan d'action, afin de suivre l'évolution du marché du travail. Cela est particulièrement vrai lorsque le bénéficiaire ne reçoit aucune réponse positive de la part des employeurs, même après plusieurs demandes et réunions de suivi. Par exemple, vous pouvez modifier les techniques de recherche d'emploi du bénéficiaire en faisant un meilleur usage des outils à sa disposition, ou modifier l'offre du bénéficiaire pour qu'elle corresponde mieux aux besoins des employeurs, ou simuler une entrevue avec le bénéficiaire pour améliorer son vocabulaire et ses gestes, etc. En particulier lorsque la recherche d'emploi du bénéficiaire échoue, il est nécessaire de revoir les</p>

	<p>techniques de recherche d'emploi utilisées et de l'aider à améliorer tous les aspects (CV, lettre de motivation, entretien, réseautage, etc.) qui conduisent à trouver un emploi. En effet, les acteurs doivent adapter les différents outils à leur disposition pour améliorer la qualité de la recherche d'emploi du bénéficiaire : rapports de compétences, actions de formation adaptées, formations d'orientation de type passeport, certifications des expériences passées, certificats de qualification professionnelle et formations pour préparer les bénéficiaires à l'emploi.</p> <p>Pour mener à bien cette activité, il est important de soutenir le développement des compétences numériques du bénéficiaire à travers plusieurs ateliers numériques, en adaptant sa recherche d'emploi virtuelle en fonction des besoins et en explorant tous les canaux possibles d'insertion professionnelle.</p>
Phase conclusive:	<p>Le bénéficiaire doit avoir un document auquel il peut se référer après avoir terminé l'activité. La création d'un CV est un autre résultat que vous pouvez avoir. Un autre résultat pourrait être l'amélioration des performances informatiques du candidat grâce à sa connaissance des outils numériques et des sites Web appropriés pour la recherche d'emploi.</p>
Rapport avec les autres activités de l'itinéraire :	<p>Les sessions 1 et 2 du module sur l'Alphabétisation digitale du kit de formation MigrEmpower (IO3) donnent un aperçu plus spécifique des activités.</p>
Materiel:	<p>Handout, CV, carnet de bord, documents sur les outils digitaux et l'alphabétisation digitale.</p>
Autres informations pertinentes:	<p>Pour mettre en œuvre cette activité, le professionnel devra suivre l'accompagnement individuel avec la "Méthodologie d'accompagnement à la recherche active d'emploi des utilisateurs", comme détaillé ci-dessous.</p>

METHODOLOGIE D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI

SUIVI

MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION

1ER RDV DE SOUTIEN

EVALUATION ET RENCONTRE INDIVIDUELLE AVEC LE BENEFICIAIRE

- ⇒ Identification des besoins et du projet professionnel (expériences, atouts, qualifications, compétences, attentes etc.)

Aspects digitaux

VERIFIEZ QUE LE CV ET LA LETTRE DE MOTIVATION CORRESPONDENT A LA RECHERCHE D'EMPLOI

- ⇒ Maîtrise complète ou partielle du CV et de la lettre de motivation. Acquisition d'une méthode de rédaction afin d'accroître son autonomie dans la recherche d'emploi

ENCOURAGEZ LES DE CREER UNE BOITE MAIL POUR POUVOIR CANDIDATER EN LIGNE

- ⇒ Apprendre et comprendre le fonctionnement d'une boîte mail
- ⇒ Comment l'utiliser pour candidate (répondre aux offres et candidatures spontanées)

2ND RDV DE SOUTIEN

SUIVI: RECHERCHE D'OFFRES

- ⇒ Ciblez les offres d'emploi (identification d'un ou plus de secteurs d'activités, entreprises spécifiques)
- ⇒ Analysez les opportunités d'emploi afin de faire correspondre le profil du bénéficiaire avec les employés

3EME RDV DE SOUTIEN

SUIVI: RECHERCHE D'OFFRES ET CANDIDATURES

- ⇒ Créer un profil sur les sites d'embauche
- ⇒ Candidatez en ligne, que ce soit en réponse à une offre d'emploi ou par candidature spontanée à l'égard d'employeurs ciblés
- ⇒ Adaptez la candidature en fonction de l'emploi

4EME RDV DE SOUTIEN

MISE A JOUR SUR LA SITUATION DU BENEFICIAIRE

- ⇒ Modifiez les sites utilisés pour trouver les offres recherchées et continuez la recherche
- ⇒ CANDIDATER

5EME RDV DE SOUTIEN**SE PREPARER A L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE**

⇒ Préparation du bénéficiaire à un entretien d'embauche en simulant un entretien

Lignes directrices des entretiens d'embauche avec employeurs locaux

Activité: Entretiens et rencontres avec employeurs

Objectifs:

Le manque de connaissance des différents acteurs impliqués dans la facilitation de l'accès à l'emploi demeure un obstacle à la réussite des programmes d'intégration. Malgré leur efficacité, les partenariats et la coopération entre les travailleurs sociaux et les entreprises sont encore trop limités. En fait, le soutien des entreprises peut contribuer à promouvoir la socialisation et l'intégration des demandeurs d'emploi. La participation des entreprises et des futurs employeurs est souvent un facteur clé pour l'intégration réussie des migrants et des réfugiés dans leur société d'accueil.

En effet, les entreprises peuvent contribuer de diverses manières à assurer la réussite de l'intégration professionnelle des migrants et des réfugiés : faire connaître les compétences spécifiques nécessaires pour travailler dans leur entreprise, adopter des méthodes de recrutement appropriées, introduire des cours sur l'intégration professionnelle, mettre en place une culture de l'évaluation et instaurer un dialogue avec les autres acteurs dans leur domaine.

L'objectif de cette activité est de mettre en contact des employeurs potentiels avec de futurs employés. Cela permet aux migrants et aux réfugiés d'avoir une approche concrète du marché du travail.

Description de l'activité:

Outre l'implication des entreprises, nous pouvons souligner certains jalons comme éléments clés d'une politique d'intégration réussie qui peut être adoptée par les employeurs potentiels qui recrutent des migrants et des réfugiés à la recherche d'un emploi.

Il est important pour les travailleurs sociaux de rester en contact avec les entreprises afin d'avoir connaissance de leur processus de recrutement, même lorsqu'ils n'ont pas de poste vacant immédiat, afin d'être au courant des besoins futurs des différentes entreprises. Le professionnel (c'est-à-dire le travailleur social) doit être relié à un réseau d'entreprises locales qui ont un intérêt à réaliser une

prospective de l'état de l'art pour développer une politique active d'emploi et/ou de soutien. L'entrepreneur et l'équipe des ressources humaines peuvent également réfléchir aux compétences nécessaires pour obtenir un emploi en passant en revue les activités de l'organisation. La compartimentation de certaines tâches pourrait, par exemple, permettre aux employés les plus qualifiés de se concentrer sur leur mission principale tandis que les migrants et les réfugiés nouvellement employés peuvent aider l'entreprise grâce à leurs compétences récemment acquises (en l'absence de qualification) et améliorer ainsi la productivité de l'entreprise.

Il est également essentiel d'ouvrir un dialogue entre le bénéficiaire et les employeurs potentiels afin de développer une stratégie d'intégration réussie et donc un accompagnement adapté. Les réunions de routine et l'accompagnement personnalisé sont deux facteurs clés de la réussite de l'insertion professionnelle du bénéficiaire. Il y a aussi la nécessité pour les participants de s'exercer à se soumettre à une entrevue d'emploi. Il est très important de savoir non seulement comment rédiger un curriculum vitae, mais aussi comment se présenter lors d'un entretien. L'objectif d'un entretien est de mettre en évidence les points forts d'une personne et la façon dont ils contribueront au succès de l'entreprise, ainsi que d'essayer de faire valoir ses points faibles d'une manière positive. Par conséquent, cette activité devrait s'articuler autour de ces compétences particulières en matière d'entretien.

Au-delà de cela, les entreprises peuvent aussi avoir intérêt à établir des relations avec les travailleurs sociaux. En effet, ils peuvent trouver avantageux d'identifier pour les travailleurs sociaux les compétences dont les entreprises pourraient avoir besoin à l'avenir. Ils peuvent également agir comme "garants" de l'accompagnement social des migrants et des réfugiés qu'ils emploient. Les relations gratifiantes entre les travailleurs sociaux, les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent se développer rapidement. Une coopération entre les entreprises et les travailleurs sociaux est souvent fructueuse et une source d'innovation qui profite à tous : bénéficiaires (migrants et réfugiés), travailleurs sociaux et entreprises. La phase de recrutement et les rencontres avec les bénéficiaires (migrants et réfugiés) sont l'occasion d'ouvrir de nouveaux marchés potentiels et de

développer les canaux traditionnels du marché du travail en se rapprochant des services publics de l'emploi et des travailleurs sociaux. Certaines procédures de recrutement (méthode de compétences, méthode de simulation, méthode de recrutement, méthode d'intervention, offre et demande) ne distinguent pas les candidats en fonction de leur diplôme ou de leur expérience, mais les sélectionnent en fonction de leurs compétences et de leur potentiel.

Ensuite, il y a la phase essentielle de l'insertion professionnelle, définie comme un processus individualisé qui intègre les besoins et les attentes à mettre en place tant par le bénéficiaire que par l'employeur. Un livret d'accueil est remis aux bénéficiaires, qui sont éventuellement suivis par un tuteur, un coach ou un parrain (voir fiche technique 2) afin de les sensibiliser au marché du travail. Ils seront informés de leurs droits et devoirs, de l'existence et du rôle des organes représentatifs du personnel ainsi que du rôle et de la responsabilité de leurs supérieurs.

Une culture spécifique de l'évaluation est également nécessaire. Il s'agit, par exemple, d'introduire une évaluation spécifique à la situation, telle qu'un examen à mi-parcours, et d'identifier les compétences et les actifs du bénéficiaire en présence de l'employeur.

À toutes les étapes du processus, il est important de communiquer avec les entreprises locales et les représentants professionnels pour identifier les meilleures pratiques.

Acteurs impliqués:

Il y a différents acteurs impliqués selon les différentes phases de cette activité :

- 1) Les travailleurs sociaux et les entreprises qui travaillent ensemble pour créer un réseau.
- 2) Rencontres entre différentes entreprises, employeurs potentiels et bénéficiaires. Ces réunions peuvent se dérouler en groupes de 10 à 15 participants. Assurez-vous d'avoir à votre disposition plusieurs employeurs disposés à s'impliquer dans ce projet et à se présenter aux rencontres prévues. L'objectif de cette phase est de familiariser le candidat avec les entretiens d'embauche en lui présentant les questions "typiques" posées lors d'un entretien d'embauche. Cela permettra au candidat d'être prêt à répondre à ces questions lors d'entretiens ultérieurs.

	3) Rencontres entre l'employeur, le bénéficiaire et le conseiller qui le suivent tout au long de sa recherche d'emploi afin d'explorer les offres d'emploi disponibles et pertinentes pour lui.
Phase préparatoire:	<p><u>Pourquoi devrions-nous travailler avec des partenaires pour assurer l'inclusion et l'emploi des bénéficiaires ?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Répondre aux enjeux sociaux et économiques : l'élaboration de politiques d'emploi et d'intégration pour les personnes en situation difficile et/ou sans qualification reconnue est un enjeu social et économique.- Pour accroître le succès de l'intégration des bénéficiaires sur le marché du travail : les entreprises, les syndicats et les associations doivent coopérer plus étroitement avec les services publics de l'emploi pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi du plus grand nombre de personnes. <p><u>Comment les entreprises et les bénéficiaires devraient-ils travailler ensemble ?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Apprenez à vous connaître les uns les autres afin qu'ils puissent établir un climat de compréhension mutuelle.- Mieux anticiper les intérêts et les forces complémentaires des uns et des autres pour des raisons économiques et sociales.- Développer des mécanismes de soutien interne et externe pour l'entreprise.- Choisissez le type d'entreprises et de partenaires avec lesquels vous souhaitez travailler en fonction du contexte local.- Créer des parcours d'insertion professionnelle des bénéficiaires en établissant des liens entre les compétences et les qualifications des bénéficiaires et le travail des entreprises traditionnelles. <p>Pour la phase de préparation, vous devriez développer un réseau d'employeurs et de sponsors qui sont prêts à donner de leur temps pour ces réunions. Vous devrez peut-être trouver un moyen de motiver les membres de votre réseau en insistant sur les raisons pour lesquelles une entreprise devrait être intéressée à participer à ce projet :</p> <ul style="list-style-type: none">- Elle répond à ses enjeux en matière de ressources humaines et contribue à la gestion des compétences.- Il aide à gérer la saisonnalité.- Il facilite les pratiques de recrutement en période de pénurie d'employés.

	<ul style="list-style-type: none"> - Elle étend ses réseaux locaux et améliore son image externe.
Phase de réalisation:	<p>Pour mettre en œuvre cette activité, assurez-vous que les employeurs y soient bien investis. La mise en œuvre de cette activité pourrait prendre différentes formes, mais nous imaginons une approche à deux volets. Tout d'abord, nous devons impliquer les employés, les membres, la direction, les bénéficiaires et les travailleurs sociaux de manière égale afin de nous assurer que tout le monde bénéficie du projet. Deuxièmement, nous devons éviter de stigmatiser les migrants et les réfugiés. Il est essentiel d'informer le bénéficiaire de ses droits et devoirs. Par ailleurs, il est essentiel d'être attentif, dans le cadre du dialogue social, aux questions liées à l'insertion professionnelle, aux politiques de recrutement et d'accompagnement, aux contrats de travail.</p> <p>Avant le processus de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer un inventaire des entreprises locales et des employeurs potentiels, ainsi que des compétences dont ils auront besoin dans l'avenir. - Ouvrir un dialogue entre les bénéficiaires et les entreprises pour préparer une stratégie d'intégration réussie et un accompagnement individualisé. - Établir des partenariats pour créer une coopération fructueuse avec le milieu des affaires. <p>Pendant le recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise doit montrer qu'elle est ouverte à de nouveaux types d'employés en recrutant de futurs travailleurs avec des méthodes qui tiennent compte des compétences et du potentiel des personnes vulnérables qui tentent d'obtenir un emploi. - Recruter uniquement en fonction des compétences et du potentiel. <p>Après le recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fournir un accueil approprié et un soutien de suivi afin de réussir l'intégration du bénéficiaire dans l'entreprise. - Établir une culture de l'évaluation spécifique entre l'entreprise, le bénéficiaire et son parrain.
Phase conclusive:	<p>Les participants doivent recevoir un document contenant toutes les informations essentielles présentées tout au long de l'activité. À la suite de cette activité, les candidats seront plus à l'aise avec les entretiens d'embauche.</p>

Rapport avec les autres activités de l'itinéraire:	Cette activité peut être liée à une autre activité appelée "Recherche active d'emploi et rencontre avec les employeurs locaux". Le sujet de cette réunion est de simuler une entrevue et de faire par la suite un compte rendu de cette expérience pratique. Les employeurs locaux devraient s'intéresser à cette activité, car elle leur permet de rencontrer des employés potentiels. Elle permet également au groupe cible de se soumettre à un entretien d'embauche et donc de s'y préparer. C'est aussi l'occasion pour les participants de rencontrer des employeurs locaux et d'élargir leur réseau.
Materiel:	CV, lettre de motivation et handout final.
Autres informations pertinentes:	<p>Il est essentiel que les participants se présentent à cette activité avec un CV et une lettre de motivation remplis et récents. Ils doivent également se préparer à l'entretien. Il est conseillé de mettre en œuvre cette action après la troisième session de groupe des phases d'orientation et de conseil ou de formation, car on leur donnera des outils sur la manière de se comporter lors d'un entretien pendant cette session. Cette rencontre se déroulera en séances individuelles avec au moins 10 migrants et/ou réfugiés. Une heure par personne est nécessaire pour l'efficacité de cette action. Ces réunions pourraient avoir lieu après le module sur la communication et la « personal brand » du kit de formation. Veuillez noter que chaque partenaire pourrait plutôt choisir de faire des entrevues de groupe afin de réduire la charge de travail des employeurs. Il faudrait alors s'assurer que le nombre total d'heures est égal au nombre d'heures indiqué dans les Directives générales.</p> <p>Dans tous les cas, les entretiens doivent être informatifs et permettre à l'employeur de communiquer au bénéficiaire des informations sur l'emploi proposé.</p>

Lignes directrices sur les services de conseil et de suivi

Activité: Connaissances légales – Les services de conseil du marché du travail

Objectifs:

Donner aux migrants et aux réfugiés des informations juridiques pertinentes sur le système local du marché du travail. L'objectif est de renforcer leur connaissance des questions juridiques liées à l'entrepreneuriat.

Description de l'activité:

Il est très important de savoir comment le marché du travail est organisé sur le plan juridique. Quels sont les types de contrats ? Quels sont les droits et les devoirs de l'employeur et de l'employé ? Comment résilier son contrat de travail ? Etc. C'est pourquoi l'organisation de réunions d'information est essentielle pour soutenir l'employabilité et/ou l'esprit d'entreprise des migrants et des réfugiés. Cette connaissance de l'environnement juridique leur permettra d'exercer avec succès leurs activités professionnelles.

Il est également important de présenter les différents contrats de travail qui peuvent leur être proposés et les conditions incluses dans chacun d'eux.

Enfin, la définition de ce qui constitue un travail légal et un travail illégal doit être présentée.

Acteurs impliqués:

Un professionnel possédant toutes les connaissances nécessaires à cette activité et un groupe de 10 migrants et/ou réfugiés qui seront les destinataires de cette information..

Preparation phase:

Pour la phase de préparation, décidez à quoi ressemblera la réunion (conférence, débat, etc.) et organisez l'événement sur cette base.

Delivery phase:

Il est très important de laisser aux migrants et/ou aux réfugiés le temps de poser des questions aux professionnels, quelle que soit la forme que prendra l'événement.

Conclusion phase:

Assurez-vous d'envoyer aux participants un document contenant toutes les informations nécessaires. Il peut s'agir d'un rapport de la réunion, de lignes directrices, d'infographies, etc. Les bénéficiaires doivent posséder des connaissances de base sur la légalité des contrats de travail et sur ce qui constitue un travail illégal.

Rapport avec d'autres activités de l'itinéraire:

Une activité liée pourrait être une réunion, l'animateur de cette réunion étant le même que celui de l'activité. Cette réunion porterait sur les sujets suivants :

- Modalités de la recherche d'emploi ; où trouver un emploi : Internet, journaux, agences pour l'emploi, etc.
- D'autres organisations spécialisées dans l'aide aux demandeurs d'emploi (agences pour l'emploi, associations, etc.) ; des conseils sur la façon de rechercher ces organisations devraient également être fournis (par exemple, recherche sur Internet).
- Services de conseil sur les contrats de travail : type de contrats, salaire minimum, impôts, taxes, résiliation du contrat, etc. Ces questions juridiques liées au marché du travail sont des connaissances essentielles pour les demandeurs d'emploi en général et pour les migrants et les réfugiés en particulier. Les participants devraient se voir présenter des sites Web où ils pourraient trouver toute cette information.

Cette réunion serait une session de groupe de 2,5 heures pour au moins 10 participants. Elle pourrait avoir lieu après le module sur la maîtrise de l'informatique et le module sur la maîtrise des langues de la trousse de formation, puisqu'une connaissance de base de l'informatique et de l'Internet est nécessaire pour cette réunion.

Materiel:

-

Autres informations pertinentes:

-

Activité: Séances de suivi

Objectifs:	L'objectif premier de cette activité est de s'assurer que les bénéficiaires sont à l'aise et assurés dans leur nouvel emploi et de les encadrer au début de leur nouvelle carrière professionnelle.
Description de l'activité:	<p>Selon le secteur de l'emploi, des groupes seront créés afin de fournir aux migrants et aux réfugiés un soutien et des conseils sur des aspects spécifiques liés à leur travail. En même temps, les bénéficiaires auront l'occasion de faire part de leurs difficultés et de leurs préoccupations à leurs conseillers. Cette activité consiste à organiser des sessions de suivi, chacune d'elles étant divisée en 2 groupes de 5-8 personnes, d'une durée approximative de 2 heures. Outre les bénéficiaires du projet, d'autres personnes (par exemple, les migrants et les réfugiés à la recherche d'un emploi dans le même secteur) souhaitant renforcer leurs compétences professionnelles seront également invitées à participer à l'activité.</p> <p>Les bénéficiaires doivent être en contact régulier avec leurs conseillers, qui se tiennent à leur disposition pour répondre à leurs questions et leur fournir les conseils nécessaires. Les conseillers devraient communiquer régulièrement avec les bénéficiaires pour savoir s'ils ont progressé dans l'acquisition de compétences professionnelles ou comment ils progressent dans leur nouveau poste.</p>
Acteurs impliqués:	Un professionnel ayant toutes les connaissances nécessaires pour cette activité, un groupe de 10 migrants et/ou réfugiés qui bénéficieront d'un service d'accompagnement.
Phase préparatoire:	<p>Avant ces sessions de suivi, une enquête doit être créée avec des questions spécifiques liées à la satisfaction des bénéficiaires à l'égard du projet, telles que : quelles compétences ont été utiles pour l'insertion sur le marché du travail, comment la personne a trouvé l'emploi, ce qui était utile ou inutile dans les formations précédentes, etc. Un espace vide devrait être laissé au cas où les participants auraient d'autres commentaires à faire. Cette enquête servira de base aux sessions de cette activité et fournira une base pour mener des débats et des actions pertinentes.</p>
Phase de réalisation:	Il est essentiel de laisser aux bénéficiaires un espace et du temps pour s'exprimer.

Phase conclusive:	Un bref rapport des sessions doit être envoyé aux participants à l'issue des rencontres.
Rapport avec d'autres activités de l'itinéraire:	-
Materiel:	Enquête.
Autres informations pertinentes:	-

Lignes directrices pour les sessions de mise en réseau

Activité: Session de mise en réseau

Objectifs:

La session de réseautage vise à faciliter l'accès aux possibilités d'emploi pour les personnes qui rencontrent des difficultés dans leurs tentatives d'obtenir un emploi. Ces personnes seront accompagnées par des bénévoles qui agiront à titre de commanditaires lors de diverses sessions de réseautage. Cette activité s'inscrit dans un réseau plus large de parrainage, dans lequel l'insertion professionnelle représente une étape vers une intégration plus complète dans la société d'accueil.

L'objectif des sessions de mise en réseau entre les bénéficiaires et un entrepreneur migrant qui a trouvé un emploi avec succès est de permettre aux migrants et aux réfugiés d'être en contact avec des entrepreneurs prospères et d'élargir leur réseau professionnel. Cela augmente les chances du candidat de prendre connaissance d'offres d'emploi qui n'apparaissent pas nécessairement dans les annonces officielles.

Description de l'activité:

Les sessions de mise en réseau utilisent une méthode interactive et participative basée sur l'assistance fournie par l'entrepreneur migrant afin d'améliorer l'accès au marché du travail pour les personnes, notamment les migrants et les réfugiés, qui ont des difficultés à trouver un emploi. Cette méthode se situe à la croisée de l'insertion professionnelle et de l'inclusion sociale, et a été conçue comme un complément aux outils déjà utilisés tout au long du projet. En effet, certains bénéficiaires disposent d'un réseau composé exclusivement de personnes qui connaissent des difficultés similaires aux leurs. L'isolement subséquent de leurs relations interpersonnelles engendre des difficultés d'accès à l'information. Plus le temps passe et plus le chômage persiste, plus un emploi est considéré comme inaccessible, d'autant plus que l'évolution récente du marché du travail rend les emplois encore plus difficiles à trouver.

En général, ces sessions de mise en réseau répondent aux besoins des bénéficiaires en soutenant les personnes en recherche d'emploi mais qui ont des difficultés à trouver un emploi en raison de certains obstacles, comme leur situation précaire, des problèmes personnels, un manque d'intégration et/ou une faible maîtrise de la langue

nationale. Ces sessions de mise en réseau répondent également aux besoins des bénéficiaires en donnant des informations concrètes sur le processus d'insertion professionnelle via leur parrain (entrepreneurs migrants ayant trouvé un emploi avec succès).

Une relation triangulaire entre le répondant, le bénéficiaire et le travailleur social, qui agit comme mentor pour le migrant/réfugié, est établie. Concrètement, l'assistante sociale met ces bénéficiaires en contact avec les parrains (entrepreneurs migrants) qui les aideront à trouver un emploi. La nature et la forme du parrainage seront convenues d'un commun accord. Ce soutien renforcé peut être organisé au fil du temps et sur une base régulière, ce qui pourrait équivaloir à faire parler le bénéficiaire avec le répondant chaque semaine jusqu'à ce qu'il soit employable. Mais ce soutien renforcé peut aussi être ponctuel si le bénéficiaire a besoin d'un coup de pouce pour un objectif spécifique (se présenter, s'entraîner à passer un entretien d'embauche, se préparer à des événements de réseautage, etc.) Dans ce cas, un rendez-vous pour une réunion spéciale est fixé avec le parrain. Les sessions de réseautage permettent aux bénéficiaires de rencontrer des personnes qu'ils ne connaissent pas, d'ouvrir d'autres voies pour leur recherche d'emploi, d'élargir leur réseau professionnel et aussi d'avoir l'occasion de parler avec différents entrepreneurs migrants. La séance de réseautage place le bénéficiaire au cœur de sa recherche d'emploi. Ainsi, cette méthode, fondée sur une dynamique de mobilisation des ressources tant des parrains bénévoles que des professionnels, ouvre des voies concrètes et nouvelles pour l'insertion professionnelle des personnes en difficulté d'insertion (migrants et réfugiés). Les travailleurs sociaux et les parrains, en tant qu'accompagnateurs en emploi, travaillent avec les bénéficiaires pour les encourager à s'appuyer sur leurs réseaux relationnels afin d'acquérir une connaissance du monde des affaires et de trouver un emploi.

Acteurs impliqués:

Les acteurs impliqués sont :

Le bénéficiaire (migrant/réfugié) est un demandeur d'emploi qui rencontre de grandes difficultés d'insertion sociale et professionnelle liées à :

- Une méconnaissance de l'environnement professionnel et des étapes d'une recherche d'emploi ;
- Découragement et démotivation ;
- Difficulté à maîtriser la langue nationale ;
- Âge et situation personnelle ;
- Ignorance des codes sociaux de la société d'accueil ;
- Un manque de qualifications ;
- Un manque de connaissance du marché du travail local.

L'entrepreneur migrant qui a trouvé un emploi avec succès est un parrain/coach qui :

- Accompagne le bénéficiaire dans le processus de recherche d'emploi (techniques de recherche d'emploi, préparation à l'entretien, etc ;)
- Mobilise sa connaissance du monde de l'entreprise et du réseautage ;
- A la capacité d'écouter patiemment le bénéficiaire et de communiquer avec lui ;
- Guide le bénéficiaire et le motiver en cas de découragement.

Le conseiller (travailleur social qui suit le bénéficiaire) aide le bénéficiaire à étendre son réseau par diverses tâches :

- Accompagnement dans le processus de recherche d'emploi (techniques de recherche d'emploi, conseils sur le comportement au travail, etc ;)
- Identification des répondants et des bénéficiaires ;
- Organisation des sessions de réseautage (horaire des sessions, recrutement des commanditaires, réseautage, etc.)
- Développement de partenariats avec des associations et des entreprises ;
- Communication entre les différents acteurs ;
- Évaluation de l'activité.

Phase préparatoire:

Pour la phase de préparation, il sera nécessaire de cultiver votre propre réseau - pour motiver les nouveaux arrivants et les employeurs à participer à ces séances de réseautage.

Delivery phase:

Ces sessions peuvent être organisées de deux façons :

1. Régulièrement sur le long terme : un parrain rencontre régulièrement le bénéficiaire qui lui est assigné et effectue avec lui les démarches et opérations nécessaires à la recherche d'un emploi.
2. Sur une base ad hoc (tout au long du projet) : le bénéficiaire parle avec son parrain afin de travailler sur un

sujet spécifique (une présentation, la préparation d'un entretien, etc.), parler de son projet professionnel ou être en contact avec une personne qui travaille ou a travaillé dans son domaine souhaité.

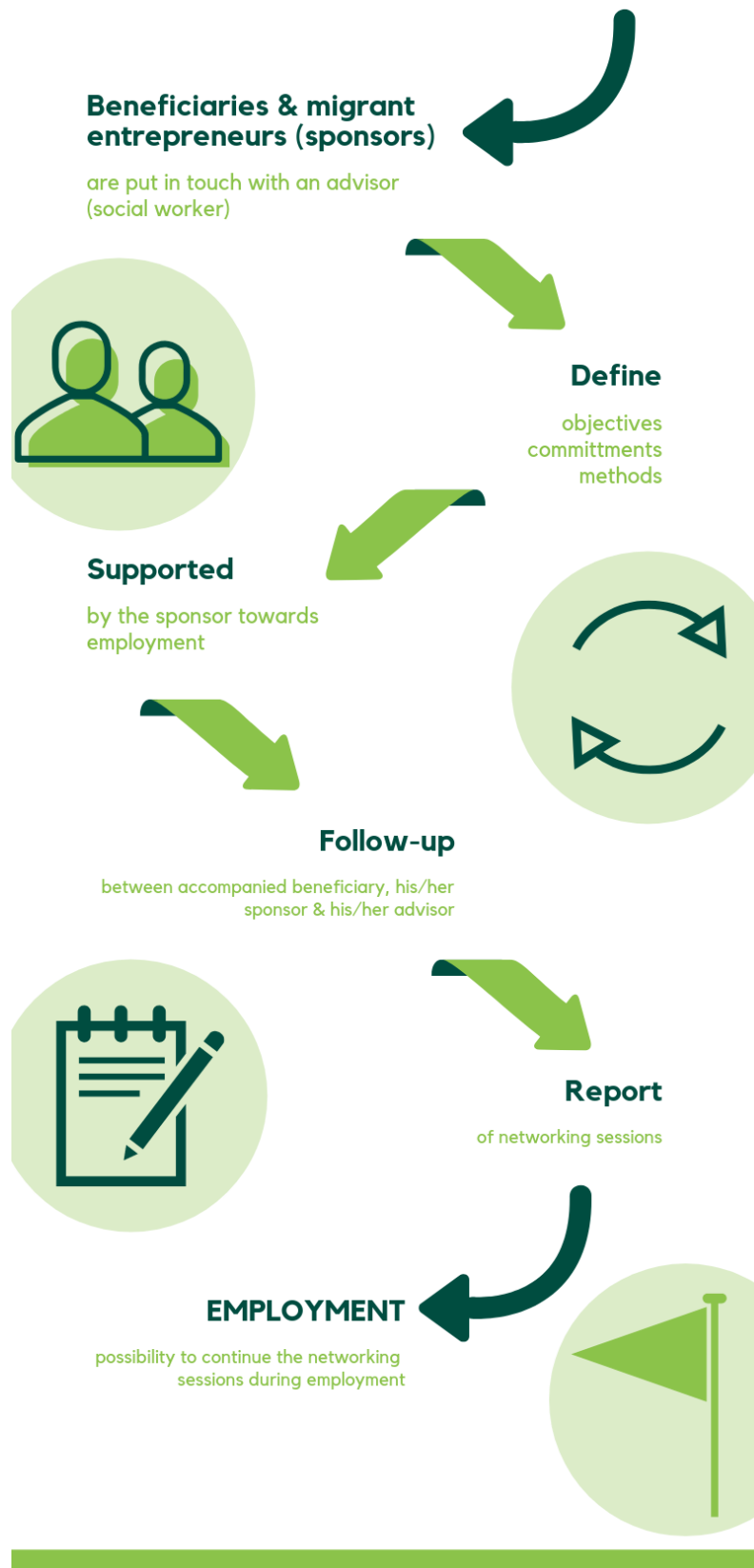
Le rôle de l'assistante sociale est de mobiliser les acteurs au sein de leur réseau d'associations, d'entreprises et d'entrepreneurs. Les entrepreneurs migrants qui parrainent des migrants et des réfugiés bénéficient d'informations et d'une formation qui leur permettent de comprendre les difficultés rencontrées par le bénéficiaire, ainsi que d'acquérir les compétences nécessaires à la médiation et au travail en réseau. Les principaux objectifs des séances de réseautage sont :

1. Le développement du réseau du sponsor à travers des rencontres et des échanges ;
2. La production de méthodes et d'outils liés à l'employabilité ;
3. La création de profils des entrepreneurs migrants ;
4. L'accent mis sur les besoins des entreprises locales par rapport à leur secteur d'activité ;
5. La prospection, la sensibilisation et le recrutement de différents sponsors (c'est-à-dire des entrepreneurs migrants) ;
6. Le développement de la relation entre le bénéficiaire et le sponsor ;
7. La formalisation des engagements réciproques ;
8. L'établissement et le maintien de liens avec le monde économique ;
9. L'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
10. Le suivi et le développement de l'action de mise en réseau.

Ces sessions pourraient prendre différentes formes, telles que : conférences, petits-déjeuners collaboratifs, événements, etc. Le plus important est de le faire régulièrement. Plus vous participerez à ces événements, plus votre réseau sera actif et durable. Les candidats doivent également être impliqués dans le processus de recherche de réseaux cibles en rapport avec leurs aspirations personnelles. Enfin, il est essentiel que les intervenants soulignent l'importance d'avoir un réseau professionnel et expliquent comment le créer et l'utiliser.

Phase conclusive:	<p>Pour la phase de conclusion, les participants doivent compléter une évaluation des séances sur l'utilité et la mise en œuvre de l'activité.</p> <p>Le travailleur social apporte un double soutien : a) aux demandeurs d'emploi et b) aux parrains en suivant les résultats des activités des sessions de réseautage. Le travailleur social fournit à chaque parrain des outils (offres d'emploi, enquêtes de suivi, identification et suivi du bénéficiaire, charte d'accompagnement, documentation, etc.) afin d'élaborer une stratégie d'accompagnement des bénéficiaires. L'assistante sociale encadre et forme les parrains par le biais de réunions, qui ont lieu deux fois par an, pour échanger des expériences et des pratiques d'insertion professionnelle. Les intervenants extérieurs enrichissent ces relations et ces activités en partageant leurs expériences et leurs connaissances dans le domaine de l'insertion professionnelle.</p>
Rapport avec d'autres activités de l'itinéraire:	Cette activité est liée à la phase d'orientation et de conseil, qui fait partie du manuel IO2.
Materiel:	-
Autres informations pertinentes:	-

NETWORKING SESSION - how does it work?



Activité: Réseautage en ligne	
Objectifs:	L'objectif est d'aider les participants à maîtriser le réseautage en ligne afin de leur permettre d'avoir plus d'autonomie dans leur tentative d'intégration au marché du travail local. Cette autonomie est essentielle à la pérennité du processus de recherche d'emploi.
Description de l'activité:	Internet est une source très importante d'outils d'intégration socioprofessionnelle, comme les sites de réseautage en ligne. L'un des sites les plus importants d'Europe est LinkedIn ; il est donc essentiel de maîtriser son utilisation et ses fonctions.
Acteurs impliqués:	Cette activité peut être mise en œuvre sous forme de séances de groupe. Cependant, les groupes ne doivent pas dépasser 10 personnes.
Phase préparatoire:	Dans la phase préparatoire, veuillez lire le document mentionné dans la section "Matériel".
Delivery phase:	Vous aurez besoin d'un ordinateur par participant et d'un accès Internet. Assurez-vous qu'il y a suffisamment d'espace pour circuler entre les participants afin de les aider. Vous devrez les aider à chaque étape de la création de leur compte individuel. En même temps, il vous appartiendra également de tirer le meilleur parti des profils des candidats, notamment en valorisant leurs expériences passées.
Phase conclusive:	Les participants devraient recevoir un document contenant l'information nécessaire. Le résultat de cette activité est le compte créé. Les CV des candidats doivent être aussi visibles que possible sur Internet (c'est-à-dire téléchargés sur tous les sites web pertinents).
Rapport avec d'autres activités de l'itinéraire:	Module sur les connaissances informatiques du kit de formation MigrEmpower (IO3). Les activités à mettre en œuvre sont une conférence et une discussion de groupe sur l'importance des médias sociaux et du réseautage et la création d'un compte LinkedIn.
Matériel:	Veuillez vous référer à la session 3 du module sur l'alphabétisation digitale du kit de formation MigrEmpower (IO3).
Autres informations pertinentes:	-

Lignes directrices pour le soutien à l'entrepreneuriat

Activité: Compétences entrepreneuriales

Objectifs:

Les objectifs clés sont l'identification et le renforcement des compétences entrepreneuriales du bénéficiaire et le développement de son profil personnalisé en tant qu'entrepreneur. L'activité vise d'abord et avant tout à permettre au bénéficiaire de réaliser ses compétences et son potentiel, mais elle lui fournit aussi les étapes de base à suivre pour démarrer une entreprise. De cette façon, l'activité vise à améliorer la confiance en soi du bénéficiaire afin qu'il se sente le plus capable possible dans le processus de création d'entreprise, tout en lui fournissant des moyens de trouver plus d'information et de demander de l'aide.

Description de l'activité:

La création et l'exploitation d'une entreprise exigent certaines compétences, ainsi qu'une personnalité souvent qualifiée d'"entrepreneuriale". Même si chacun peut théoriquement être capable de créer sa propre entreprise, seuls quelques-uns le font. Il est essentiel que les entrepreneurs soient conscients de leurs forces et de leurs faiblesses, mais il est peut-être encore plus important qu'ils aient confiance dans les compétences qu'ils possèdent déjà.

1. Aider le bénéficiaire à déterminer ses forces et ses faiblesses et vérifier s'il possède les compétences clés nécessaires pour devenir un entrepreneur prospère. Les différentes étapes de la création d'une entreprise nécessitent des compétences différentes. Dans ce tableau, vous trouverez un aperçu rapide des stratégies que vous pouvez utiliser et adapter, en fonction des différents projets et idées d'affaires proposés par vos participants.
2. Parlez brièvement des étapes de base nécessaires pour entreprendre la création d'une nouvelle entreprise : concrétiser l'idée d'entreprise, concevoir le modèle d'affaires, effectuer une analyse de marché, mettre en place une stratégie de marketing, rédiger le plan d'affaires, etc.
3. Donnez un bref aperçu des avantages et des risques potentiels liés à une activité entrepreneuriale.
4. Orienter les bénéficiaires vers différentes structures et organisations spécialisées dans les projets entrepreneuriaux (Chambres de Commerce, Agences d'Affaires, etc.).

Acteurs impliqués:	<ul style="list-style-type: none"> - groupes de 5 à 10 bénéficiaires - le travailleur social/conseiller qui accompagne les bénéficiaires
Phase préparatoire:	<p>Assurez-vous d'avoir imprimé suffisamment de copies des documents ci-joints.</p> <p>Familiarisez-vous avec les différentes étapes de l'activité.</p>
Phase de réalisation:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présenter le plan de base sur la façon de démarrer une entreprise. 2. Discutez avec les participants des compétences entrepreneuriales pertinentes et de l'idée d'une personnalité entrepreneuriale. <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Discutez avec les participants des compétences dont ils estiment avoir besoin pour devenir entrepreneur. Notez-les sur un tableau à feuilles mobiles ou tout autre type de tableau (PowerPoint si disponible). 2.2. Expliquez les différentes compétences nécessaires pour devenir entrepreneur (voir l'infographie ci-dessous). Insistez sur le fait que la confiance et la motivation sont des éléments clés ! Si vous le souhaitez, montrez une partie de la vidéo "Les 15 caractéristiques d'un entrepreneur efficace", qui démontre efficacement que chacun peut être un entrepreneur. https://www.youtube.com/watch?v=sOjeQV5pHh4 2.3. Laisser les bénéficiaires décider par eux-mêmes des compétences qu'ils possèdent déjà et de celles qu'ils souhaitent développer. Si certains participants éprouvent des difficultés avec ce processus, aidez-les, un par un, à découvrir les compétences qu'ils ont déjà acquises (expérience de travail, bénévolat, passe-temps, etc.) qui pourraient être utiles en tant qu'entrepreneur. 3. Présenter les étapes du démarrage d'une entreprise (présenter brièvement à l'aide du document). 4. Présenter brièvement les avantages et les risques de l'entrepreneuriat. 5. Indiquez les acteurs les plus importants impliqués dans la création d'entreprises (Chambres de commerce, Agences commerciales, etc.).
Phase conclusive:	<p>Assurez-vous que les participants rédigent un profil personnel qu'ils peuvent conserver et consulter à tout</p>

	moment. Ce profil vous aidera également à les guider plus tard dans la poursuite de leur projet entrepreneurial.
Rapport avec les autres activités de l'itinéraire:	<p>Module sur le Travail indépendant du kit de formation MigrEmpower (IO3). Ces activités sont réparties en 3 sessions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identification des compétences entrepreneuriales 2. Profil d'entrepreneur : avez-vous une idée ? 3. Mettre en commun les talents pour créer collectivement une entreprise <p>Les principales activités sont de faire réfléchir les bénéficiaires sur leurs propres compétences et forces entrepreneuriales, d'avoir un véritable entrepreneur comme invité à être interrogé par les bénéficiaires, de demander au groupe d'analyser les compétences et les forces d'un bon entrepreneur et enfin de créer une entreprise potentielle imaginative.</p>
Matériel:	Matériels du module sur le travail indépendant, un ordinateur, accès Internet, projecteur si possible, un tableau à feuilles mobiles (flipchart)/tableau blanc.
Autres informations pertinentes:	-

Key competencies for future entrepreneurs

IN THE 3 STAGES OF BUSINESS CREATION



1.) BEFORE THE CREATION

emotional competencies like motivation, will, risk, tolerance and autonomy

ability to perceive opportunities

information management (evaluation, absorption and analysis)

2.) READY FOR ACTION

capacity to manage **new, paradoxical & ambiguous** situations

project management skills

propensity for continuous learning

capability to research, reunite, and allocate necessary **resources**

high **availability & investment**



3.) TAKING ACTION



ability to **consolidate** different elements of the project

capacity to further **develop** the project

strategic thinking

social & relational skills

INFORMATION SUPPEMENTAIRE ET LIENS DES PROJETS DANS LES PAYS PARTENAIRES	
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> Chambre de Commerce et d'Industrie : https://business-builder.cci.fr/guide-creation http://www.cci.fr/web/creation-d-entreprise Agence France Entrepreneur : https://www.afecreation.fr/
ESPAGNE	<ul style="list-style-type: none"> Autoocupació: https://www.autoocupacio.org/en/ City Coucil of Barcelona - Barcelona Activa: https://emprenedoria.barcelonactiva.cat/emprenedoria/cat/emprenedoria/index.jsp City Council of Madrid: https://www.madrid.es
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> Chamber of Commerce https://www.rm.camcom.it/ CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato (<i>National Craft Trades Confederation</i>) http://startup.cnaroma.it Lazio Region http://www.regione.lazio.it/rl_main/
AUTRICHE	<ul style="list-style-type: none"> Vienna Business Agency, a service offered by the city of Vienna https://viennabusinessagency.at/ The Austrian Federal Economic Chamber: https://www.wko.at
CHYPRE	<ul style="list-style-type: none"> Chamber of Commerce (CCCI): http://www.ccci.org.cy/ IDEA Program: http://www.ideacy.net/idea/ Government Support for Women's Entrepreneurship: http://www.mcit.gov.cy
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> IHK (<i>Chamber of Industry and Commerce</i>), branches in all major German cities. https://www.ihk.de/existenzgruendung-und-unternehmensfoerderung HWK (<i>Chamber of Handcrafts</i>), branches in all major German cities. Leipzig: https://www.hwk-leipzig.de/artikel/existenzgruendungsberatung-beratung-fuer-entrepreneure-in-spe-3,1043,372.html Map of all German branches: https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte/ BWMI: Business start-up portal of the Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. National. https://www.existenzgruender.de/EN/Home/inhalt.html;jsessionid=87DD0004F9E4EE2038944556FE4BF1D4

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Existenzgründerzentrum (Start-up centre). Leipzig.
https://www.egz-leipzig.de/• Existenzgründerhilfe (Start-up assistance).
National: https://www.existenzgruenderhilfe.de/• Leipzig:
https://www.existenzgruenderhilfe.de/anmeldung-fuer-existenzgruenderseminar-in-leipzig• SMILE: Start-up initiative of Leipzig University. Leipzig.
https://www.smile.uni-leipzig.de/• Social Impact Lab. Leipzig: https://leipzig.socialimpactlab.eu/ |
|--|--|

Activité: Business Model Canvas

Objectifs:	<p>Une fois que les bénéficiaires auront identifié leurs compétences entrepreneuriales et leur personnalité et qu'ils auront acquis les connaissances de base nécessaires pour créer une entreprise, ils commenceront à façonner leur projet personnel.</p> <p>L'objectif de cette activité est de développer en profondeur le Business Canvas pour d'éventuelles start-ups. Les bénéficiaires apprendront comment transformer leur idée en un modèle d'entreprise qui fonctionne.</p> <p>Les participants recevront un soutien personnalisé pour les aider à démarrer avec une conception concrète et précise de leur modèle d'affaires. De cette manière, les difficultés peuvent être traitées dès leur apparition et les bénéficiaires seront mieux préparés à surmonter les obstacles futurs.</p>
Description de l'activité:	<p>Après une brève présentation des différents éléments de la modélisation d'entreprise, chaque participant commencera à travailler sur son projet personnel. Le conseiller sera là pour aider le participant et assurer la qualité du projet proposé.</p>
Acteurs impliqués:	<ul style="list-style-type: none"> - groupes de 5 à 10 bénéficiaires - le travailleur social/conseiller qui accompagne les bénéficiaires
Phase préparatoire :	<p>Assurez-vous d'avoir suffisamment de copies du document Modèle d'entreprise sur toile pour chaque participant.</p>
Phase de réalisation:	<p>Assurez-vous que le conseiller sera en mesure de répondre aux questions du participant.</p> <p>Comme le Business Model Canvas est un projet personnel, le conseiller doit être prêt à fournir des réponses personnalisées aux questions des participants.</p> <p>Assurez-vous que la pièce est suffisamment grande pour permettre à chaque participant de travailler en silence, même lorsque le conseiller parle à quelqu'un d'autre.</p>
Phase conclusive :	<p>Les participants quittent l'activité avec le Business Model Canvas complété qu'ils peuvent utiliser pour poursuivre leur projet d'entreprise personnel.</p>
Rapport avec les autres activités de l'itinéraire :	<p>Le module sur le Travail indépendant du kit de formation MigrEmpower (IO3). L'activité à mettre en œuvre est l'introduction du Business Model Canvas, qui est un outil clé à utiliser lorsque l'on commence à penser à une entreprise. Un Canvas nécessite du temps pour étudier le marché, le produit et son impact social et la faisabilité</p>

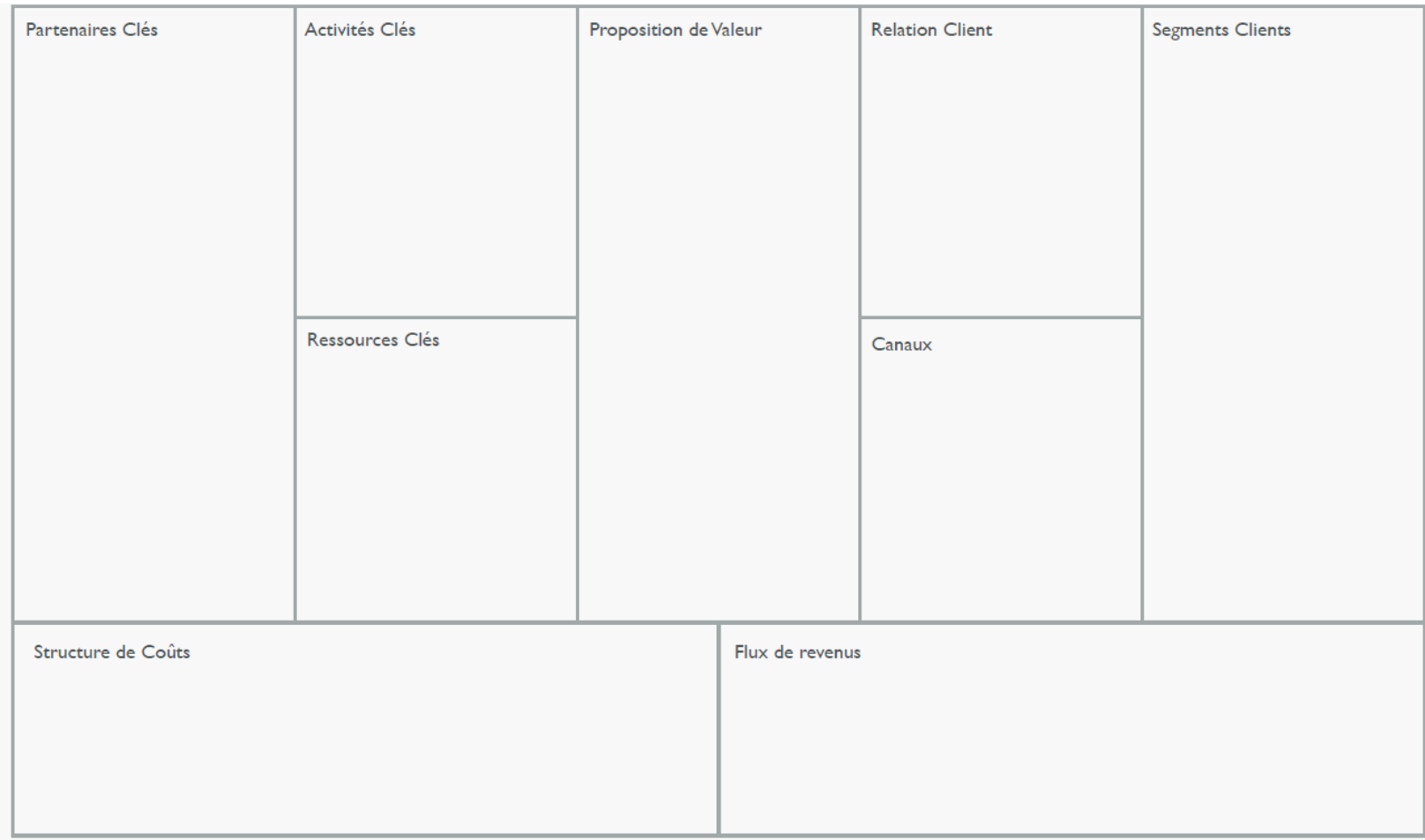
	d'une entreprise. L'objectif est d'imaginer collectivement une entreprise potentielle.
Materiel :	Copies du handout Business Model Canvas.
Autres informations pertinentes:	-

THE KEY STAGES IN A BUSINESS CREATION



CONGRATULATIONS!
YOU DID IT!

HANDOUT: LE BUSINESS MODEL CANVAS



Activité: Conférence professionnelle

Objectifs:	L'objectif de cette conférence est de fournir des modèles de réussite aux participants au projet en mettant en valeur les migrants et/ou les réfugiés qui ont lancé avec succès leur propre entreprise.
Description de l'activité:	C'est l'occasion pour les participants de rencontrer des gens qui ont suivi le même cheminement qu'eux et qui ont réussi à démarrer une entreprise. Cela devrait créer une référence positive pour les bénéficiaires qui leur permettra de s'identifier aux entrepreneurs qui réussissent.
Acteurs impliqués:	Vous pouvez inviter plusieurs réfugiés/migrants qui ont démarré leur propre entreprise à la conférence. Cette activité est l'occasion d'échanger des pratiques exemplaires en matière de démarrage d'entreprise. Selon l'espace dont vous disposez, vous devriez inviter autant de réfugiés/migrants que possible.
Phase préparatoire:	Trouvez des personnes prêtes à parler de leur expérience en affaires. Le fait d'avoir plusieurs orateurs aura plus de poids pour votre groupe cible. Assurez-vous d'avoir une pièce assez grande pour convenir à tout le monde.
Phase de réalisation:	Organisez la conférence en deux étapes. Tout d'abord, donnez aux entrepreneurs qui ont réussi le temps de partager leurs expériences. Ensuite, laissez aux participants le temps de poser des questions. Ce temps leur permettra d'obtenir des réponses qui pourront les aider à élaborer leur plan d'affaires.
Phase conclusive:	Encourager l'échange de contacts entre les participants et les intervenants, mais aussi entre les participants eux-mêmes. Essayez d'encourager les conférenciers à encadrer certains des participants également.
Rapport avec d'autres activités de l'itinéraire:	Si certains participants sont intéressés à démarrer une entreprise, il y a la possibilité d'une activité complémentaire d'une durée de 5 séances de 2 heures chacune . Au cours de ces séances, les questions suivantes peuvent être abordées : <ol style="list-style-type: none">1. Une présentation générale des différentes étapes du démarrage d'une entreprise (s'assurer que votre idée répond à une demande, trouver des partenaires, obtenir du financement, établir des canaux de communication, développer un prototype de votre produit, parler de votre produit aux médias, obtenir du financement, etc.)2. La nécessité de mettre en place des canaux de communication (page Facebook, compte Twitter, site web, flyers, etc.). Cette étape est très importante pour une entreprise en démarrage.

	<p>3. Comment attirer et gérer l'attention des médias et les outils de base nécessaires pour traiter avec les médias (une brève séance sur cette question est recommandée).</p> <p>4. La recherche de financement : comment et où chercher, une liste des entités qui fournissent du financement, comment l'obtenir, etc.</p> <p>5. Ateliers d'idées d'affaires en tenant une session participative où les participants peuvent présenter brièvement leur idée de démarrage et le reste des participants peuvent donner leur avis sur le projet d'entreprise proposé.</p> <p>La durée totale de cette activité est de 10 heures.</p>
Materiel:	Haut-parleurs, projecteur, ordinateur.
Autres informations pertinentes:	-

Resultats des activités IO4 menées dans chaque pays partenaire

L'itinéraire MigrEmpower a connu une phase pilote dans six organisations partenaires du projet dans six villes européennes : Barcelone (ACH), Nicosie (CARDET), Leipzig (Wisamar), Rome (SANSAT), Vienne (Südwind) et Strasbourg (AMSED). Entre juillet 2018 et février 2019, les organisations partenaires ont toutes mis en œuvre l'itinéraire MigrEmpower, et plus concrètement la méthodologie et les outils de soutien à l'emploi afin d'évaluer son utilité, trouver des défis et améliorer le manuel si nécessaire. Néanmoins, la méthodologie de ce manuel est flexible et non exhaustive. Il permet donc aux organismes d'exécution de l'adapter aux contextes locaux et aux besoins des participants.

L'itinéraire MigrEmpower dans la phase de soutien à l'emploi a suscité de multiples points de consensus. Dans tous les pays partenaires, là où les femmes étaient des bénéficiaires, leur nombre à cette phase a été plus important que le nombre d'hommes ayant participé. Cette phase semble également être l'une de celles où le taux de participation des bénéficiaires est le plus faible en général. Une seule association partenaire (Südwind) a pu atteindre 20 participants. Cette information n'indique pas vraiment quelque chose de précis, mais elle soulève la question de savoir s'il y a une raison pour laquelle un plus faible pourcentage d'hommes a participé à la phase de réseautage de ce programme.

Un de ces points concerne le domaine de l'amélioration de la langue. Là où l'employabilité et la recherche d'emploi des bénéficiaires étaient au centre des préoccupations, le niveau linguistique des bénéficiaires était les facteurs qui ont créé un obstacle à leur recherche d'emploi. Le point précédent a été mis en évidence par les réponses des bénéficiaires et des membres du personnel entre les différentes organisations participantes impliquées dans ce projet. Südwind mentionne un besoin spécifique pour les bénéficiaires de "mettre davantage l'accent sur l'apprentissage des langues".

Les bénéficiaires semblaient apprécier la possibilité de voir un exemple de ce à quoi pourrait ressembler la vie dans leurs différents pays après avoir trouvé un emploi. Ce fut le cas de l'AMSED où la diversité des carrières des entrepreneurs qui ont assisté à la réunion du réseau a été très encourageante pour les bénéficiaires présents. Cette approche a semblé comme la plus bénéfique, 5 des 6 entrepreneurs étant des migrants en France.

Le profil des participants

Comme lors de la phase d'orientation et de counselling, les participants avaient des origines et parcours très hétérogènes. De nombreux participants représentaient divers pays du Moyen-Orient comme la Syrie, l'Afghanistan, l'Égypte et l'Irak. Le deuxième groupe le plus important venait de pays d'Afrique de l'Ouest comme le Nigeria, le Burkina Faso, le Sénégal et la Gambie (le Sénégal et le Sénégal étant le plus important de ce groupe). Les autres participants étaient originaires de pays

d'Europe de l'Est (Albanie, Arménie et Géorgie) ou d'Amérique du Sud (Venezuela). En outre, il y avait quelques bénéficiaires d'Allemagne, de Pologne, des Philippines et de Palestine. Il y avait une grande variation en ce qui concerne le statut de résidence. Il y avait quelques migrants dans la phase de soutien à l'emploi de l'ACH qui avaient déjà commencé le processus de demande d'asile. Ensuite, il y a eu d'autres participants dans les différentes organisations partenaires participant à ce programme qui avaient un droit au regroupement familial. Dans aucune des organisations partenaires, il n'y avait de bénéficiaires sans statut juridique qui avaient participé à la phase de soutien à l'emploi.

En ce qui concerne les profils d'emploi des participants, un certain nombre de bénéficiaires au cours de cette phase étaient au chômage. Alors que d'autres se trouvaient dans des situations d'emploi qu'ils voulaient changer ou dans lesquelles ils souhaitaient obtenir une plus grande autorité. CARDET était cas unique positif pour les profils d'emploi des participants. Dans le cas de CARDET un nombre important de bénéficiaires ont pu acquérir un emploi. Cela a été utile dans l'ensemble pour la mise en œuvre de la phase de soutien à l'emploi, car ces bénéficiaires ont pu assister à d'autres séances de soutien à l'emploi et partager leur expérience et leurs conseils pour trouver un emploi.

Enfin, comme nous l'avons déjà mentionné, la représentation des femmes qui ont participé à la phase de soutien de l'emploi était plus élevée que celle des hommes. En moyenne, environ 60 % des participants étaient des femmes. Dans l'ensemble, dans les cas d'organisations partenaires comme Wisamar et ACH, il y a eu une participation sans rendez-vous par rapport aux phases précédentes d'IO. Cela est dû au fait que de nombreux participants se sont rendu compte qu'ils avaient besoin de plus de temps pour relever le défi de l'apprentissage des langues d'abord. Il y avait aussi le facteur extérieur de certains bénéficiaires qui ont participé aux phases précédentes et qui ont pu trouver un emploi entre la phase de formation et le début de la phase de soutien de l'emploi. Par conséquent, bien sûr, il a fallu donner la priorité à ces emplois plutôt qu'à d'autres formations MigrEmpower. Cela peut aussi être considéré comme un témoignage de l'utilité des phases précédentes de cet itinéraire qui ont déjà été si bénéfiques pour les participants.

Raisons pour la participation

Les raisons de la participation variaient d'un participant à l'autre au sein des organisations partenaires respectives, mais quelques raisons majeures peuvent être identifiées. La principale motivation des six organisations était la recherche d'un emploi ou d'une meilleure perspective professionnelle. Comme les participants étaient insatisfaits de leur situation professionnelle actuelle, ou de l'absence de celle-ci, MigrEmpower leur a offert l'opportunité de trouver du soutien et des conseils. Étant donné que la plupart des participants étaient socialement aliénés, un autre facteur important était l'inclusion sociale et la participation. Ainsi, un grand nombre de participants étaient très enthousiastes à l'idée d'assister aux réunions et aux conférences du réseau auxquelles ils ont pu assister durant cette phase. De même, comme l'ont mentionné des associations partenaires comme CARDET et Wisamar, en raison de la preuve du succès des bénéficiaires qui ont trouvé un

emploi, les participants actuels ont vu la valeur de MigrEmpower pour favoriser les opportunités professionnelles.

La majorité des bénéficiaires qui ont participé à cette phase étaient ceux qui ont assisté au programme en raison de chômage. Par conséquent, on peut considérer cette phase comme la meilleure option pour trouver d'autres voies vers un emploi. Cette phase a fourni le lien le plus direct avec l'emploi. Là où les événements de réseautage comme les cafés-contacts (un grand événement à Strasbourg où tous les employeurs présents doivent être en mesure d'avoir des emplois disponibles que les gens peuvent acquérir) ont été une incitation très attractive pour la participation des bénéficiaires dans le cas d'AMSED.

Dans la continuité de l'idée que les bénéficiaires voient la possibilité d'une meilleure inclusion sociale au cours de cette phase, les sessions de réseautage ont été une option satisfaisante pour atteindre cet objectif. Puisque tant de domaines différents des nouvelles communautés de ces migrants étaient représentés à ces événements de réseautage, même lors d'événements où une offre d'emploi n'aurait peut-être pas été une garantie exacte, il y aurait toujours la possibilité d'établir une relation avec les employeurs et les entrepreneurs qui pourraient créer des possibilités d'emploi avec des employeurs qui ne sont même pas présents.

Resultats atteints

Les résultats les plus marquants pour les bénéficiaires ont été obtenus dans le domaine des attentes. De nombreux migrants, grâce à un exemple plus tangible de ce à quoi pourrait ressembler leur avenir et des types d'emplois qui s'offrent à eux, ont pu fixer ou revoir leurs objectifs de carrière actuels. Par exemple, les bénéficiaires de la phase de soutien à l'emploi de Südwind ont modifié leurs attentes professionnelles antérieures. Cela s'explique par le fait qu'ils n'ont pas les compétences linguistiques nécessaires pour s'épanouir dans le domaine dans lequel ils ont des qualifications acquises dans leur pays d'origine. C'était l'occasion d'avoir l'humilité de connaître ses propres limites, comme l'a mentionné SANSAT.

Cette phase a également donné l'occasion d'appliquer les compétences et les outils donnés aux bénéficiaires pendant la phase de formation. En raison des entretiens avec les employeurs locaux auxquels les bénéficiaires ont participé, il y avait toujours des avantages sociaux même lorsqu'ils n'étaient pas en mesure d'obtenir l'emploi. Ils ont pu quitter ces entretiens avec plus de perspective, des recommandations sur les améliorations à apporter et des outils à mettre en œuvre lors des entretiens futures. Ce qui précède s'est reflété dans la phase de soutien à l'emploi de L'HME. De plus, CARDET a constaté un grand succès dans l'enthousiasme et la participation des bénéficiaires dans la manière dont leurs simulations d'entretiens ont été menées. La collaboration de CARDET avec Andreas Georgiou, le responsable de la PME INNOVADE, a été jugée très attractive par les bénéficiaires. Cela est dû au fait qu'il est le représentant d'une entreprise très respectée qui, en tant que société de conseil et de conseil, dispose d'un vaste réseau de contacts d'affaires. Le succès de cette collaboration peut être considéré comme une opportunité d'apprentissage pour les organisations futures qui mettent en œuvre l'itinéraire MigrEmpower.

En ce qui concerne les résultats globaux du processus, il y a une variété de réalisations liées à la fois à leur parcours professionnel et bien au-delà de celui-ci.

- 1) La plupart des participants ont acquis une aptitude à la conscience de soi. Cette prise de conscience s'est faite dans le domaine de l'estime de soi et de la confiance en soi, là où les bénéficiaires ont été en mesure de développer un nouveau niveau d'assurance sur ce que sont leurs compétences. Plus important encore, il existe des possibilités d'emploi où les employeurs recherchent ces compétences particulières.
- 2) Les bénéficiaires ont également été en mesure d'avoir un programme plus clair et mieux organisé en tête quant à leurs objectifs et priorités. Ils ont ainsi pu établir des priorités plus détaillées et moins abstraites. Tout en classant par ordre de priorité les entrevues qu'ils jugeaient les plus pertinentes à mener en premier.
- 3) Comme nous l'avons mentionné précédemment, les participants sont devenus plus réalistes quant à leurs limites. Cela étant très en conjonction avec la conscience de soi dont il a été question précédemment.
- 4) Les bénéficiaires ont mieux compris ce qu'est réellement la réalité du travail et les différences distinctes entre ces réalités et celles de leur pays d'origine.
- 5) La possibilité pour les participants de rencontrer différentes possibilités d'emploi leur a donné l'occasion d'obtenir des conseils et des outils supplémentaires pour les aider dans leur recherche d'emploi.
- 6) Les participants ont acquis une meilleure compréhension de la façon de postuler et d'utiliser leur CV comme un outil. De plus, comprendre qu'il est possible de personnaliser et de mettre l'accent sur certaines compétences sur chaque CV qu'ils soumettent à différents employeurs.
- 7) Ils ont aussi acquis une meilleure compréhension de comment vendre et communiquer comment leurs compétences personnelles peuvent être appliquées dans un environnement professionnel. Cette réalisation est très utile pour les bénéficiaires qui n'ont pas beaucoup de certifications et d'expérience professionnelle sur leur CV.
- 8) Les bénéficiaires ont également acquis une meilleure compréhension de la façon d'évaluer et de pondérer les différentes offres d'emploi. Cela est très utile pour aider les participants à ne pas se sentir trop dépassés par le nombre de candidatures et d'emplois.
- 9) Une réalisation atteinte est la certitude que certains bénéficiaires seraient en mesure d'avoir un emploi indépendant dans l'avenir. C'est très important en raison de la clarté de leurs objectifs spécifiques. C'est aussi une réalisation qui a mis en évidence à quel point le fait de comparer inutilement leurs expériences à celles d'autres migrants peut s'avérer être un obstacle dans leur propre développement de carrière. La phase IO4 de CARDET a connu une grande réussite dans ce domaine grâce à la composante "Session de recherche active d'emploi et de mise en réseau" qu'ils ont intégrée dans leur mise en œuvre de cette phase.
- 10) L'esprit d'entreprise qu'un grand nombre de bénéficiaires ont atteint est une réalisation qui s'est particulièrement distinguée au cours de la phase IO4. Lors

des sessions d'orientation et de gestion du travail de CARDET, ils ont invité des entrepreneurs qui ont réussi et qui avaient la même origine que le groupe de migrants le plus grand (Syrie).

- 11) Dans certains cas, on a acquis des connaissances qui aideraient les bénéficiaires à mieux évaluer les possibilités d'emploi. Dans le cas de Wisamar, c'est une meilleure connaissance juridique de la part des participants de leurs droits en tant que travailleurs en Allemagne. Il faut donc avoir confiance en lisant les éventuels contrats de travail à venir.
- 12) Les bénéficiaires ont apprécié la chance de savoir que les associations partenaires qui implantent ce programme ne les quitteraient pas complètement et qu'elles travailleraient réellement à leur succès et à leur soutien à long terme. A titre d'exemple, à l'AMSED pour les participants qui n'ont pas réussi à trouver un emploi, ils ont vu les avantages de la réunion de soutien qui a eu lieu pour fournir une aide supplémentaire à la recherche d'emploi. Mais il y a également un suivi à long terme pour ceux qui ont trouvé un emploi, afin de les aider à maintenir une dynamique positive dans leur nouveau rôle.
- 13) Les bénéficiaires ont également été très heureux de constater que les associations partenaires ont fourni des connaissances sur les droits des travailleurs et les contrats donnés sous forme de séminaires. A l'AMSED, cela s'est traduit par un séminaire réunissant 10 bénéficiaires animé par Rachida Douair, conseillère d'orientation professionnelle travaillant pour le Pôle Emploi.
- 14) Dans l'ensemble, on peut dire que les participants ont été plus actifs que les agents passifs dans leur recherche d'emploi au cours de cette phase.

Malgré le large éventail de réalisations positives et les effets d'autonomisation que l'itinéraire a eu sur les participants des différentes organisations partenaires, certaines contraintes structurelles telles que la discrimination des lois sur l'immigration ou les préjugés racistes et autres dans les sociétés hôtes sont hors de portée pour l'itinéraire. Il y a donc eu des cas où la frustration et l'insatisfaction ont persisté.

Adaptations aux contextes locaux

Comme indiqué plus haut, les partenaires chargés de la mise en œuvre se sont largement tenus à l'itinéraire initial. Cependant, il y a eu des déviations mineures et du matériel supplémentaire a été utilisé afin d'adapter les outils aux groupes cibles et aux circonstances locales. SANSAT et AMSED, par exemple, ont inclus l'utilisation d'outils de recherche d'emploi comme Indeed et Monster comme outils supplémentaires dans la création de CV au cours de cette phase et des phases d'alphabétisation digitale. En raison de l'emploi du temps chargé des participants, plusieurs associations partenaires ont dû modifier le fonctionnement de certaines de leurs réunions de réseau. L'AMSED a dû avoir différentes réunions de réseau pour s'adapter aux calendriers des bénéficiaires et des entrepreneurs. L'adaptation était

également très nécessaire en ce qui concerne le niveau d'éducation des participants. Cela peut être vu le plus facilement dans la phase de soutien à l'emploi de L'HME, en raison du fait que bon nombre de ses participants n'ont fait que des études primaires.

Défis

Comme c'était le cas pendant la phase d'orientation et de counselling, le langage a continué de poser quelques problèmes pour tirer pleinement parti de ce que l'itinéraire de soutien à l'emploi avait à offrir. La question de la langue devient un problème lors de ce face à face en raison d'un multiple de variables. Par exemple, une simple communication avec des employeurs potentiels lors d'événements de réseautage. Certains participants ne sont pas en mesure de communiquer facilement leurs expériences de travail pendant certaines parties de la phase de soutien de l'emploi, comme l'orientation professionnelle. Cela a ralenti et a créé un manque de fluidité dans la mise en œuvre du soutien à l'emploi. De plus, le faible niveau de langue et l'analphabétisme ont rendu l'évaluation difficile. Les organisations ont pu résoudre les difficultés linguistiques en partie parce que certains conseillers parlaient anglais et français avec les participants, utilisaient des dictionnaires ou faisaient appel à des tiers pour traduire.

Le calendrier des activités et des ateliers de soutien à l'emploi a également été rendu très instable en raison des horaires de travail aléatoires des participants. Cela s'est avéré être un défi non seulement lors de la programmation d'ateliers de CV, d'initiation à l'informatique et d'entretiens pratiques, mais aussi en raison des modifications nécessaires à la planification d'événements de réseautage et de groupes de discussion. Le nombre limité d'échéanciers au cours de la conception de la phase de soutien de l'emploi s'est avéré problématique. Certaines associations partenaires ont recommandé que la phase soit composée de sessions plus intégrées. La capacité d'innovation de MigrEmpower a parfois été un obstacle au succès et à la fluidité de la mise en œuvre des itinéraires. Dans le cas de Wisamar, de nombreux employeurs locaux n'étaient pas disposés à s'engager dans des entretiens dans le cadre de MigrEmpower. Par conséquent, Wisamar a du plutôt donner des séances de formation sur les entrevues.

Il y a également eu un certain nombre de cas de désintérêt de la part des bénéficiaires qui ont rendu difficile la tenue de certaines parties de l'itinéraire. Ainsi, en raison d'un manque d'intérêt élevé, de petites parties de l'itinéraire n'ont pas été retenues, ou lorsqu'elles l'ont été, il n'y a pas eu de participants.

Un facteur logistique tel que le transport a été un défi à relever au cours de cette phase. Les transports en commun coûtent de l'argent aux migrants qui souhaitent assister à des ateliers et à des événements de réseautage. Ainsi, comme on l'a vu avec CARDET, il y a eu des cas où l'association a dû couvrir le coût des transports publics aux événements de mise en réseau pour les bénéficiaires. Dans de nombreux cas, même si l'emploi du temps fonctionnait avec celui des migrants, les bénéficiaires ne pouvaient tout simplement pas se permettre d'assister à la formation.

Enfin, le tableau suivant résume les solutions adoptées par les partenaires du projet pour faire face aux défis susmentionnés à l'avenir. Ceux-ci étant globalement les mêmes que les défis et les solutions référencés dans la phase IO2 :

Défi	Solution
Langue	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences en langues étrangères des conseillers • Dictionnaires • Interprètes • Traduction en d'autres langues (par exemple Arabe)
<ul style="list-style-type: none"> • Atteindre les participants • Manque de temps et d'argent des participants • L'attractivité de la participation 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion au lieu de travail irrégulier • Payer le coût des transports publics • Rendre visite au domicile • Mettre à disposition des boissons et collations pendant les sessions
Planning	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier les activités en fonction des disponibilités des participants
<ul style="list-style-type: none"> • Temps: l'auto-évaluation prends beaucoup de temps • Tout particulièrement: la 2nde interview: temps pour identifier les compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités de donner certaines activités en devoirs à faire à la maison
<ul style="list-style-type: none"> • Certains résultats ont été attendus trop tôt 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des résultats dans cadre temporel plus tard (par exemple au début de la prochaine interview) et expliquer clairement que ces activités font partie d'un itinéraire d'ensemble.
Comment terminer l'itinéraire sans abandonner les participants	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer clairement que ces activités font partie d'un itinéraire d'ensemble

Modifications supplémentaires

Les modifications éventuelles survenues au cours de cette phase concernaient généralement l'ordonnancement et/ou l'annulation au cas par cas de formations qui ne suscitaient pas d'intérêt de la part des bénéficiaires. L'annulation d'une activité telle que les phases d'entrevue a parfois été adaptée en raison d'un manque de coopération de la part des employeurs locaux. La modification a été principalement sous la forme de simulations d'entretiens. Des critiques constructives de groupe se sont avérées être un moyen d'aider à l'amélioration du bénéficiaire qui a eu l'entrevue fictive. Cependant, dans l'ensemble, il n'y a pas eu beaucoup de modifications nécessaires au cours de cette phase.

Conclusions

Un thème qui englobe les résultats de la phase de soutien de l'emploi est la prise de conscience de soi active. La phase de soutien à l'emploi visait à, par l'intermédiaire donner des événements, ateliers et outils, donner aux bénéficiaires le sentiment d'être autonomes dans leur recherche d'emploi. Cette phase a permis de donner aux migrants une confiance en soi qui est la première qualification nécessaire à la recherche d'un emploi. La mise en œuvre par CARDET des actions prévues constitue un excellent exemple de tentative de créer cette base d'autonomie et de confiance pour leurs bénéficiaires à Chypre. Dans leur rapport, l'accent est mis sur l'applicabilité des connaissances et des outils partagés avec les bénéficiaires est forte. Cela ressort des observations faites par CARDET lors de l'examen des niveaux de satisfaction de leurs bénéficiaires et des évaluations visant à déterminer s'ils ont vraiment une meilleure compréhension des droits et des contrats équitables des travailleurs.

Les bénéficiaires devaient comprendre que le fait d'être un agent actif vers leur réussite était un trait nécessaire pour trouver un emploi, tout s'accordant sur le fait qu'ils doivent être réalistes et faire preuve d'humilité lorsqu'ils se fixent des objectifs. Les participants ont pu mettre fin à la phase de soutien de l'emploi en ayant des objectifs atteignables ou même des perspectives d'emploi tangibles dans leur avenir. Des organisations partenaires comme ACH et SANSAT ont fait remarquer que ce que les bénéficiaires quittant la phase de soutien à l'emploi voulaient, c'était plutôt une extension possible des modules tels que l'apprentissage linguistique et la maîtrise de l'informatique englobant le programme de formation qu'ils apprenaient. Par conséquent, il s'agit d'une recommandation possible à l'itinéraire ; une façon, comme nous l'avons déjà mentionné, d'avoir plus de séances qui brisent les actions de la phase de soutien de l'emploi. Une autre recommandation découlant de la phase de soutien à l'emploi du CARDET serait que les réunions planifiées soient déjà structurées de manière à englober une journée entière au lieu d'une fenêtre de deux ou trois heures seulement. Ainsi, les migrants ont davantage d'opportunités d'assister et/ou de témoigner de leur expérience de recherche d'emploi et d'intégration.

En ce qui concerne le personnel et les conseillers qui ont participé à la mise en œuvre de la phase de soutien à l'emploi, il serait utile d'intégrer des voies de modification dans le processus IO4. Cela signifie qu'il pourrait être utile que le programme MigrEmpower prenne en compte les obstacles éventuels auxquels les surveillants de cette phase pourraient être confrontés dans le futur. Pour ce faire, on peut créer des activités et des actions alternatives qui peuvent être prises par les surveillants afin de maintenir un processus relativement similaire parmi les différentes organisations qui utilisent cet itinéraire, donc une façon de maintenir la continuité entre toutes les organisations participantes. Avec plus de continuité et de connexion en place, l'itinéraire MigrEmpower pourra voir plus facilement quels sont les points communs des problèmes qui peuvent être utilisés pour l'amélioration future du programme.

Ce document montre qu'il est crucial de renforcer les atouts des migrants et des réfugiés afin d'accroître leur employabilité. Il est également essentiel d'écouter, de participer, de développer des méthodes de recrutement adaptées et un soutien adapté aux principales bases de recherche. Par conséquent, les futures associations

qui utiliseront les ressources et les lignes directrices de cet itinéraire devront vraiment comprendre à quel point le processus MigrEmpower est personnalisable. De nombreux organismes ont recommandé des séances d'orientation syndicale et de réseautage qui devaient être structurées pour durer plus longtemps. Il est nécessaire que les futurs utilisateurs de cet itinéraire se rendent compte qu'ils ont l'autonomie de changer et de s'adapter à ce qui fonctionne le mieux selon les besoins et les horaires de leur groupe de bénéficiaires. Une façon potentielle pour MigrEmpower d'exprimer à quel point l'itinéraire est personnalisable serait de créer une sorte d'indexe ou d'annexe que l'on pourrait trouver sur son site Web et qui fournirait une banque de connaissances sur les types de personnalisations utilisées dans les cycles MigrEmpower précédents. C'est-à-dire que, par exemple, les six associations qui ont participé à ce projet pilote d'environ 6 mois des directives MigrEmpower peuvent soumettre les affirmations des personnalisations qu'elles ont dû faire pendant leur mise en œuvre, afin que les futures associations puissent regarder en arrière et voir comment elles peuvent adapter MigrEmpower aux objectifs des bénéficiaires avec qui elles travaillent.

Ce manuel souligne qu'aider les migrants et les réfugiés dans le processus de recherche d'emploi favorise des parcours personnels sûrs et réussis. Il permet d'éviter que des personnes potentiellement vulnérables ne soient exposées à des risques internes et externes dangereux dans leur société d'accueil. Il garantit également l'accompagnement réussi du bénéficiaire tout en évitant les ruptures prématurées du contrat de travail, ce qui est préjudiciable tant pour le salarié que pour l'employeur. Ce manuel met en évidence un moyen d'encourager les employeurs locaux à l'avenir à être plus enclins à collaborer avec les associations qui mettent en œuvre l'itinéraire et les outils MigrEmpower. Le projet MigrEmpower et les connaissances qui sont apportées à ses bénéficiaires est également un produit bénéfique pour les employeurs locaux. Les employeurs peuvent éprouver un plus grand sentiment de sécurité et de confiance envers les nouveaux employés qui ont suivi l'itinéraire MigrEmpower. Et les bénéficiaires qui complètent l'itinéraire MigrEmpower peuvent voir à quel point il est utile d'avoir un certificat de cet itinéraire dans leur recherche d'emploi. De plus, la longévité de l'offre de MigrEmpower sera maintenue par la possibilité d'un processus cyclique de recrutement d'emplois par des recruteurs qui donneront des conseils sur la participation à une formation MigrEmpower afin que les migrants aient plus de succès lors de leur prochain entretien.

L'intégration sociale et professionnelle du migrant ou du réfugié doit combiner les intérêts du bénéficiaire et ceux de l'employeur. Les employeurs locaux doivent comprendre que MigrEmpower est également un outil qu'ils peuvent utiliser en interne. Ainsi, pour les employeurs qui ont déjà embauché des migrants qui n'ont pas obtenu une certification MigrEmpower, il serait possible d'utiliser leurs ressources pour mettre en œuvre un nouveau cycle MigrEmpower qui comprend les 3 phases MigrEmpower. Il est également possible que, si l'itinéraire est mis en œuvre au sein d'une entreprise locale, il soit intégré dans les programmes d'orientation et de formation des employés déjà en place, en personnalisant le programme et modifiant les phases. Comme ces bénéficiaires auraient déjà acquis l'emploi, les sessions sur la création du CV et de la lettre de motivation peuvent être remplacées

pour consacrer plus de temps à l'approfondissement des connaissances informatiques et des connaissances sur les droits des travailleurs dans les différents domaines de travail. De plus, si un employeur embauche un bénéficiaire qui passe par le processus MigrEmpower par l'intermédiaire d'une tierce partie comme AMSED ou Wisamar, mais qui n'a pas encore obtenu sa certification, l'employeur peut décider de faire dépendre un emploi durable de l'obtention de sa certification. Il s'agirait d'une solution pour remédier au manque d'assiduité dans les phases de formation et de soutien à l'emploi. Les bénéficiaires qui ont trouvé un emploi au cours du processus MigrEmpower comprendraient qu'à la discrétion de leur nouvel employeur, ils sont encouragés à se présenter et à obtenir leur certification. Le but général de ce document est de refléter comment la phase de soutien à l'emploi de ce projet pilote de l'itinéraire MigrEmpower a un impact sur le succès global de la mise en œuvre des projets. De plus, les différentes observations que l'on peut tirer de ce cycle de l'itinéraire permettent un meilleur impact dans le cadre d'applications futures.

Il s'agit ici des résolutions adoptées par les dirigeants des associations, des syndicats et des employeurs. Ce guide et ses fiches d'information sont basés sur les expériences que nous avons eues dans la réalisation du projet.

Annexes - Infographies