Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Boosting individual Competences

Partenariat stratégique Erasmus +

2016-1-DE02-KA204-003276

PRINCIPALES ÉTAPES POUR FACILITER L'INCLUSION DES MIGRANTS

DÉMARCHE ET OUTILS

Ce document tente de décrire les principales étapes visant à faciliter l'intégration des migrants dans le pays d'accueil en partant de l'hypothèse qu'un emploi adapté aux compétences et qualifications réelles est le facteur clé d'une intégration réussie. La deuxième partie du document donne des exemples d'outils qui peuvent être utilisés, soit directement, soit après adaptation, par le migrant ou un conseiller.

Sommaire

1 Etapes et priorités ... 3
1.1 Le premier contact (Etape 1) ... 3
1.2 Diagnostic, évaluation personnelle et professionnelle (Etape 2) ... 3
1.3 Elaboration d'un plan d'action plan (Etape 3) ... 3
1.4 Accompagnement du plan d'actions (Etape 4) ... 4
1.4.1 Développer des réseaux et se faire connaître ... 4
1.4.2 Préparation des entretiens ... 5
1.4.3 Valoriser les expériences et les apprentissages précédents ... 5
2 Outils d'accompagnement ... 5
2.1 Outils pour évaluer le niveau de langue ... 5
2.2 Outils pour évaluer les compétences ... 5
2.3 Exemple de questionnaire pour décrire l'expérience antérieure ... 6
2.4 Exemple de questions pour valoriser l'expérience de migration ... 6
2.5 Exemple d'outil pour relier les expériences et les activités réalisées aux compétences ... 6
2.5.1 Carte visuelle de mon expérience ... 6
2.5.2 Résumé de mes expériences ... 8
2.5.3 Décrire son expérience ... 8
2.5.4 Compétences ... 9
2.5.4.1 Exemple de tableau de synthèse ... 9
1.1.1.1 ProfilPass : Connaître ses forces, construire son futur ... 9
2.6 Checklist ... 10
2.7 Visualisation des métiers et des compétences ... 11
2.7.1 Exemples de vignettes représentant des métiers ... 11
2.7.2 Exemples de vignettes représentant des savoir-faire ... 12

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Ce document a été finalisé dans le cadre du partenariat Erasmus + BIC - *Boosting Individual Competences* à partir d'une proposition du Greta du Velay. Les contenus sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons « Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International ».

1 Etapes et priorités

1.1 Le premier contact (Etape 1)

Le premier contact doit être préparé par la combinaison d'informations écrites et orales (téléphone). Il est souhaitable que la personne apporte tous les documents qui peuvent faciliter la compréhension de son expérience antérieure (diplômes, certificats scolaires, certificats d'emploi, lettres de recommandation....).

L'entretien commence par une phase d'information dans des locaux confortables et confidentiels. Il s'agit de créer un climat de confiance et d'expliquer l'accompagnement qui est proposé (sur quoi allons-nous travailler, quels sont les objectifs). Le conseiller aide l'expression en posant des questions ouvertes et en reformulant.

1.2 Diagnostic, évaluation personnelle et professionnelle (Etape 2)

Durée: 3 heures (mais plus de temps peut être nécessaire)

Objectifs:

- évaluer les forces et les faiblesses
- expliquer l'expérience professionnelle dans le pays d'origine
- recueillir des données sur :
  - l'éducation
  - les diplômes, les dates et lieux d'obtention
  - les expériences professionnelles décrites à partir des activités réalisées et en essayant de formuler les principales compétences requises, maîtrisées par le migrant (l'opérateur peut utiliser le cadre de référence national décrivant les emplois en termes de compétences)
  - les freins et les limites à l'emploi (déterminés en fonction de la situation personnelle en matière de logement, de mobilité, de ressources, de situation familiale)
  - la situation actuelle (accompagnement social, inscription à l'agence pour l'emploi, types d'emplois recherchés, participation à un programme de formation...)
- évaluer le niveau en français afin de prescrire un nombre d'heures de formation approprié
- valoriser le parcours et l'expérience personnelle et professionnelle du migrant

Le conseiller encouragera le migrant à s'organiser au mieux pour la recherche d'emploi et à développer un portefeuille de compétences. Le travail commencé lors de l'entretien devant être poursuivi de manière autonome par le migrant, cet entretien pourra être l'occasion de construire ensemble des outils de suivi.

1.3 Elaboration d'un plan d'action plan (Etape 3)

Le plan d'action est préparé avec le migrant après l'évaluation. Il s'organise autour de la question de l'emploi. Les conditions clés pour trouver un emploi adapté à la qualification sont-elles remplies ? Le tableau ci-après propose les grandes lignes d'action. Elles seront adaptées et détaillées pour chaque situation.

Conditions	Oui	Si oui, action nécessaire	Non	Si non, action à mettre en oeuvre
Les besoins vitaux sont satisfaits				Organiser un soutien social
Le niveau de langue est suffisant		Préparer un plan de promotion individuel (avec des CV, portfolio...)		Accès à des cours de langue
Les compétences répondent à une demande		Préparer un plan de promotion individuel (avec des CV, un portfolio...)		Accès à un programme de formation
Des compétences sont				Accès à un programme

transférables				de formation
Diplôme ou certificat obtenu dans le pays d'origine		Demande d'une attestation de comparabilité. Existe-t-il une possibilité d'équivalence ?		Est-il possible d'entreprendre une validation des acquis de l'expérience ?
Connaissance de l'environnement de travail du pays d'accueil		Préparer un plan de promotion individuel (avec des CV, un portfolio...)		Développer une expérience de travail

Indépendamment de la situation du migrant face à l'emploi, certaines actions peuvent être engagées :

- Engagement dans une procédure de validation des acquis de l'expérience
- La construction et le développement du portefeuille de compétences
- La planification d'une stratégie de promotion individuelle
- L'acquisition d'une expérience de travail dans des entreprises locales

Le conseiller doit motiver le migrant pour ces actions et échanger sur le fonctionnement de l'emploi dans le pays d'accueil. Il l'informera également d'un possible soutien pour mettre en œuvre le plan d'action.

Des stages dans des entreprises locales sont particulièrement conseillés parce qu'ils permettent :

- de développer la connaissance de la culture d'entreprise dans le pays d'accueil mais aussi localement,
- d'acquérir une plus grande confiance dans l'utilisation de la langue dans un contexte de travail,
- de découvrir les métiers et le contexte de travail dans le pays d'accueil,
- de se faire connaître des employeurs,
- d'obtenir des recommandations d'entreprises locales,
- de développer un réseau local.

S'il n'existe pas de dispositifs permettant d'acquérir une expérience professionnelle dans le secteur privé, il reste possible de participer à des activités associatives.

1.4 Accompagnement du plan d'actions (Etape 4)

1.4.1 Développer des réseaux et se faire connaître

Connaître des entreprises et se faire connaître

L'inscription auprès des services de l'emploi est la première étape. Elle ouvre l'accès à des conseils individuels ainsi qu'à des informations sur les entreprises locales et sur leurs besoins en matière d'emploi.

Développer une connaissance des entreprises est utile pour les demandes et les entretiens. Cela permet d'identifier les bonnes personnes et d'être identifié. Tout peut être utile : annuaires en ligne, moteurs de recherche, services de l'emploi, centres d'orientation, centres d'information sur les métiers, organismes consulaires, sites web d'entreprises...

Faire circuler son CV

- Enregistrement sur des sites dédiés
- Utilisation des intermédiaires pour l'emploi, auprès d'entreprises
- Envoi par mail

Rencontre de professionnels

Un réseau local peut se construire en :

- identifiant toutes les structures susceptibles d'apporter une aide pour l'emploi (agences de placement, centres d'information, municipalités...) ;
- participant à des salons de l'emploi ;
- s'impliquant dans des associations de demandeurs d'emploi, des cercles de recherche d'emplois ;

- contactant directement des employeurs pour s'informer sur les entreprises ;
- s'impliquant dans des activités bénévoles pour des associations caritatives, de quartier, ou en participant à des activités de tous ordres, sportives, citoyennes, politiques, scolaires...

Développement des réseaux virtuels

Participer à des activités en ligne est utile pour se construire une réputation positive que les employeurs apprécieront. Cette réputation passe par des contributions utiles et positives sur les forums, les réseaux sociaux généraux tels que Facebook ou les réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn.

1.4.2 Préparation des entretiens

Préparer les messages clés pour convaincre et négocier (utile pour la candidature et pour l'entretien).

Préparer à l'existence de préjugés et à la manière de les combattre car ils constituent souvent le principal obstacle à l'emploi des migrants dans les pays de l'UE.

Sensibiliser aux lois contre les discriminations et aux moyens de réagir : qui faut-il contacter en cas de ressenti discriminatoire.

Aider à valoriser l'origine étrangère et le parcours de migration, notamment en mettant en avant les caractéristiques suivantes :

- La connaissance de plusieurs langues.
- La connaissance d'autres cultures.
- La connaissance d'autres pays, utile à des fins commerciales et marketing : ouverture de nouveaux marchés, connaissance des besoins ou préférences des clients potentiels, utilisation de réseaux étrangers, adaptation du marketing.
- La connaissance de techniques différentes qui peuvent aider à améliorer les techniques utilisées.

L'expérience de la migration et le parcours migratoire sont la preuve que la personne est capable de s'adapter et de faire face à diverses situations (y compris des situations difficiles). Ces compétences sont utiles dans la plupart des entreprises qui exigent la capacité à travailler en équipe, à s'adapter à des environnements changeants, une flexibilité dans les conditions de travail.

L'immigration montre aussi que la personne est motivée et capable de gérer un projet de changement important.

En apprenant une nouvelle langue (celle du pays d'accueil) et de nouveaux codes culturels, le migrant montre qu'il est capable d'apprendre et de gérer des processus d'apprentissage tout au long de la vie qui sont essentiels pour tout travailleur.

Voir les choses d'un point de vue différent, d'une culture ou d'une perspective historique différentes, avec d'autres valeurs, peut faciliter le développement et l'introduction de l'innovation dans une entreprise.

1.4.3 Valoriser les expériences et les apprentissages précédents

S'ils peuvent justifier d'au moins un an (continu ou non) d'activité professionnelle salariée ou non, de bénévolat ou de volontariat, les migrants peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis. S'ils ont obtenu un diplôme, il faut demander une attestation de comparabilité au centre ENIC-NARIC.

2 Outils d'accompagnement

2.1 Outils pour évaluer le niveau de langue

Différents outils et organismes permettent d'évaluer le niveau de langue et de délivrer des attestations.

2.2 Outils pour évaluer les compétences

Selon la catégorie de compétences que l'on souhaite évaluer, il existe une variété de méthodes et d'outils qui peuvent être utilisés, dans un contexte de travail ou dans un organisme tel qu'un centre de formation.

2.3 Exemple de questionnaire pour décrire l'expérience antérieure

Dans votre pays d'origine (ou dans un pays de transit)

Quel métier ?.....
Où ? .....
Pendant combien de temps?.....
Rythme de travail?.....
A l'intérieur, à l'extérieur?.....
Quels outils, quelles machines ?.....
.....
Quelles activités ?
.....
.....
Compétences nécessaires ?
.....
.....
Les qualités nécessaires ?
.....
.....
Diplôme ou certificat ?.....
Qu'avez-vous appris ?
.....
Equipements de sécurité : .....
Procédures d'hygiène et de sécurité?
.....
Difficultés et risques ?.....
Travail seul ou en équipe ?.....
Communication écrite et orale avec les collègues ?.....
Transmission de consignes ?.....
Utilisation de documents écrits ? .....

2.4 Exemple de questions pour valoriser l'expérience de migration

Les questions ci-dessous ne sont données qu'à titre indicatif et comme il peut être difficile pour le migrant de parler de cette expérience, les conseillers doivent être particulièrement prudents. Ils peuvent choisir de ne pas aborder ce sujet.

- Avez-vous organisé vous-même votre déplacement vers la France ?
- Comment vous êtes-vous organisé, comment avez-vous réussi ?
- Étiez-vous responsable d'autres personnes ?
- Avez-vous utilisé les technologies numériques ?
- Avez-vous utilisé des réseaux spécifiques ?
- Avez-vous appris et utilisé des langues étrangères ?
- Quelles difficultés avez-vous eu à résoudre ?

2.5 Exemple d'outil pour relier les expériences et les activités réalisées aux compétences

2.5.1 Carte visuelle de mon expérience

Lister les activités et tâches puis les relier vers le haut et vers le bas comme dans l'exemple...

afip

Fonds européen d'intégration

Je suis...

- Soigneux
- Minutieux
- Adaptable
- Déterminé
- Méticuleux
- Autonome
- Serviable
- Fiable
- Organisé
- Enthousiaste
- Constructif
- Curieux
- A l'écoute des autres
- Créatif
- Ambitieux

Les activités et tâches que j'ai réalisées

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

- J'ai aidé mon oncle à construire une maison

Je suis capable de...

- Faire face au stress
- Donner des idées pour faire avancer le travail
- Organiser mon travail en autonomie
- Résoudre des problèmes
- Prendre des initiatives
- Gérer les urgences
- Etablir des priorités entre les tâches
- Travailler en équipe
- Communiquer avec des clients
- Suivre des instructions
- M'investir dans un projet
- Analyser de l'information
- M'adapter en fonction du contexte
- Evaluer le résultat de mon travail
- Identifier mes besoins
- Apprendre par moi-même

2.5.2 Résumé de mes expériences

Expérience	Dans mon pays d'origine	Dans un pays de transit	Dans le pays d'accueil
Travail*			
Sociale**			
Famille***			
Migration			

**Emploi salarié ou non, avec un parent ou en indépendant*
***Toutes les activités réalisées dans un cadre associatif*
****En relation avec vos responsabilités et votre rôle dans la famille*

2.5.3 Décrire son expérience

Pour chaque expérience clé :
Décrivez le contexte, aussi précisément que possible
.....
.....
.....
.....

Donnez des exemples
.....
.....
.....

Quels sont les documents qui peuvent les illustrer ?
.....
.....
.....

Exemples

Domaine	Documents	Alternative
Travail	*Contrat de travail* *Certificat de travail*	*Description précise des tâches*
Social	*Documents produits pour l'activité* *Carte de membre*	*Description des activités, programmes d'évènements...*
Famille		*Contexte économique et social du pays d'origine*
Migration		*Description, choix du pays d'accueil*

2.5.4 Compétences[1]

1.1.1.1 Exemple de tableau de synthèse

Compétences		Expérience *Quand avez-vous utilisé cette compétence*	Estimation du niveau de maîtrise
Savoir-faire liés au métier			
Compétences transversales			
Qualités personnelles			

1.1.1.1 ProfilPass : Connaître ses forces, construire son futur

Le ProfilPass a été mis au point par l'Institut allemand pour l'éducation des adultes, Centre de Leibniz pour la formation tout au long de la vie (DIE) et par l'Institut pour le développement et la recherche stratégique. Il a été adapté en français dans le cadre du projet Leonardo *Knowing Interests – showing skills.*

Il est disponible en téléchargement sur : http://www.profilpass.de/media/pp_french.pdf

[1] Les compétences sont ici considérées au sens large, elles incluent notamment les savoir-faire et les savoir-être

1.2 Checklist

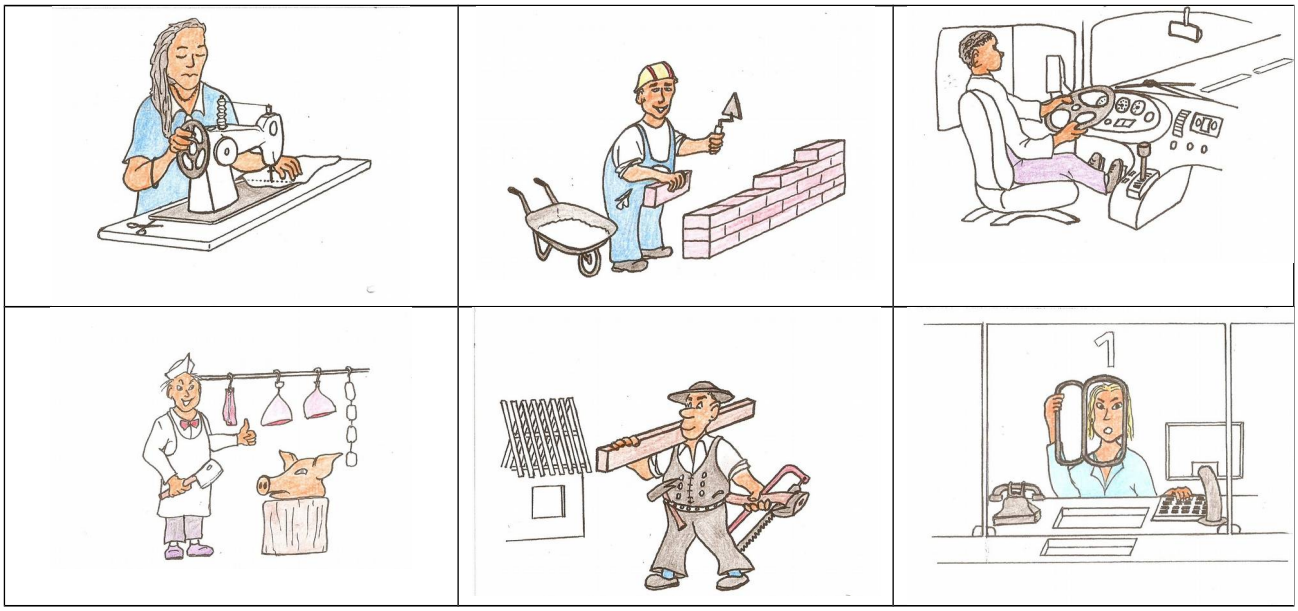
Action	Oui	Non	Pas complètement Que manque-t-il ?
Compétences			
Je sais ce qu'est une compétence			
Je connais mes compétences transversales			
J'ai documenté mes compétences transversales			
Je connais mes compétences métiers			
J'ai documenté mes compétences métiers			
Je sais ce qu'est un portefeuille de compétences			
J'ai vu des exemples de portefeuilles de compétences			
J'ai fait un plan pour réaliser mon propre portefeuille			
J'ai commencé mon propre portefeuille de compétences			
J'ai discuté de mon portefeuille avec des tiers			
Reconnaissance et validation			
Je sais s'il est possible de faire reconnaître mes diplômes ou certificats			
Je sais ce qu'il faut faire pour faire reconnaître mes diplômes ou certificats			
Mes diplômes ou certificats sont reconnus			
J'ai demandé une attestation de comparabilité pour mon diplôme			
Je me suis renseigné sur la possibilité de faire reconnaître mon expérience			
Je suis engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience			
Développement des réseaux et visibilité			
Je suis inscrit à Pôle emploi			
Je connais les différentes structures qui peuvent m'aider à trouver un emploi			
J'ai fait un plan pour développer des contacts professionnels			
Je suis impliqué dans des activités hors de ma communauté			
J'ai repéré des foires et des événements où je peux rencontrer des entreprises			
J'ai déjà rencontré des employeurs			
J'ai identifié les sites web, les forums et les réseaux sociaux qui			

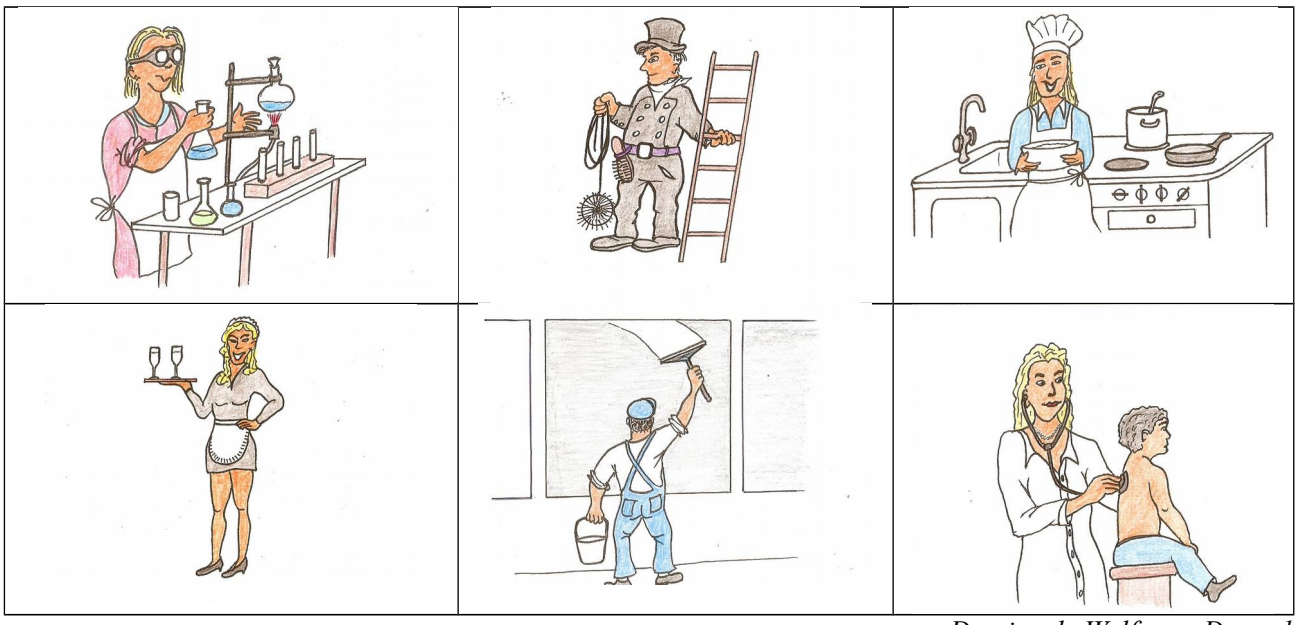
peuvent m'être utiles pour trouver un travail			
Je garde une trace de tous mes contacts			
J'ai organisé ma présence sur un réseau social dans une perspective d'emploi			
Améliorer ma présentation			
J'ai des CV à jour en français			
J'ai réalisé un portefeuille de compétences			
J'ai regardé des exemples de CV plus visuels (par exemple basés sur la vidéo ou sur des représentations graphiques)			
J'ai essayé de faire un CV avec plus de créativité			
Je connais les qualités que je peut mettre en valeur lors d'un entretien			
J'ai préparé des sujets que je peux valoriser, lors d'une candidature ou pendant un entretien			
Je suis au courant des lois contre les discriminations			
Je sais que le fait d'être d'origine étrangère peut être valorisé auprès d'une entreprise			

1.3 Visualisation des métiers et des compétences

De nombreux dessins représentant des métiers et des outils disponibles sur le site du projet *Boosting Individual Competences* [http://www.bic-project.eu/resources] peuvent être utilisés lors d'entretiens avec des personnes qui ne maîtrisent pas la langue.

1.3.1 Exemples de vignettes représentant des métiers

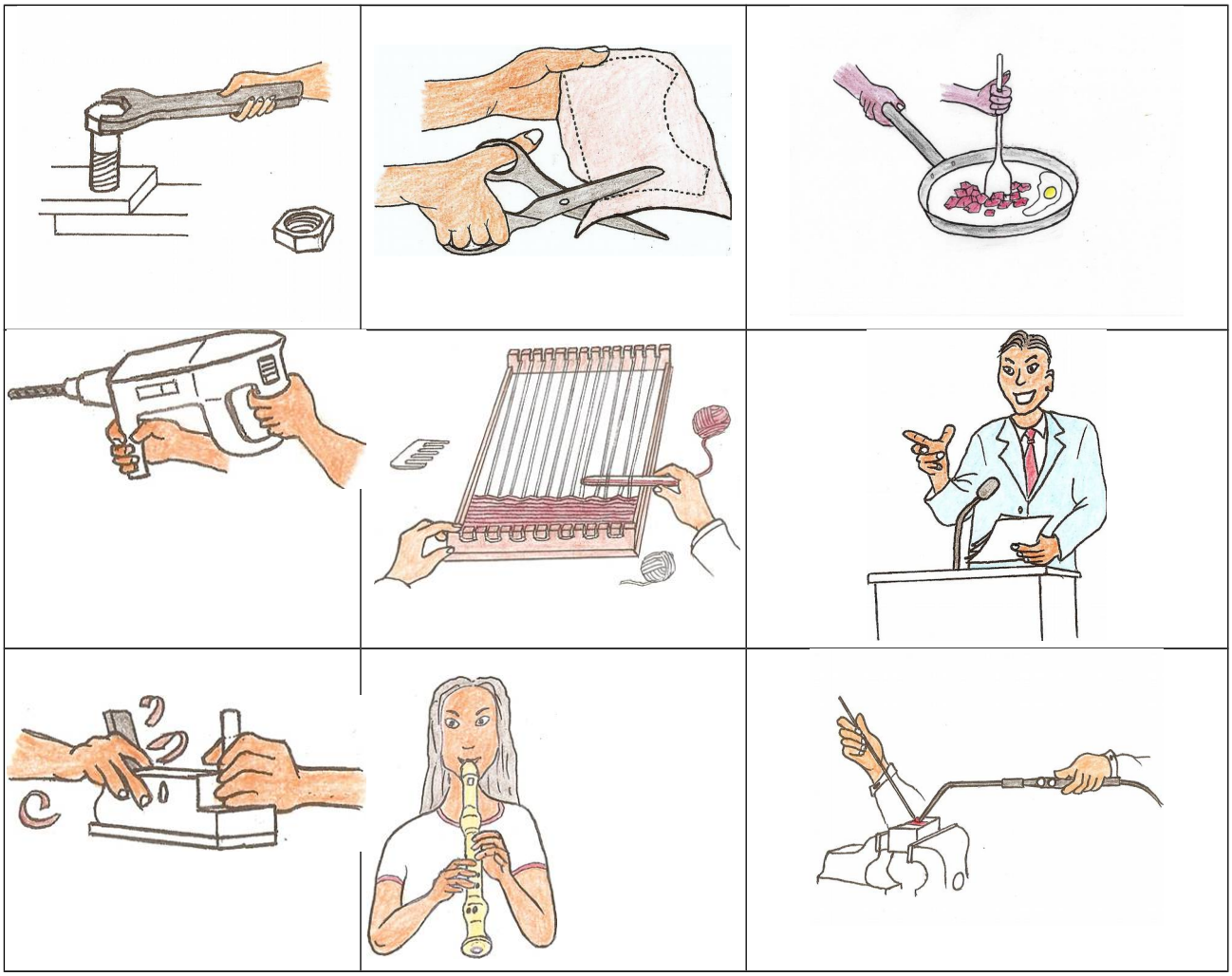




Dessins de Wolfgang Dressel

1.3.2 Exemples de vignettes représentant des savoir-faire

Je suis capable de...



Dessins de Wolfgang Dressel