



**Profint**

EUROPEAN PROFESSIONAL TEAMS  
FOR SUCCESSFUL INTEGRATION  
OF MIGRANTS AND REFUGEES

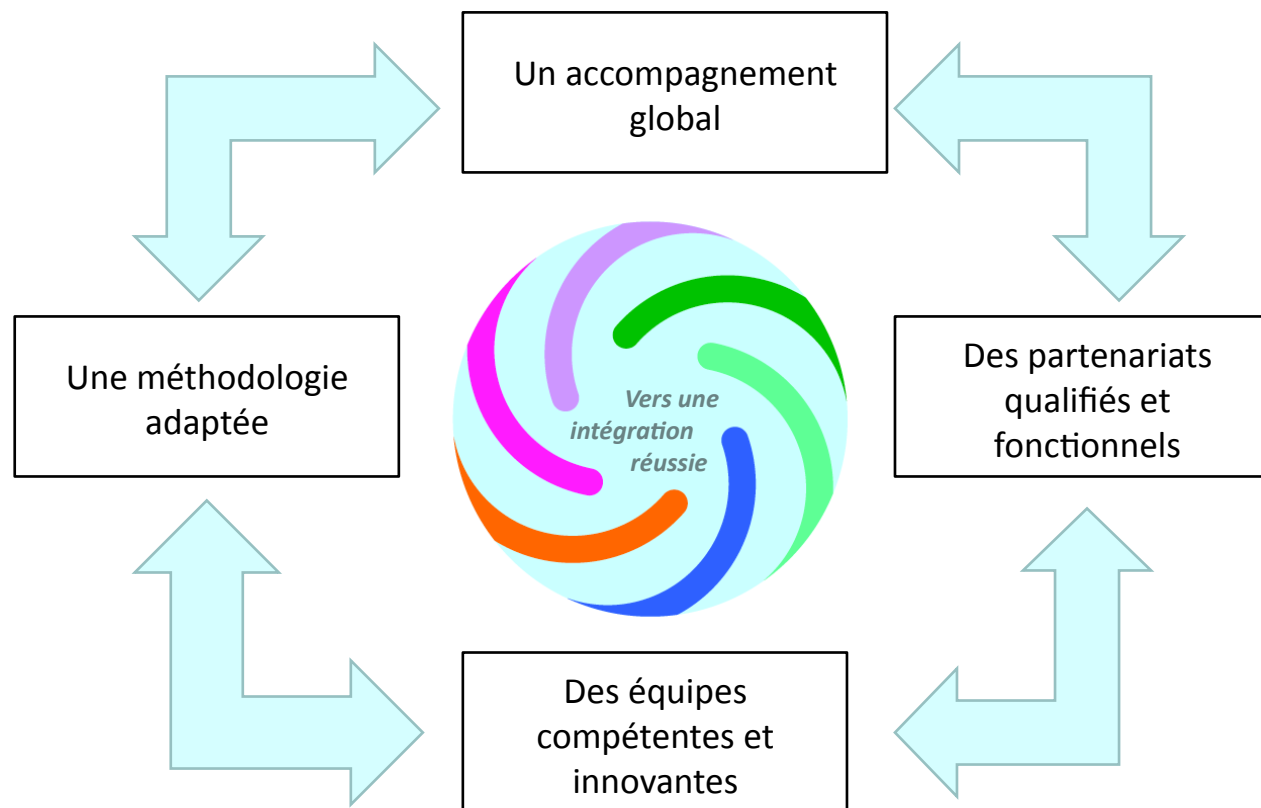
# Le modèle Profint



Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne



# Profint



# Un accompagnement global

## ◆ Travail et intégration: Objectif du parcours d'intégration

L'accès à l'emploi n'est pas seulement une question d'acquérir des techniques de recherche, de se former, d'obtenir un stage, etc.

Il s'agit également de réunir et/ou de gérer toute une série de conditions «périphériques» qui peuvent aussi bien être un tremplin qu'un obstacle à l'acquisition finale d'un emploi.

Et avant tout, avoir un travail ne signifie pas nécessairement être intégré dans la société d'accueil.

C'est pourquoi, un parcours d'intégration est un processus complexe qui demande *un accompagnement global*:

- Les différents acteurs qui travaillent sur des initiatives ciblant les migrants / réfugiés doivent avoir à l'esprit le chemin que ceux-ci doivent faire jusqu'à *leur intégration complète*
- et appréhender tous les problèmes que ceux-ci doivent affronter au cours de leur parcours d'intégration.

# Un accompagnement global

## ◆ Prendre en compte trois domaines d'apprentissage

- *Linguistique*: apprendre la langue du pays d'accueil pour pouvoir progressivement parler, comprendre, lire et écrire cette langue dans des situations quotidiennes et professionnelles.
- *Professionnel*: acquérir les compétences (connaissances de base et connaissances métier, savoir faire, savoir être) nécessaires pour formaliser un projet professionnel, rechercher, obtenir et conserver un emploi.
- *Socioculturel*:
  - . Apprendre les droits et les devoirs d'un citoyen du pays d'accueil et connaître les institutions, les règles et les lois qui les servent et les régissent.
  - . Apprendre et comprendre les règles et les normes sociales régissant la vie quotidienne dans le pays d'accueil (*socialisation*).
  - . Apprendre et s'approprier les habitudes culturelles et les autres éléments du patrimoine culturel du pays d'accueil, comprendre les valeurs qui sous-tendent cette culture, saisir les différences culturelles et voir en quoi elles peuvent être positives pour le migrant / réfugié et pour la société d'accueil (*acculturation*).

# Un accompagnement global

## ◆ Renforcer des processus d'apprentissage interdépendants

- Les trois différents processus d'apprentissage interagissent les uns avec les autres et l'expérience montre qu'ils peuvent se renforcer mutuellement.
- Il faut viser à établir des relations voire une coordination entre formateurs de langues et accompagnateurs de l'intégration professionnelle et socioculturelle.
- Chaque dispositif ou activité offre toujours une gamme d'apprentissages possibles - langue, professionnalisation, socialisation, acculturation - à laquelle il est important de réfléchir pour l'exploiter aussi pleinement que possible.

# Un accompagnement global

## ◆ Ancrer les projets sur le territoire

- Pour préparer les nouveaux arrivants à répondre aux demandes des employeurs locaux et à s'adapter aux emplois offerts par le territoire.
- Pour exploiter le patrimoine culturel du territoire (de la gastronomie au patrimoine architectural en passant par le patrimoine naturel ou populaire) pour familiariser les nouveaux venus avec la culture du pays hôte.
- Pour faire vivre des rencontres aux nouveaux arrivants et leur faire créer des liens avec les gens, à commencer par les habitants et tous les services de l'environnement local.

Il faut

- bien connaître les initiatives existantes sur le territoire avec lesquelles se coordonner, se faire complémentaire et échanger des bonnes pratiques,
- et s'appuyer sur les organisations locales qui possèdent des compétences complémentaires utiles à l'accompagnement et sur les institutions qui encadrent et soutiennent, au niveau local, le parcours d'intégration.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Prendre en compte les spécificités des bénéficiaires

- *Aucune connaissance du marché du travail et du monde du travail* du pays d'accueil.  
*Peu ou pas d'éducation et pas d'expérience professionnelle* s'agissant des jeunes.  
*Des attentes inadéquates*, souvent trop élevées, s'agissant de ceux qui ont une formation ou même une profession.
- *Des cultures différentes*, souvent aujourd'hui très éloignées de la culture européenne.
- *Une certaine diversité* dans les groupes, en termes de niveaux de connaissance et de savoir-faire professionnels, de cultures et d'ouverture culturelle, de langues maternelles et de maîtrise de la langue du pays d'accueil, de situations privées et de contraintes périphériques.
- Une grande «*vulnérabilité*» c'est-à-dire le risque accru d'être empêché dans son parcours, notamment d'intégration professionnelle, et de décrocher du dispositif d'accompagnement (environnement défavorable, complexités administratives).
- Le plus souvent, un levier compensateur: une *grande motivation* à obtenir un emploi et à s'intégrer en tant que membre à part entière de la communauté nationale.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Soigner le ciblage, le recrutement et la sortie des bénéficiaires (1)

### *Le ciblage*

- Dans tous les cas, les questions fondamentales à poser sont:
  - Quelle problématique principale voulons-nous contribuer à résoudre concernant les nouveaux arrivants et quel objectif avons-nous avec notre projet / notre activité?
  - Quels bénéficiaires voulons-nous atteindre? Quel niveau d'homogénéité / d'hétérogénéité dans un groupe visons-nous / acceptons-nous et selon quels critères?
  - Quelles organisations / quels acteurs ont accès aux bénéficiaires potentiels?
- Il faut veiller à développer une communication *sur le dispositif et ses objectifs*
  - vers les organisations de sourcing / d'orientation,
  - vers les personnes de sa propre organisation qui accueillent les bénéficiaires arrivant par eux-mêmes,
  - vers les bénéficiaires potentiels,

qui soit *adaptée à chacune de ces cibles*, dans sa forme (directe ou indirecte) et son contenu.



# Une méthodologie adaptée

## ◆ Soigner le ciblage, le recrutement et la sortie des bénéficiaires (2)

### *Le recrutement*

- Lorsque les responsables du dispositif d'accompagnement n'ont pas le contrôle de la sélection, informer directement sur le dispositif et ses objectifs les personnes en charge de cette sélection est fondamental.
- La sélection des migrants et des réfugiés ne peut pas être toujours basée sur les critères habituels de connaissances et de compétences, et doit plutôt donner de l'importance à *leur motivation*.
- La mise en œuvre de procédures d'inscription participatives, ou encore un processus progressif de constitution de cohortes de bénéficiaires ou d'introduction au dispositif, peuvent être des moyens de tester et / ou de renforcer la motivation des bénéficiaires potentiels.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Soigner le ciblage, le recrutement et la sortie des bénéficiaires

### *La sortie*

- Chaque dispositif d'accompagnement / de formation doit inclure des procédures de sortie offrant aux bénéficiaires les meilleures conditions possibles pour poursuivre leur intégration avec succès. Cela peut être:
  - donner une reconnaissance formelle des compétences acquises au cours du parcours d'accompagnement,
  - connecter le bénéficiaire à une organisation/ un dispositif / un référent qui assure le suivi sous une forme adaptée à la situation du bénéficiaire sortant,
  - donner un réseau / des contacts au bénéficiaire sortant pour trouver du travail s'il n'en a pas trouvé, pour combler ses lacunes en matière d'apprentissages, ou pour élargir son réseau de contacts sociaux,
  - organiser la possibilité pour les bénéficiaires sortants de retourner chez leur référent actuel en cas de besoin,
  - mettre en place des procédures de suivi des anciens bénéficiaires.
- La sortie d'une cohorte de bénéficiaires doit également être l'occasion *d'évaluer*
  - les progrès des bénéficiaires sortants, sur *les trois différentes dimensions* de leur parcours d'intégration,
  - le dispositif, en questionnant bénéficiaires et partenaires intervenants pour pouvoir faire évoluer et affiner les processus d'accompagnement et de formation.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Considérer l'importance des activités collectives

- L'expérience montre qu'un dispositif d'intégration réussi doit inclure à la fois un accompagnement *individuel et collectif*.
- *Des activités collectives intensives* au début d'un dispositif - c'est-à-dire des activités de groupe quotidiennes pendant au moins quelques semaines - permettent aux bénéficiaires de se révéler et donnent aux équipes d'accompagnement *la possibilité de mieux connaître leurs spécificités individuelles, leurs forces et leurs difficultés selon la situation*.
- Planifier des sessions collectives pendant un parcours, lorsque les bénéficiaires sont dispersés en formation individuelle ou pratique, leur donne la possibilité *d'échanger leurs expériences et de révéler des succès ou des échecs* dont ils ne pensent pas forcément parler en échange individuel avec leur référent.
- Les activités collectives offrent *un potentiel d'apprentissage plus large* - professionnel, culturel, social et linguistique - qui doit être pris en compte, à plus forte raison si l'on intervient à un stade précoce du parcours d'intégration.
- Elles créent également *plus d'opportunités pour impliquer différents partenaires dans l'accompagnement* et ainsi renforcer le processus de socialisation et d'acculturation progressives des nouveaux arrivants.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Organiser un accompagnement individuel intensif et rapproché

- L'accompagnement professionnel doit être *intensif* et *coller précisément aux situations et objectifs très différents des bénéficiaires*, avec des contacts très réguliers et formalisés, préparant et évaluant chaque étape franchie par le bénéficiaire dans sa recherche d'un travail, ses contacts avec les entreprises, sa pratique, sa formation, etc.
- Les accompagnateurs doivent toujours *faire preuve de vigilance et être réactifs* en cas d'incidents et d'obstacles périphériques (sociaux, administratifs, concernant le logement, la santé, l'économie, la famille, etc.) susceptibles de menacer rapidement le bon déroulement du parcours et de mettre le bénéficiaire en situation critique.
- *Un référent unique* par bénéficiaire qui a la responsabilité de suivre l'ensemble du parcours de chaque bénéficiaire dans le dispositif est *une nécessité* pour assurer ce soutien intensif et rapproché.
- Organiser et obtenir *un accompagnement conjoint* avec les tuteurs / les professionnels / les formateurs pendant la période où les bénéficiaires suivent une formation professionnelle ou pratique est aussi une nécessité absolue,
  - pour *la qualité de l'accompagnement*,
  - pour *rassurer les employeurs et les entreprises d'accueil* qui pourraient hésiter à accueillir des personnes sans expérience et sans une parfaite connaissance de la langue d'accueil et des normes du monde de l'entreprise.

# Une méthodologie adaptée

## ◆ Privilégier la pratique et une approche participative

- L'accompagnement des nouveaux arrivants doit promouvoir *la pratique* en tant que mode d'apprentissage.
- *Pratique de la langue*: Parler, entendre et écouter d'autres personnes dans une variété de situations, sont nécessaires aux tout nouveaux arrivants pour progresser et intégrer les acquis des cours de langue. Quand ils maîtrisent mieux la langue, il est important de faire des liens entre l'apprentissage linguistique et professionnel et de *pratiquer la terminologie en référence à un métier et au monde du travail*.
- La pratique de la langue va de pair avec *la pratique des contacts sociaux et des échanges culturels* avec diverses personnes de l'environnement local.
- *La pratique de différentes activités de production et de situations professionnelles* est un moyen efficace de préciser un projet professionnel et / ou d'apprendre un travail pour les migrants / les réfugiés.
- La pratique, quels que soit sa forme et son objet, offre *des opportunités d'apprentissage aux trois niveaux (linguistique, socioculturel, professionnel)* qu'il est important que les accompagnateurs sachent exploiter pour renforcer les processus d'apprentissage respectifs.
- Il est important de prendre en compte les compétences et expériences des nouveaux arrivants en utilisant autant que possible *des méthodes participatives* (impliquer les bénéficiaires dans la préparation de différentes activités ou la construction des programmes, laisser de l'espace aux initiatives individuelles).

# Des partenaires qualifiés et fonctionnels

## ◆ Identifier le réseau pertinent de partenaires

- Un accompagnement global suppose *d'identifier avec soin et mobiliser des acteurs* sur lesquels s'appuyer pour le mettre en œuvre, d'avoir une approche détaillée et stratégique pour les engager *de façon significative*.
- Il faut *s'appuyer sur des partenaires qui peuvent orienter à bon escient* des nouveaux arrivants vers le dispositif ou *qui permettent une prise de contact* avec des bénéficiaires pour les informer sur le dispositif et ses objectifs.
- Il faut identifier tous les acteurs qui peuvent contribuer concrètement *à prévenir ou, le cas échéant, à gérer des situations périphériques pouvant faire frein ou même obstacle* au bon parcours des bénéficiaires.
- Il faut identifier et mobiliser un certain nombre d'acteurs qui, dans l'environnement local, *peuvent contribuer à renforcer le processus de socialisation et d'acculturation des bénéficiaires*.
- S'agissant *des entreprises, employeurs ou acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle*, il faut identifier:
  - Quelles entreprises offrent des emplois sur le territoire ou peuvent accueillir des visites ou des stages d'immersion ? Lesquelles peuvent être à même de s'engager à offrir leurs chances à de nouveaux arrivants?
  - Quels acteurs de formation offrent des services particulièrement adaptés aux besoins des bénéficiaires ?
  - Quels acteurs peuvent fournir un réseau d'entreprises à contacter ? Lesquels pourront contribuer à orienter vers /informer sur des opportunités de pratiques et de formation ?

# Des partenaires qualifiés et fonctionnels

## ◆ Mettre en place et organiser des partenariats fonctionnels

- Un partenariat autour d'un dispositif d'accompagnement ne peut se mettre en place et devenir fonctionnel qu'à partir d'un minimum de *compréhension commune*, par les partenaires :
  - de la situation des réfugiés/migrants et de leurs problématiques,
  - de leurs compétences respectives,
  - des objectifs du dispositif et du rôle que chacun peut et doit jouer pour les atteindre.

Pour établir cette compréhension commune et la renforcer au cours du temps :

- Il est important de donner aux partenaires potentiels une *information précise sur le dispositif, ses objectifs et « la valeur ajoutée »* qu'il apporte au parcours d'intégration des bénéficiaires.
- Il est conseillé *d'impliquer directement les partenaires* dans les activités et les processus d'accompagnement des migrants et réfugiés, notamment dans le cadre des sessions d'accompagnement collectif.
- Il est important *de formaliser les routines de collaboration et d'établir des protocoles d'action et d'accompagnement conjoints* qui définissent bien les rôles de chaque partenaire. Ces routines doivent inclure *des moments d'échanges, de retours d'expérience et d'évaluation* de la collaboration.

# Des partenaires qualifiés et fonctionnels

## ◆ Institutionnaliser les partenariats

- Un partenariat doit être *validé, soutenu et valorisé par les organisations respectives* auxquelles appartiennent les individus qui le mettent en œuvre.
- Les *modes de collaboration* des partenaires doivent être *formalisés et validés* aux niveaux managérial et de l'organisation.
- Les *actions et résultats* partenariaux des acteurs opérationnels doivent être *reconnus et valorisés* par leur management et organisation respectifs.
- Les partenariats doivent être *évalués conjointement* au niveau institutionnel.
- Les partenariats et leur plus-value pour intégration des migrants et réfugiés doivent être *rendus visibles* par les organisations partenaires dans les réseaux socio-économiques et institutionnels du territoire.



# Des équipes compétentes et innovantes

## ◆ Bien connaître et maîtriser la situation des migrants et réfugiés

- Les équipes opérationnelles doivent avoir *une bonne connaissance du cadre national législatif et réglementaire* concernant le système d'intégration et d'asile ainsi que des administrations concernées et de leurs compétences.
- Elles doivent être *sensibilisées aux mécanismes de discrimination / rejet / méfiance* dont les bénéficiaires peuvent être la cible et être en capacité d'argumenter/ de rassurer l'environnement ou des partenaires, en mettant en avant les compétences portées par les bénéficiaires et en les valorisant.
- Elles ont besoin d'être sensibilisées *aux différences culturelles* et à *la gestion de la diversité culturelle* dans les groupes qu'elles accompagnent.

# Des équipes compétentes et innovantes

## ◆ Constituer et organiser des équipes opérationnelles

- Constituer et organiser les équipes pour permettre *un suivi individuel rapproché et sans rupture* des bénéficiaires:
  - Instituer des référents uniques à chaque bénéficiaire.
  - Renforcer les professionnels avec des ressources volontaires et définir clairement les rôles de chacun.
  - Formaliser les modes d'articulation de l'équipe d'accompagnement avec les acteurs internes ou externes intervenant sur différents domaines ou phases d'apprentissages.
- Donner les moyens aux équipes *d'ajuster leurs pratiques et d'adapter en continu leur processus d'accompagnement*.
- Renforcer les échanges *d'expériences et de pratiques* entre les équipes travaillant sur différents dispositifs et initiatives.

# Des équipes compétentes et innovantes

## ◆ Informer – Communiquer

- Identifier *les parties prenantes internes du dispositif* – personnel d'accueil/d'orientation de bénéficiaires, personnel administratif, ... – et les informer sur le dispositif et ses objectifs, les critères de recrutement ainsi que sur les besoins et spécificités des migrants et réfugiés.
- Informer *les partenaires potentiels* sur le dispositif, ses objectifs et sa plus-value.
- Informer les *partenaires effectifs* de l'avancée des collaborations et des résultats obtenus.
- Informer *les parties prenantes territoriales de l'intégration des réfugiés et migrants*, des résultats et de la plus-value apportée par le dispositif.
- Réfléchir à une information sur le dispositif et à une stratégie de communication *adaptées aux migrants et réfugiés* considérés comme bénéficiaires potentiels du dispositif.



# Profint

EUROPEAN PROFESSIONAL TEAMS  
FOR SUCCESSFUL INTEGRATION  
OF MIGRANTS AND REFUGEES

Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

