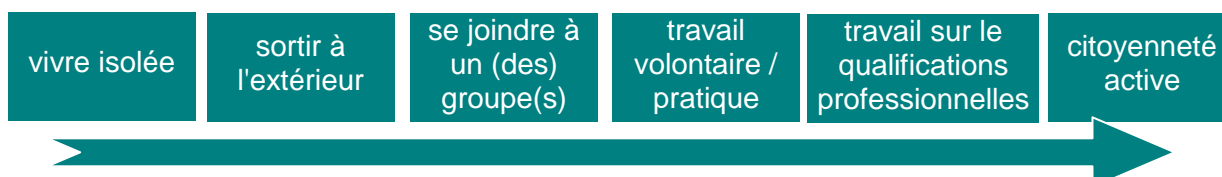


Outils et méthodes pour l'intégration des femmes migrantes

Ce document est issu du projet européen Grundtvig "Empowerment kit for immigrant women with low educational background"¹. Les "outils et méthodes" qu'il contient sont liés, en tant qu'instruments concrets, à l'"échelle de progression vers la citoyenneté active", qui propose six étapes intermédiaires entre les deux situations extrêmes pour des femmes migrantes, qui sont l'isolement social (comme niveau d'intégration minimum, ou de non-intégration) et la citoyenneté active (comme niveau d'intégration élevé, ou intégration réussie):



Une plateforme de consultation en ligne, élaborée dans le cadre du projet (et accessible par mot de passe²) propose une définition plus détaillée de chacune de ces étapes, ainsi que des conseils pratiques pour le coach, ou pour toute autre personne qui serait amenée à accompagner une ou plusieurs femmes migrantes dans un processus d'intégration et d'empowerment. Des conseils qui sont donnés sous forme de défis (ou "challenges"), permettant de définir ce que l'on pourrait faire pour permettre à une femme étant située à une de ces étapes de viser l'étape suivante, ainsi que des actions possibles pour l'aider à y arriver. Ce sont ces actions possibles qui sont proposées dans ce document, sous forme de "outils et méthodes", une sorte de récolte de bonnes pratiques issues des différents partenaires du projet et liée directement à l'une ou l'autre des étapes mentionnées.

Chaque méthode (ou instrument) est présentée ici de manière plus ou moins détaillée, en décrivant les principales caractéristiques d'une action possible, sous forme de "mode d'emploi". Un résumé introduit chaque méthode, ce qui permettra d'avoir un aperçu rapide de l'essentiel.

Du point de vue de la FDEP, le niveau d'intérêt pour ces différents outils et méthodes est variable, ce qui s'explique notamment par les considérations suivantes:

- les bonnes pratiques à l'origine de ces outils et méthodes sont issues de pays très différents les uns des autres, notamment en ce qui concerne la situation de la migration et en particulier des pratiques d'intégration existantes (on pense par exemple à la République Tchèque, où la migration constitue un phénomène relativement récent);
- les informations fournies dans le cadre du projet ont présenté de grandes différences entre un partenaire et l'autre, en particulier en ce qui concerne le niveau de détail des pratiques;
- la volonté du coordinateur du projet a été de réduire ces descriptifs à l'essentiel, dans le but principal de faciliter la lecture et donc l'accessibilité; mais la principale conséquence a été de réduire aussi à l'os certains descriptifs, et d'omettre parfois des informations qui auraient pu être pertinentes.


1 Une partie des produits du projet sont disponibles à l'adresse internet <http://www.socialempowerment.eu>

2 Le mot de passe peut être demandé en écrivant à daniele.beltrametti@fdep.ch

Table des matières

Des guides bénévoles comme accompagnateurs dans la société d'accueil	4
Les cercles d'études comme activité de brise-glace	7
Les activités de sensibilisation pour trouver des participantes	11
Les groupes de discussion comme outil pour l'évaluation des besoins des femmes migrées...	15
CV personnalisé pour l'autonomisation des femmes immigrées.....	19
Gestion du stress.....	22
Plan d'action individuel pour une meilleure intégration dans le marché du travail	24
Les modèles de rôle issus de la communauté des guides bénévoles	25
La motivation par les modèles de rôle et les contacts avec le marché du travail.....	27
Lettre personnelle en tant qu'élément du CV	29
L'auto-réflexion à travers le collage.....	31
Exercice de motivation: le métier de mes rêves.....	33
Emplois impopulaires	35
Jeu de rôle: entretien d'embauche	37
Exercice: lancer ma propre entreprise	39
Exercice d'autonomisation: "Dans deux ans..."	41
Les médiateurs culturels pour atteindre les immigrées isolées	42
Nous vivons dans une ville - soirées interculturelles pour une meilleure intégration	45
Le travail est ouvert à tous: la formation des formateurs	47
Nous apprenons ensemble en tant que femmes.....	50
Espaces de rencontre	54
Faisons la ville ensemble	56
Banque de temps	58
Ateliers sur les conditions de travail dans les services domestiques.....	60
Amorcer l'esprit d'entreprise chez les femmes migrantes.....	62

f o n d a t i o n
d é v e l o p p e m e n t
é d u c a t i o n
p e r m a n e n t e

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Ce projet bénéficie du soutien du SER-
Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la
recherche

 
Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme


EM-KIT
empowerment of immigrant women

Des guides bénévoles comme accompagnateurs dans la société d'accueil

Etapes de l'échelle Em-Kit: 1 et 2

Résumé

Les guides bénévoles sont des personnes qui ont une connaissance de la société et qui désirent introduire des immigrés dans celle-ci. Les guides peuvent être natifs ou immigrants en possession d'une connaissance et d'une expérience du pays d'accueil. Cet outil est également doté d'un programme d'introduction pour les guides.

Introduction et contexte

Le concept d'accompagnement bénévole est basé sur l'idée que l'intégration (intégration culturelle en particulier) se réalise essentiellement par de contacts personnels. L'idée de guides bénévoles est utilisée en Suède, mais elle est étroitement liée à l'idée des médiateurs culturels, utilisés en Grèce et en République Tchèque.

L'initiative concernant ces "guides" est présentée lors d'un événement de groupe organisé par un partenaire. Durant cet événement, les immigrants et les natifs sont invités à s'inscrire pour créer des duos. Cette mise en binôme est synonyme de contact social pendant le temps libre afin de se rencontrer, de se connaître et de partager des expériences. Plus tard, des activités de groupe sont régulièrement organisées par l'intervenant pour aborder des thèmes spécifiques sur le système du pays d'accueil et de la société. Ces activités de groupe sont volontaires, gratuites et ouvertes aux natifs comme aux immigrants.

Lors de ces rencontres, les nouveaux guides bénévoles et les immigrants sont mis ensemble sur la base de leurs intérêts communs et de leur expérience, leur âge et leur situation familiale, leurs préférences personnelles et l'alchimie entre les personnes. Les femmes sont mises en binôme avec des femmes, les hommes avec les hommes, les familles avec les familles. L'appariement en binôme commence d'abord par une période d'essai et se poursuit ensuite, si les deux parties veulent continuer, pendant un an. Les guides bénévoles et les immigrants se rencontrent durant leur temps libre pour flâner et faire des choses ensemble. Ils choisissent à quelle fréquence et combien de temps ils doivent se rencontrer, ce qu'ils font faire et sous quelle forme (contenu). Le contact est totalement volontaire et fondé sur le respect, la réciprocité et la transparence.

Instructions

(Étape 1) Une personne-ressource de l'organisme intervenant organise une activité de groupe où les femmes immigrantes et les femmes autochtones sont invitées à participer. Les thèmes des réunions peuvent varier et toucher à la cuisine, aux vêtements, à la culture, aux traditions, à la démocratie, etc.

(Étape 2) Après la rencontre, les gens qui ont opté pour devenir des guides bénévoles doivent s'inscrire et sont invités à un entretien afin de faire un meilleur appariement avec le binôme. Cette mise en correspondance est basée sur les expériences et les intérêts communs, l'âge et la famille, les préférences personnelles et l'alchimie entre les personnes. La recommandation ici est de placer les femmes avec les femmes.

Un nouveau guide n'a pas besoin de participer à des activités de groupe pour montrer son intérêt, mais il peut aussi s'inscrire par e-mail.

Le rôle du guide bénévole

Le guide rencontre les participants sur une base régulière quand ils ont le temps, pour une période d'un an (plus s'ils le souhaitent). Ils se rencontrent et discutent, socialisent et font des choses ensemble, se donnent des astuces et des conseils sur des questions pratiques. Le guide fait un effort personnel, il agit comme un lien et un pilote dans la société au cours d'une étape importante de l'introduction des immigrés dans la société.

Le guide a deux fonctions principales:

1. expliquer les questions pratiques importantes que les femmes doivent connaître dans une nouvelle société
2. pratiquer la langue du pays d'accueil avec les femmes migrantes.

Les parties décident ensemble la fréquence et la quantité de contacts, ce qu'il faut faire et sous quelle forme (contenu).

(Étape 3) Une personne de contact issue d'un organisme intervenant organise une réunion de présentation des guides bénévoles. Lors de cette réunion, tous les guides bénévoles doivent recevoir des informations sur les questions suivantes:

- Qu'est-ce qu'un guide bénévole,
- Les rôles et les responsabilités,
- Thèmes recommandés pour les rencontres avec les participants,
- Conditions pour continuer / pour cesser un binôme.

A la fin de la réunion de présentation, la personne de contact fait un appariement avec un binôme.

(Étape 4) Après la réunion de présentation, chaque guide bénévole décide avec la femme migrante sur la façon de procéder, mais il peut contacter l'organisation des partenaires (personne de contact) si nécessaire. La personne de contact fait un suivi régulier pour vérifier la façon dont se déroule le processus d'accompagnement.

(Étape 5) Le premier mois est une sorte de « période probatoire » où les femmes immigrées rencontrent leurs guides bénévoles sur une base expérimentale. Après la période d'essai, les parties choisissent de poursuivre ou de terminer le contrat (le contrat peut être terminé à tout moment si nécessaire).

(Étape 6) Suivi par la personne de contact. La personne de contact doit communiquer avec le guide et le participant afin de vérifier la façon dont se déroule le binôme.

(Étape 7) Une personne de contact organise régulièrement des activités de groupe (au moins une fois tous les trois mois) où les guides concernés et les femmes immigrantes peuvent se rencontrer pour des discussions communes. Dans le même temps, de nouvelles mises en binôme peuvent être faites lors de ces activités de groupe.

(Étape 8) Le binôme s'achève au bout d'un an - si le guide et la femme immigrée le souhaitent. Sinon, ils peuvent continuer à rester en contact. Ils peuvent également créer un nouveau binôme.

(Étape 9) Evaluation de l'impact du suivi:

- vérifier si l'appariement a contribué à briser l'isolement des participants,
- comment l'appariement a permis de mieux intégrer les participants dans la société.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Un lieu pour les rencontres de groupe.
2. Une personne responsable d'apparier les femmes immigrées avec des guides bénévoles et du temps pour les contacts réguliers.
3. Une personne responsable de l'organisation des nouvelles réunions de groupes.
4. Des équipements pour les enfants des participants.

Les cercles d'études comme activité de brise-glace

Étapes de l'échelle Em-Kit: 2 et 3

Résumé

Sur la base d'un sujet d'intérêt commun et sur base volontaire, les participants se rencontrent de façon régulière pour discuter de leurs sujets d'intérêt et pour apprendre les uns des autres, sous la direction et le contrôle d'un "chef de cercle".

Introduction et contexte

Les cercles d'études constituent un outil de développement et d'éducation avec un seuil très bas de prérequis. Les cercles d'études sont formés en fonction des intérêts de chacun des participants. Ils sont constitués de petits groupes de participants (jusqu'à 10) qui se côtoient quotidiennement. La méthode du cercle d'étude est basée sur deux éléments: 1) un sujet d'intérêt commun pour tous les participants, 2) les participants apprennent à travers une participation orale active et à travers le partage et l'écoute, plutôt que de suivre des classes traditionnelles ou des conférences.

En Suède, les cercles d'étude peuvent être organisés sur l'initiative des ONG ou des prestataires de cours de formation d'adultes, grâce à des subventions gouvernementales. Les prestataires d'éducation pour adultes ont un rôle de facilitateur / administrateur dans le processus. Les équipements et matériels pour les cercles d'études sont payés par des subventions gouvernementales. Les thèmes du cercle d'étude peuvent varier en fonction des besoins des participants.

L'utilisation de cercles d'étude est très répandue à tous les niveaux de l'éducation des adultes en Suède. Ici, nous proposons une description d'une **méthode** que les partenaires peuvent utiliser pour organiser un cercle d'étude dans le cadre de leur propre travail quotidien. L'important est qu'ils aient l'expertise pour prodiguer des informations sur les thèmes que les femmes immigrées trouvent pertinents.

Les caractéristiques les plus importantes des cercles d'étude

- La participation à des cercles d'étude est volontaire, nul ne peut être contraint de participer.
- Ce sont des études en petits groupes avec des participants normalement au nombre de cinq à dix; cette taille permet à chaque participant d'être actif.
- Dans la plupart des cercles d'étude, les participants se rencontrent une fois par semaine pendant deux à trois heures, pendant une période de deux ou trois mois.
- Les participants sont égaux, le chef du cercle étant assimilé à l'un des membres du groupe (c'est la raison pour laquelle on appelle cela un « cercle d'étude », car tous les participants sont supposés s'asseoir dans un cercle où chacun peut voir les autres participants).
- Les connaissances des participants, leur expérience et leurs idées sont de première importance pour le résultat final. Vous essayez toujours de mettre en œuvre ce que vous dites et de discuter avec les participants sur votre situation de tous les jours.

- Les participants décident ensemble de l'objectif pour les cercles d'étude, le contenu de ces cercles d'étude, des livres à lire, de la façon de coopérer dans le groupe etc. et tout le groupe est responsable des résultats du cercle d'étude. Personne en dehors du cercle d'étude n'exerce un droit de décision sur les participants.
- La majorité des cercles d'étude ont lieu le soir, quand la plupart des gens peut s'y joindre. Mais il y a aussi beaucoup de cercles d'études pendant la journée, surtout pour les chômeurs ou les seniors.
- Aucune note ni examen n'intervient dans les cercles d'étude, mais pour de nombreux participants, le cercle d'étude est la première étape pour aller plus loin dans un parcours d'éducation formelle.

Le nombre de réunions par personne

Une personne peut être dans différents cercles d'étude, jusqu'à hauteur de 20 heures d'étude par semaine (une heure d'étude équivaut à 45 minutes). Une personne peut être impliquée dans un cercle d'étude jusqu'à 12 heures par semaine.

Le nombre d'heures par un cercle d'étude

- Un cercle d'étude peut durer jusqu'à 4 heures de cours par jour.
- L'exigence minimale pour un cercle d'étude est de 9 heures sur une durée d'au moins 2 semaines avec un minimum de trois sessions.
- L'exigence maximale pour un cercle d'étude va jusqu'à 40 semaines.

Un exemple de cercle d'étude pour les femmes immigrées sur le congé de maternité était le cercle d'étude organisé par le Bureau de la protection sociale, à travers le projet *Escalade* à Göteborg (printemps 2009). Le projet a eu lieu à la bibliothèque locale. Le contenu visait à améliorer la santé des participantes, à briser leur isolement et à améliorer leur participation à la société, à trouver les moyens de devenir autonomes (après le congé maternité), et à accroître leur capacité à formuler leurs propres objectifs. Les femmes ont apporté leurs jeunes enfants avec elles à chaque occasion.

La dynamique du groupe était élevée et les évaluations montrent que les femmes étaient très heureuses dans le cercle, car elles ont eu la possibilité de rencontrer d'autres mères et elles ont pu mettre en perspective leur propre situation. Les activités dans le cercle touchent au partage d'informations et de discussions tenues avec un médecin sur la santé, à des discussions avec un pédagogue sur les questions familiales et à des discussions avec une femme de la police sur la façon de transformer une banlieue en une communauté plus sécuritaire. Un conseiller aux études a expliqué les possibilités en matière d'éducation, telles que apprendre à écrire un CV et comment faire des activités avec les enfants. Dans ce projet, il y eu en tout trois cercles, et chacun d'entre eux a été très apprécié par les mères.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Recruter les chefs des cercles d'étude. Le recrutement peut se faire par le biais d'un dépliant qui fournit des informations sur le cercle d'étude. Le dépliant donne un aperçu des thèmes et une brève description de ce qui sera couvert lors de chaque session. Il comprend également un formulaire d'inscription. Le chef du cercle d'étude peut être issu des partenaires organisateurs. La condition est qu'il/elle dispose d'une expertise sur les sujets pertinents pour les femmes immigrées et d'une expérience de travail avec le groupe cible.

Attention! Habituellement, les participants décident eux-mêmes du contenu du cercle d'étude. Dans le cas de l'autonomisation des femmes immigrées aux stades 2 et 3 de l'échelle, les partenaires organisateurs se prononcent sur le contenu.

Le chef du cercle d'étude

La principale responsabilité du chef du cercle d'étude est d'être un guide pour les participants, de les inspirer et de les encourager, de préparer les réunions, de faire des suggestions de livres à lire, etc. C'est principalement en fonction du chef que le cercle d'étude prendra un bon départ, une première réunion qui inspire, où les participants se sentiront motivés et manifesteront des attentes.

Selon le sujet. le cercle d'étude sera plus ou moins dépendant de l'expertise du leader. En outre, le chef a toujours un rôle décisif quand il s'agit de l'interaction au sein du groupe, par exemple, lorsqu'il est question de donner une plus grande impulsion lors des périodes où les participants semblent manquer d'inspiration. L'autre tâche est de stimuler les participants qui sont lents ou timides pour s'exprimer. Et peut-être dans une certaine mesure, de limiter ceux qui sont trop désireux de s'exprimer au détriment des autres.

(Étape 2) Organiser la formation pour les chefs de cercles d'étude. Les cours de formation pour les chefs de cercles d'étude sont essentiels, notamment pour amener les chefs à devenir capables d'encourager et de stimuler chaque participant pour devenir un participant actif, poser des questions, exprimer ses opinions, partager ses expériences avec les autres, etc. Normalement, ces formations sont assez courtes, par exemple, un cours le temps d'un week-end.

(Étape 3) Assister les chefs de cercles d'étude dans le développement d'un plan d'étude pour chaque groupe spécifique de participants. Il/elle met en place le programme complet et la date / heure de la première réunion du cercle d'étude.

(Étape 4) Collaborer avec les chefs des cercles d'étude, car ils recrutent les participants: minimum 3 participants, y compris le leader du cercle lors de chaque réunion, maximum 12 participants, incluant un chef du cercle.

(Étape 5) Les chefs des cercles d'étude organisent la réunion de lancement du cercle d'étude. Cette première réunion du cercle d'étude est importante, car le chef du cercle d'étude y présente le sujet et ses suggestions concernant les matériaux pédagogiques et le déroulement du cercle. Il est également important pour le chef d'expliquer comment le cercle d'étude est censé fonctionner; les participants qui se joignent à un cercle d'étude pour la première fois pensent souvent que ce sera comme à l'école ou dans une conférence où les enseignants parlent et les élèves écoutent. Par conséquent, il est important d'expliquer que le cercle d'étude est quelque chose d'autre et que chaque participant unique devrait y contribuer activement grâce à sa connaissance et à son expérience.

(Étape 6) Les cercles d'étude commencent!

(Étape 7) Pendant les cercles d'étude, une personne de contact liée aux partenaires organisateurs doit être disponible pour les questions et le soutien aux chefs de cercles d'étude. De temps en temps, ils ont besoin de communiquer avec les chefs de cercles d'étude, car ils peuvent avoir besoin de conseils et d'assistance dans l'élaboration de la planification, dans la gestion des surcharges de travail, etc.

(Étape 8) Faire un suivi de temps en temps avec les participants et les chefs des cercles d'études pour assurer la qualité du cercle d'étude.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Un lieu de rencontre
- Une personne de contact du partenaire organisateur
- Des informations écrites au sujet du cercle d'étude (un dépliant)
- Un chef de cercle d'étude (selon les sujets et le nombre de cercles d'étude)
- Thé / café / biscuits / fruits pour les participants
- Audio / vidéo / équipement DVD si nécessaire
- Equipements pour les enfants des participants

Les activités de sensibilisation pour trouver des participantes

Etapes de l'échelle Em-Kit: 2 et 3

Résumé

Arrangements pour créer un contact proactif avec les femmes migrantes isolées, soit en tant que coach, soit en ayant recours à des personnes de confiance au sein de la communauté locale.

Introduction et contexte

En travaillant sur une citoyenneté plus active des femmes migrantes, l'un des défis majeurs est d'atteindre cette population qui vit dans l'isolement. Une activité de sensibilisation est une activité dans laquelle un coach cherche des participantes au lieu de les attendre passivement. Cet exemple d'approche plus active s'est avérée être très efficace pour atteindre même les participantes les plus isolées. Il existe plusieurs exemples de manières d'organiser cela.

L'un des exemples est un projet réalisé en Suède, en 2009-2010. Les coaches dans ce projet ont utilisé leurs réseaux pour atteindre les femmes non enregistrés au Office Régionaux pour le Chômage. Des réunions d'information ont été organisées dans des lieux fréquentés par les femmes migrantes, par exemple, des Universités Populaires, des ONG, des SFI (cours de suédois pour les immigrés) et d'autres organisations. Des affiches d'informations n'ont pas été efficaces, car il n'y qu'une faible confiance de la part des femmes envers les autorités. Au cours des réunions d'information, les femmes ont eu la possibilité de poser des questions sur des sujets d'intérêt pour elles. En conformité avec le résultat, les coaches ont réussi à inclure les femmes les plus isolées dans le projet.

L'autre exemple est la participation des personnes de confiance issues de la communauté des immigrés, des églises ou des mosquées pour atteindre les femmes migrantes. Les personnes de confiance sont respectées dans la communauté et leur tâche consiste à contacter les femmes migrantes et leurs familles (maris / frères / parents) afin de recruter des femmes migrantes. Les médiateurs culturels peuvent être invités à accueillir de nouvelles personnes à venir dans la communauté locale.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Identifier une personne au sein du partenaire organisateur qui sera responsable de coordonner des activités de sensibilisation. Ce coordinateur est responsable de:

1. Planifier de l'activité de sensibilisation en collaboration avec les travailleurs de proximité.
2. Élaborer une stratégie dans un certain délai et organiser des ressources.
3. Trouver les travailleurs de proximité, qui feront les activités de sensibilisation dans la pratique (ils peuvent être des travailleurs de la même organisation ou ONG / d'organisations bénévoles ou d'autres partenaires organisateurs). Il est recommandé d'avoir au moins 2 travailleurs sociaux dans chaque communauté. Les travailleurs de proximité peuvent être des personnes bilingues qui parlent la langue du groupe cible, mais ce n'est pas obligatoire.
4. Mettre en place le programme de travail avec les travailleurs de proximité et évaluer l'ensemble du processus de travail.
5. Analyser les résultats.

(Étape 2) Planifier votre activité de sensibilisation en collaboration avec les travailleurs de proximité:

- Identifier la communauté cible pour vos activités de sensibilisation.
- Établir des buts et objectifs de vos activités de sensibilisation. Penser au temps et aux ressources à votre disposition lorsque vous planifiez.
- Développer une stratégie relative à l'organisation de l'activité de sensibilisation dans la pratique (discuter, pour commencer, de la manière dont les gens / organisations pourraient entrer en contact avec votre groupe cible et sur comment vous pourriez être en mesure de les utiliser pour votre but, trouver des raisons pour lesquelles ils seraient prêts à faire cela et comment vous pourriez les convaincre de vous aider).
- Etablir un plan.
- S'assurer que tous les travailleurs de proximité ont toutes les informations nécessaires.

(Étape 3) Mener les activités de sensibilisation. Le but de cette activité est d'inviter les femmes à des réunions d'information. Les activités de sensibilisation peuvent être effectuées selon différentes méthodes:

1. Les travailleurs de proximité peuvent contacter les femmes migrantes qui participent peu à la vie communautaire par le biais de réseaux informels. Par des réseaux informels, nous entendons les femmes migrantes bien intégrées ou des hommes de la même communauté, à travers des amis et des connaissances. *La chose la plus importante est que les femmes doivent faire confiance au travailleur de proximité.*
2. Les travailleurs de proximité peuvent visiter les lieux où les femmes se sentent en sécurité. Ces lieux peuvent être des mosquées, des activités des ONG, des écoles et des jardins d'enfants. Aux endroits mentionnés ci-dessus, les travailleurs de proximité informent les femmes sur le programme et les invitent à des réunions d'information.
3. Les travailleurs de proximité peuvent contacter les femmes à la maison par téléphone et les inviter à la réunion d'information. **Attention:** ceci pourrait être assez "effrayant" pour un premier contact, et pourrait être en contradiction avec le droit privé. Cela ne peut être fait que si les femmes ont donné au travailleur de proximité leurs numéros de téléphone. **L'alternative** est que le premier contact peut être arrangé au travers de personnes de confiance des immigrants.

(Étape 4) Recruter des femmes comme des apprenantes / participantes. Le recrutement doit suivre une réunion d'information où les travailleurs sociaux racontent aux femmes les objectifs des activités d'apprentissage. Il est important de gagner la confiance des femmes à ce stade!

L'alternative se fait dans le cas où durant le contact personnel, le travailleur de proximité a convaincu les femmes de participer à l'une des offres du partenaire organisateur. Puis elles vont simplement à cette activité pour la première fois et le travailleur de proximité a seulement besoin de vérifier si elles sont effectivement venues.

Les travailleurs de proximité doivent réfléchir aux **recommandations suivantes** pour la première réunion d'information:

- Il est important de choisir un lieu sécurisé pour la réunion d'information. Ce lieu doit être un endroit que les femmes connaissent: école, ONG ou autre. Ce lieu doit être facilement accessible par toutes les participantes.
- Le nombre de participantes ne peut pas être supérieur à 15 pour s'assurer que toutes les participantes puissent s'exprimer.

- Il est recommandé de ne pas faire durer la rencontre plus de 2 heures.
- Il est important de planifier la réunion à un moment opportun de la journée pour les femmes afin de permettre au plus grand nombre possible de participer.
- Au début de la réunion, il est important de mentionner aux participantes l'objectif du programme et ce qu'elles vont réaliser si elles participent. A ce stade, une personne bilingue de la même communauté peut être invitée, ce qui crée de la confiance et aide à surmonter les barrières linguistiques.
- Après la partie informative, il est recommandé de faire une activité brise-glace pour créer une atmosphère positive. Les participantes peuvent être divisées en groupes et faire une brève présentation de l'autre. Ensuite, elles peuvent se présenter dans le groupe.
- La partie la plus importante de la réunion est le brainstorming avec les femmes, où elles ont la possibilité de parler de leurs besoins: ce qu'elles veulent apprendre, comment. Le rôle du travailleur de proximité ici est d'écouter, de noter et de modérer la discussion. Toutes les participantes doivent être engagées.
- Le travailleur de proximité doit motiver les femmes à poser autant de questions que possible afin d'identifier leurs besoins.
- Après le brainstorming, les femmes doivent remplir le questionnaire avec leurs coordonnées.
- Le travailleur de proximité peut décider directement, à la fin de la réunion, le lieu et l'heure de la première activité d'apprentissage. Les informations supplémentaires peuvent être envoyées par courrier aux participantes.

Attention! Si nécessaire, les deuxième et troisième réunions avec les participantes peuvent être organisées en fonction des résultats de la première. Ces rencontres étape par étape sont un démarrage en douceur pour engager les femmes dans le « programme » d'activité d'apprentissage.

(Étape 5) Impliquer les femmes dans les activités d'apprentissage pertinentes, significatives pour chaque participant (activités communautaires, cercles d'études, services de santé, garderies, cours de langue). Les activités d'apprentissage pertinentes peuvent être un ensemble d'apprentissages formels et informels. Le programme doit être conçu autour des besoins des apprenantes, identifiés lors de réunions informelles. La partie officielle du programme peut être le cours de langue, et la partie informelle peut être les différents cercles d'études (basés sur les besoins des femmes). Sur un niveau plus pratique, des cours de natation, du bricolage et des cours de couture peuvent être recommandés aux femmes. Ces cours sont importants pour accroître la confiance des participantes et de aider à améliorer leur bien-être.

Il est recommandé de mettre en place des activités qui permettent aux femmes de participer à des activités d'apprentissage disponibles au niveau communautaire. Il y a de nombreuses ONG et des prestataires d'éducation des adultes qui organisent des cours / cercles d'études et autres activités d'apprentissage. L'objectif devrait être de les utiliser autant que possible chaque fois qu'ils répondent aux besoins des femmes. Le travail du coordinateur du partenaire organisateur est de contacter ces organisations et de mettre en place les activités d'apprentissage: avoir une carte sociale de toutes les options disponibles.

(Étape 6) Faire une évaluation continue des activités d'apprentissage et de l'engagement des femmes dans ces mêmes activités.

(Étape 7) Motiver les femmes à poursuivre les activités d'apprentissage ainsi que la participation à la vie communautaire et aux activités sociales. La motivation peut être induite par le biais d'entretiens individuels avec chaque femme, où le travailleur de proximité discute avec elle des prochaines étapes. Le travailleur de proximité est une sorte de pont pour les femmes vers la société.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Le coordinateur du processus, représentant du partenaire organisateur.
- Au moins 2 travailleurs sociaux pour chaque communauté.
- Lieux pour les réunions d'information avec les femmes immigrantes.
- Fruits / collations / thé / café pour les réunions.
- Contacts avec les ONG locales et les organisations de l'étude portant sur les activités d'apprentissage pour les immigrants.
- Équipements pour les enfants des participantes.

Les groupes de discussion comme outil pour l'évaluation des besoins des femmes migrées

Etapes de l'échelle Em-Kit: 2, 3, 4 et 5

Résumé

Une méthode active dans laquelle le groupe cible ainsi que les acteurs sont impliqués pour trouver ce dont les femmes immigrantes ont besoin, leurs obstacles potentiels et les solutions.

Introduction et contexte

La méthode de focus sur le groupe de discussion est un format de travail pertinent pour l'autonomisation des femmes migrantes ayant un faible niveau de formation, ceci pour les raisons suivantes:

- Elle peut être utilisée pour évaluer les besoins réels des participantes avant de planifier des offres pour elles, apporter des contributions sur ce qu'elles considèrent comme «idéal», ou recueillir des retours sur la façon d'améliorer les services et d'entrer en contact avec les immigrées dans l'isolement (étape 1 de l'échelle de la citoyenneté active).
- Dans les groupes de discussion, les participantes ayant des besoins et des problèmes similaires peuvent s'apporter une assistance mutuelle, de nouvelles idées et des réactions. De cette façon, les participantes parviennent elles-mêmes à la solution via le dialogue au lieu d'obtenir des solutions toutes faites par les représentants de l'autorité. Le rôle du coach est de faciliter, il/elle laisse le groupe réfléchir par lui-même sur les problèmes.
- Pour créer le sentiment « Je ne suis pas la seule » lorsque d'autres personnes ont des problèmes similaires, ce qui crée un sentiment de confiance.

La méthode du groupe de discussion a été utilisée avec succès dans le projet réalisé par les suédois du Public Employment Services (PES) "Les femmes immigrées dans l'isolement", de 2009 à 2010. Les coaches dans ce projet ont utilisé la méthode de groupe de discussion afin de connaître les besoins des femmes, leurs obstacles et les solutions possibles. De plus, ces groupes de discussion étaient une sorte de «brise-glace» pour augmenter l'estime de soi des femmes et créer un sentiment de sécurité et de confiance. La prochaine étape après l'identification des besoins des femmes dans les groupes de discussion et des dialogues de face-à-face des a été de répondre adéquatement à ces besoins via des possibilités existantes sur le marché du travail à travers des projets locaux avec les directions politiques de l'emploi de sur le marché du travail.

Dans le projet, il y avait 2 types de groupes de discussion, que l'on appelle «groupe cible» et «intervenants». Les intervenants comprenaient des représentants des PES, de la municipalité, des employeurs, des organismes d'éducation, des ONG et du SFI (suédois pour les immigrés). En tout, 48 groupes de discussion ont été réalisés dans les 6 régions du projet: dans chaque région, 4 groupes de discussion pour le groupe cible et 4 groupes de discussion pour les intervenants. Des thèmes spéciaux ont été choisis pour chaque groupe de discussion, comme par exemple les possibilités d'emploi, la santé et le bien-être.

Attention! En tant que méthode « Groupes de discussion », la méthode peut être utilisée à tous les stades de l'échelle de la citoyenneté active en raison de sa capacité à identifier les besoins des femmes et les actions appropriées. Les thèmes des groupes de discussion doivent être choisis par le coach en fonction d'un groupe cible.

Instructions d'utilisation

Le schéma de mise en œuvre du groupe de discussion est la suivante:

(Étape 1: Phase de planification) Sélectionner l'équipe pour organiser des groupes de discussion:

1. Le facilitateur pour guider la discussion
2. Le preneur de notes, qui va faire des notes manuscrites et des observations au cours de la discussion, lesquelles serviront de "backup" s'il se passe quelque chose avec le matériel d'enregistrement ou si les participantes ne souhaitent pas que leur discussion soit enregistrée.

(Étape 2: Phase de planification) Rédiger un plan approximatif pour le groupe de discussion. Discuter de ce plan avec les collègues ou les représentants du groupe cible.

(Étape 3: Phase de planification) Recruter les participantes. Durant cette étape, il est important que les participantes aient des objectifs et des passés communs afin de créer une atmosphère positive et efficace au sein du groupe. Lors du recrutement pour les groupes de discussion, assurez-vous que les participantes répondent aux critères établis pour leur inclusion dans un groupe de discussion particulier.

Les participantes potentielles doivent:

- ressentir le besoin de travailler avec les sujets et les contenus des séances de groupe de discussion,
- être intéressées à participer à des séances de groupe de discussion,
- comprendre le sujet et le contenu des séances de groupe de discussion prévues
- comprendre le but des groupes de discussion.

La dynamique de groupe est importante, ainsi le nombre de participantes ne doit pas dépasser 10 personnes et ne pas comporter moins de 4-5 personnes. Les groupes doivent être fermés, avec les mêmes personnes à chaque fois pendant toute la période.

(Étape 4: Phase de planification) Décider de l'heure et du lieu.

- Les groupes de discussion durent normalement environ une heure et demie, mais ils peuvent être plus longs dans certains cas.
- Prévoyez une heure de la journée qui est adaptée aux participantes et qui tient compte de leurs conditions de vie.
- Les groupes doivent se tenir dans des endroits qui sont pratiques et confortables pour les participantes, qui sont calmes et qui ont un certain degré d'intimité. Selon la communauté, il est peut être nécessaire (pour refléter un meilleur degré de sensibilité culturelle) que le groupe soit réuni dans un espace public, comme une église ou un centre communautaire. C'est à vous de juger de la situation et de décider du meilleur emplacement, du lieu le plus approprié. Fixez une date, réservez un lieu.
- Disposez les aliments et les boissons pour les participantes (si cela est pertinent).

(Étape 5: Phase de planification) Inviter les participantes.

Avant la date du groupe de discussion, invitez les participantes par e-mail ou par courrier postal (en fonction du choix des canaux). Il est souvent utile de communiquer avec les participantes la veille, pour leur rappeler l'heure et le lieu du groupe de discussion et pour confirmer, une fois de plus, leur participation.

(Étape 6: phase de travail) Réaliser des groupes de discussion.

1. Obtenir le consentement verbal des participantes

Lire le script du consentement verbal. S'assurer que les participantes comprennent leurs droits et leur garantir que leur identité ne sera pas révélée dans les publications / les rapports.

2. Établir un rapport

Souvent, les participantes ne savent pas à quoi s'attendre lors de groupes de discussion. Il est utile pour le facilitateur d'écrire l'objectif et le format de discussion au début de la session et de mettre le groupe à l'aise. Les participantes doivent être informées que la discussion est informelle, que tout le monde doit participer, et que des divergences de points de vue sont les bienvenues.

3. Suivre les étapes du plan établies au début, en se référant au sujet et aux contenus de chaque session

Le plan que le facilitateur établit à l'avance doit être une sorte de canevas de travail pour explorer, sonder et poser des questions. Le fait de lancer chaque sujet par une question soigneusement élaborée permettra aux participantes de partager leurs expériences, mais d'une manière ciblée et efficace. De plus, utiliser un plan augmente l'exhaustivité des données. Si les participantes donnent des réponses incomplètes ou non pertinentes, le facilitateur peut les sonder afin d'obtenir des réponses plus claires. Quelques techniques possibles:

- Répéter la question - la répétition donne plus de temps pour réfléchir.
- Faire une pause pour la réponse - un clin d'œil pensif ou regard d'attente peut faire comprendre que vous voulez une réponse plus complète.
- Répéter la réponse - l'entendre à nouveau stimule parfois la conversation.
- Poser des questions avec quand, quoi, où, qui et comment - cela amène des informations plus détaillées.
- Utiliser des commentaires neutres comme « Quoi d'autre? »

4. Réviser les questions du groupe de discussion

Vous devez réviser une ou deux questions afin d'améliorer la sensibilité culturelle ou la réactivité du plan initialement élaboré. Il est utile de vérifier la question révisée avec le groupe impliqué dans l'établissement du plan initial.

Aussi, soyez conscient que certains types de questions peuvent entraver les discussions de groupe. Par exemple, les questions « oui ou non » sont unidimensionnelles et ne stimulent pas la discussion. Les questions « pourquoi » mettent les gens sur la défensive et les amènent à adopter des côtés « politiquement corrects » sur des questions controversées.

5. Autres conseils pour orienter la discussion

Dans les groupes de discussion, il n'est pas rare que quelques individus dominent la discussion.

Votre tâche consiste à équilibrer la participation et de veiller à ce que chaque participante ait la possibilité de contribuer à la discussion. Vous devrez peut-être avoir besoin des stratégies suivantes pour cela:

- Adresser des questions à des personnes qui sont réticentes à parler.

- Donner des indices non-verbaux (regarder dans une autre direction ou arrêter de prendre des notes quand un individu parle pendant une période prolongée).
- Intervenir, abréger poliment le point, puis recentrer le débat.
- Réduire la pression à se conformer à un point de vue dominant. Quand une idée est adoptée sans discussion générale ou de désaccord, il y a une plus grande probabilité qu'il y ait eu une pression à se conformer au point de vue dominant. Afin de minimiser cette dynamique de groupe, l'animateur doit sonder des points de vue différents. Par exemple, l'animateur peut soulever une autre question, ou dire: «Nous avons eu une discussion intéressante, mais nous allons explorer d'autres idées ou points de vue. Quelqu'un a-t-il eu une expérience différente qu'il souhaite partager? »

6. Enregistrer la discussion

Idéalement, les discussions du groupe seront enregistrées sur bande magnétique et sous forme de notes manuscrites par le preneur de notes. Les notes manuscrites doivent être exhaustives et refléter fidèlement le contenu de la discussion, ainsi que les observations silencieuses des comportements non-verbaux, telles que les expressions faciales, les mouvements des mains, la dynamique de groupe, etc. Le preneur de notes doit surveiller l'équipement d'enregistrement et peut également jouer un rôle-clé dans le suivi des temps écoulés.

(Étape 7: Phase de travail) Evaluer le travail des participantes dans les groupes de discussion

(Étape 8: Phase finale et suivi) Evaluer, résumer et effectuer un suivi:

- Comment ai-je planifié le travail?
- Comment ai-je géré mon rôle de facilitateur?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait différemment?
- A quoi dois-je penser la prochaine fois?
- Éventuel suivi des participants.

(Étape 9) Résumez cela en un nouveau plan d'action qui met l'accent sur les besoins et sur les solutions que vous avez établies.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource du partenaire organisateur qui est responsable de la planification du groupe de discussion
- Un preneur de notes (si pertinent)
- Un animateur pour chaque groupe de discussion
- Un magnétophone (si pertinent)
- Un lieu pour les réunions
- Des équipements pour les enfants des participantes

CV personnalisé pour l'autonomisation des femmes immigrées

Étapes de l'échelle Em-Kit: 3 et 4

Résumé

Les femmes migrantes faiblement scolarisées et ayant une faible expérience de travail manquent d'informations pour réaliser des CV attractifs en matière d'éducation, d'expérience professionnelle et de travail bénévole. Cette méthode leur permet de se concentrer sur les CV et leur permet de promouvoir d'autres compétences et aptitudes importantes et de développer un plan d'action individuel.

Introduction et contexte

Le CV personnalisé est un outil qui peut être utilisé de deux manières différentes par coach qui travaille avec les femmes migrantes:

1. Comme une préparation pratique pour les entretiens d'embauche.
2. Pour l'autonomisation des femmes immigrantes qui n'ont pas une longue expérience de travail et qui manquent d'informations pour créer des «CV standard».

Le CV "standard" est généralement utilisé pour la préparation aux entretiens et tend à inclure les éléments suivants:

1. profil personnel
2. but
3. éducation
4. expérience de travail
5. travaux bénévoles
6. compétences linguistiques
7. intérêts / hobbies
8. références.

Les femmes migrantes ayant peu d'expérience de travail manquent souvent d'informations sur les éléments 3, 4, 5 et 6. La perspective d'afficher des lacunes sur ces éléments dans leur CV peut être assez démotivant. Ainsi, le travail du coach est de motiver les participantes en rendant visible les qualités et les compétences dont elles disposent déjà. Ce coach ne donne pas seulement aux femmes une plus grande estime de soi, mais il renforce également leur motivation pour l'apprentissage ultérieur ou pour le travail bénévole.

L'outil peut être facilement intégré dans un programme de travail ou être présenté comme activité à part entière. Il peut également être utilisé comme une sorte de fil rouge: périodiquement, le coach discute des moyens pour mettre à jour le CV personnalisé avec de nouvelles informations pertinentes.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) L'organisation prévoit la mise en œuvre de(s) atelier(s) pour l'autonomisation via le CV personnalisé. A l'étape de la planification, les recommandations sont les suivantes:

- Choisir le groupe cible pour le(s) atelier(s) de CV. Le groupe cible peut être constitué de femmes inscrites à des services publics pour l'emploi ou autres organisations des

partenaires. Il est préférable de créer des groupes mixtes, afin que les participantes puissent discuter de tout dans la langue commune du pays d'accueil.

- Choisir le coach qui mettra en œuvre le(s) atelier(s) de CV. Le profil du coach est le suivant:
 1. Orienté vers le client et socialement sensible
 2. Très bonnes compétences en communication
 3. Expérience de travail avec le groupe cible
 4. Connaissances de base sur le système du marché du travail du pays d'accueil
 5. Connaissances de base sur la rédaction de CV
 6. Morale respectant la vie privée des clients et la protection des informations personnelles
- Choisir le preneur de notes qui aidera le coach dans la mise en œuvre de(s) atelier(s). Le preneur de notes fait des notes manuscrites et des observations au cours de la discussion. Ce soutien n'est pas nécessaire pour toutes les occasions. Le coach peut décider lui-même.

Attention! Chaque participante doit écrire son propre CV lors de(s) atelier(s), mais le preneur de notes peut servir de soutien dans le cas où les participantes oublient d'inclure quelque chose dans le CV. Le preneur de notes permet également au coach de systématiser l'information après chaque atelier.

- Choisir le lieu de(s) atelier(s) et les autres modalités pratiques:
 1. Le(s) atelier(s) doivent être effectués dans des endroits qui sont pratiques et confortables pour les participantes.
 2. Si nécessaire, un service de garde pour les enfants des participants peut être organisé au même endroit où l'atelier aura lieu. Les femmes immigrantes du groupe de participantes peuvent être engagées comme baby-sitters au cours des ateliers. Si cela est possible, un salaire peut leur être versé.
 3. Disposer les aliments et les boissons pour les participantes (si pertinent).
- Décider du nombre d'ateliers et de la durée de chaque atelier. Cela dépend du nombre de participantes (7-10 personnes) et des ressources des partenaires organisateurs. Il est recommandé d'avoir au moins 3 ateliers pour les femmes migrantes dotées d'une faible expérience de travail. Chaque atelier dure environ 3 heures.
- Informer les participantes de la date et du lieu de la première réunion qui est du caractère informatif. Lors de cette réunion, vous pouvez planifier la date ainsi qu'un moment de la journée qui convienne aux participantes et qui tienne compte de leurs conditions de vie

(Étape 2) La mise en œuvre de l'atelier

(Étape 3) Evaluation de chaque atelier

(Étape 4) Élaboration d'un plan d'action personnel basé sur le CV des femmes (travail individuel entre le coach et chaque femme)

(Étape 5) Le soutien à des actions supplémentaires pour chaque femme est fait par les partenaires organisateurs sur la base d'une action personnelle élaborée. L'action peut être mise en œuvre au sein des diverses actions des partenaires organisateurs, ou en collaboration avec d'autres partenaires organisateurs.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Un coach au sein du partenaire organisateur
- Un preneur de notes (si pertinent)
- Un lieu des réunions
- Thé / café
- Équipements pour les enfants des participantes

Gestion du stress

Etapes du Em-Kit: 2 et 3

Résumé

De nouveaux défis, rôles et responsabilités peuvent facilement devenir une source de stress énorme pour les femmes migrantes. Plusieurs options pour faire face au stress sont présentées ici.

Introduction et contexte

Les femmes immigrées au chômage sont souvent très stressées au sujet de leur situation. Elles sont stressées d'être au chômage, d'aller à différentes activités organisées par les différents partenaires organisateurs, d'avoir trop peu de temps pour les enfants et la famille, vis-à-vis des règles et des codes du pays d'accueil qu'elles ne connaissent pas, etc. Si vous ne vous emparez pas de ce problème à temps, cela peut être trop tard, et peut entraîner une rupture dans leur cheminement vers le développement. L'épuisement et le stress peuvent être évités grâce à l'apprentissage de la gestion du stress.

Pratiquer la gestion du stress consiste à apprendre à utiliser les ressources mentales pour réduire le stress. Les cours de gestion du stress peuvent être facilement combinés avec des activités organisées par l'intervenant pour les femmes immigrantes. L'intervenant peut inviter un expert externe pour donner la formation. Le nombre de classes de gestion du stress et le contenu dépendent des partenaires organisateurs.

Instructions d'utilisation (Exemples d'activités pour la gestion du stress)

(Activité 1) L'atelier de gestion du temps est un élément essentiel dans la gestion du stress et il peut être exécuté par n'importe quel coach au sein de l'organisation partenaire. Les recommandations afin d'organiser cette activité sont les suivantes:

1. Choisir le groupe cible de l'atelier. Le groupe cible peut être des femmes inscrites à des services publics de l'emploi ou d'autres organismes. Cet atelier peut être intégré dans n'importe quel autre programme des participantes. Le nombre de participantes ne doit pas dépasser 12-15 personnes pour impliquer tous les participantes.
2. Choisir le coach qui animera l'atelier. Il y a trois possibilités quant au choix du coach:
 1. Un expert externe à la communauté, désireux de partager son expérience,
 2. Un étudiant en gestion de projet et en gestion du temps,
 3. Un coach travaillant dans une organisation partenaire.
3. Profil du coach:
 1. Orienté vers le client et socialement sensible
 2. Bonnes capacités de communication
 3. Connaissances de base sur la gestion du temps
 4. Morale respectant la vie privée des clients et la protection des informations personnelles
4. Choisir le lieu de l'atelier et les autres modalités pratiques:
 - L'atelier devrait se dérouler dans des endroits pratiques et confortables pour les participants.
 - Si nécessaire, un service de garde pour les enfants des participantes peut être organisé au même endroit où l'atelier aura lieu. Les femmes immigrantes du groupe de

participantes peuvent être engagées comme baby-sitters au cours des ateliers. Si possible, un salaire peut leur être versé.

- Mettre à disposition des collations et du café / thé pour les participantes (si pertinent).
- Informer les participantes de la date et du lieu de l'atelier.
- Mettre en œuvre l'atelier. Le prospectus peut être distribué après l'atelier ou discuté lors de l'atelier. Ci-dessous, vous pouvez trouver des exemples d'exercices de l'atelier.
- Évaluer l'atelier à travers la discussion où les participantes peuvent réfléchir sur l'utilité de la gestion du stress pour elles.

Les autres formes de gestion du stress sont les suivantes:

(Activité 2) Des cours de yoga peuvent être organisés par une femme au sein de votre communauté locale. Autrement, les cours peuvent être organisés par un étudiant en école de sport. Le partenaire organisateur décide avec le coach quel sera le programme de ces cours.

(Activité 3) Un atelier de Feng-Chui peut être organisé par une femme au sein de votre communauté locale. Autrement, il peut être organisé par un étudiant en école de sport. Le partenaire organisateur décide avec le coach quel sera le programme de ces cours.

(Activité 4) La méditation et la respiration peuvent être organisées par une femme dans votre communauté locale. Autrement, il peut être organisé par un étudiant en école de sport. Le partenaire organisateur décide avec le coach quel sera le programme de ces cours.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Un lieu pour les réunions.
2. Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).
3. Le reste des activités dépend des ressources des organisations partenaires.

Plan d'action individuel pour une meilleure intégration dans le marché du travail

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

Des exemples de plans d'action sont présentés pour être utilisés dans l'orientation ainsi que dans le coaching.

Introduction et contexte

L'approche individuelle est importante pour trouver des moyens plus efficaces en matière d'intégration suivant les besoins de chaque femme immigrée. Les besoins des femmes, les compétences individuelles et les obstacles individuels doivent être pris en considération afin d'assurer une orientation efficace au sein du marché du travail.

L'approche individuelle peut être garantie via l'utilisation de l'outil du CV personnalisé.

Toutefois, il est recommandé d'utiliser l'outil de discussion individuelle avec chaque participante lorsque le coach:

- Met par écrit les compétences actuelles de la femme via l'outil du CV personnalisé.
- Élabore un plan d'action individuel avec la femme, basé sur son CV.
- Donne des conseils et une orientation professionnelle basée sur le plan d'action individuel.
- Prend en charge la femme durant la mise en œuvre de l'action personnelle. Le rôle du coach est ici de donner des conseils et d'être une personne-ressource pour la femme lors de la mise en œuvre du plan d'action individuel. L'action peut être mise en œuvre dans le cadre des diverses actions des organisations partenaires, ou en collaboration avec d'autres partenaires.

L'outil peut être facilement intégré dans un programme de travail ou offert comme une activité à part entière. Il peut également être utilisé comme un fil rouge: périodiquement, le coach discute des moyens pour mettre à jour le CV personnalisé avec de nouvelles informations pertinentes.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est en charge d'aider les femmes à trouver un emploi bénévole, un emploi assisté ou un stage.
2. Un lieu pour les réunions.
3. Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Les modèles de rôle issus de la communauté des guides bénévoles

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

Les personnes qui réussissent, issues de la même communauté locale que les femmes immigrantes, sont recrutées pour servir de guides et pour résoudre les problèmes qu'elles ont en commun ou auxquels elles sont intéressées. La méthode décrit le recrutement de ces "modèles" ainsi que leur rôle dans le processus d'intégration.

Introduction et contexte

Les guides bénévoles sont des personnes ayant une connaissance de la société d'accueil et la volonté d'introduire des immigrantes dans celle-ci. Les guides peuvent être natifs ou immigrants ayant acquis une connaissance et une expérience du nouveau pays. Le concept d'orientation volontaire est construit sur la conviction que l'intégration (intégration culturelle en particulier) est plus efficace par l'intermédiaire de contacts personnels.

Aux étapes 4 et 5 de l'échelle Em-Kit, l'orientation personnelle peut être une méthode efficace pour motiver les femmes immigrées à poursuivre le plan d'action individuel ou d'autres activités d'intégration organisées par les organisations partenaires.

Pour cette étape, le guide volontaire peut avoir l'un des profils suivants:

1. Les femmes immigrantes de la même communauté qui réussissent / qui sont employées ou qui possèdent leur propre entreprise / qui sont socialement bien intégrées dans la société et qui ont de nombreux contacts.
2. Les femmes autochtones qui réussissent / qui sont employées ou qui possèdent leur propre entreprise / qui sont socialement bien intégrées dans la société et qui ont de nombreux contacts.
3. Personnalités locales célèbres / avec du succès, qui sont des sportifs / des musiciens / des écrivains qui participent activement à la vie communautaire.

Le guide volontaire, à ce stade, vise à être une sorte d'interlocuteur pour les femmes immigrantes en les aidant avec leur plan de développement, et agit comme un facteur de motivation. Ce guide fournit un travail volontaire et gratuit.

Les femmes immigrantes sont jumelées avec leurs guides, sur la base des intérêts communs qui les unissent, sur la base de l'expérience, de l'âge, de la situation familiale, des préférences personnelles et des affinités. Les femmes sont jumelées à des femmes, les hommes avec les hommes, les familles avec les familles. Le binôme commence d'abord avec une période d'essai et se poursuit ensuite, si les deux parties veulent continuer, pendant un an. Les guides volontaires et les immigrantes se rencontrent sur leur temps libre pour flâner et faire des choses ensemble, pour se présenter et pour orienter l'autre dans le cadre d'un échange mutuel. Ils décident ensemble de la fréquence et de la durée de l'engagement, de ce qu'il faut faire et sous quelle forme (contenu). Le contact est totalement volontaire et basé sur le respect, la réciprocité et la transparence.

Instructions d'utilisation

Se référer à la méthode "Des guides bénévoles comme accompagnateurs dans le pays d'accueil".

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi bénévole, un emploi assisté ou un stage.
- Des guides volontaires.
- Un lieu pour les réunions.
- Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

La motivation par les modèles de rôle et les contacts avec le marché du travail

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

Une réunion est organisée avec les modèles de rôle qui sont utilisés pour montrer leur succès ainsi que pour motiver les femmes immigrantes à prendre en main les derniers obstacles vers le marché du travail.

Introduction et contexte

Le fait d'impliquer les membres de la communauté et d'avoir des réels modèles de rôle aux stades 4 et 5 peut être extrêmement puissant. Les femmes immigrantes qui ont décidé de commencer des études ou une carrière doivent rencontrer quelqu'un qui a déjà du succès et cela peut leur donner le sentiment que « c'est possible »! Assurez-vous d'impliquer les participantes dans le processus de recherche de modèles de rôle. Découvrez qui elles admirent et voient comme intéressant et porteurs de succès, et organisez la visite.

Afin de réussir au mieux la rencontre avec les modèles, il est également recommandé d'inviter les employeurs locaux / régionaux à participer. L'histoire personnelle du modèle de rôle peut être un élément déclencheur lors de la réunion, qui est effectivement soutenue des informations pratiques issues des employeurs sur:

- quels types d'emplois sont très populaires sur le marché du travail local / régional,
- qu'est-ce que les employeurs recherchent,
- qu'est-ce que les employeurs estiment important pour trouver un emploi.

Les deux activités peuvent être intégrées dans l'offre standard des organisations partenaires, sans coûter beaucoup d'argent.

Il est également possible d'utiliser des modèles bénévoles comme mentors ou coaches sur une plus longue période de temps.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) "Remue-méninges" avec un groupe de femmes migrantes à propos de qui elles considèrent comme étant les plus importants modèles dans leur communauté. Commencez la discussion en abordant les raisons pour lesquelles ces personnes en particulier sont considérées comme des modèles aux yeux des femmes. Choisissez laquelle d'entre elles les femmes aimeraient rencontrer.

Voici quelques idées de personnes qui peuvent être intéressantes à approcher:

- Les auteurs, conteurs, poètes, illustrateurs, musiciens et paroliers.
- Les services: hôtel, restaurant, santé, beauté (salon de coiffure / manucure). Demandez-leur de parler de leur travail, de leur cheminement de carrière et de ce qui les a aidés dans leur travail.
- Le journal local: établissez des liens avec votre journal local et invitez les journalistes à la réunion.
- Les militants: les personnes qui sont actives dans les ONG locales / régionales qui soutiennent les immigrés / les droits de l'homme / l'emploi. Vous pouvez également

inviter des représentants d'organisations internationales célèbres dans votre région, tels que ceux de l'ONU, l'UNIFEM, l'OMC, etc.

- Les entreprises locales: demandez aux entreprises locales de participer à l'événement. Ces entreprises peuvent être intéressés à parler des opportunités qui existent sur le marché du travail local. Elles peuvent également donner des conseils sur la façon de procéder dans un secteur / une sphère en particulier. Les salariées de ces entreprises peuvent être investies à raconter leur expérience et à donner aux femmes des conseils pratiques.
- Les femmes immigrantes qui ont réussi dans la communauté. Elles peuvent parler de leur expérience et de leur parcours. Il est important qu'elles parlent de ce qu'elles ont acquis à partir de l'indépendance et des raisons pour lesquelles l'autonomie est importante.

(Étape 2) Choisir le lieu de la réunion et d'autres modalités pratiques:

- La réunion devrait se dérouler dans des endroits qui sont pratiques et confortables pour les participantes.
- Si nécessaire, un service de garde pour les enfants des participants peut être organisé sur le même lieu où la réunion aura lieu. Les femmes immigrantes du groupe de participantes peuvent être engagées comme baby-sitters au cours des ateliers.
- Organiser des collations et du café / thé pour les participants (si pertinent).

(Étape 3) Mettre en place des activités de promotion en collaboration avec partenaires et les femmes immigrées elles-mêmes.

(Étape 4) Réaliser la réunion et vérifier que toutes les femmes sont concernées: après la présentation du modèle, organiser une discussion libre entre les femmes et les employeurs. Échanger des renseignements entre eux (si pertinent).

(Étape 5) Évaluer l'impact sur tous ceux qui ont été impliqués: les organisations partenaires, les employeurs ainsi que les femmes immigrantes. Discuter de ce qui va suivre et de la manière d'y parvenir. Si nécessaire, soutenir les femmes dans le développement de leurs prochaines étapes (début du nouveau programme, cours, atelier, etc.).

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, responsable de la planification des réunions.
- Une personne qui peut être un modèle, sur la base de la discussion avec les femmes immigrantes.
- Un groupe local / régional d'employeurs prêts à diffuser de l'information au sujet de leur secteur.
- Un facilitateur pour la réunion avec les employeurs et le modèle.
- Un lieu pour les réunions.
- Des équipements pour les enfants des participantes.

Lettre personnelle en tant qu'élément du CV

Étapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

La méthode se focalise sur l'écriture d'une lettre personnelle permettant de "se vendre" auprès des employeurs, comme une partie intégrante du CV.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes immigrantes dont le but est d'obtenir un travail bénévole ou un emploi assisté. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- Permettre une compréhension claire des compétences / talents et des points forts;
- S'entraîner à rédiger une lettre personnelle en tant que partie du CV.

Cet exercice peut être combiné avec le CV personnalisé et il peut être facilement intégré dans les activités régulières du partenaire.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Présenter les objectifs de l'exercice au groupe de participantes. Discuter de l'importance d'une lettre personnelle pour augmenter les chances d'obtenir un emploi. Discuter de l'importance de la lettre personnelle pour donner une bonne image de ses propres compétences / de sa personnalité et de ses points forts à l'employeur, et discuter de l'importance de choisir les bons arguments pour se vendre, en partant des perspectives de l'employeur. Présenter des exemples de lettres personnelles si nécessaire. Vous pouvez préparer à l'avance un modèle avec des éléments importants pour une lettre personnelle "standard".

(Étape 2) Effectuer l'exercice.

- Les participantes doivent faire croire qu'elles sont à la recherche d'un ami et elles doivent se décrire sur la base du modèle de lettre standard personnelle (si pertinent).
- Les participantes sont divisées en paires et elles lisent leur lettre personnelle. Après cela, elles doivent se donner des feedbacks entre elles à propos des qualités qui sont les plus utiles dans la lettre personnelle de l'autre personne.
- Lancer une discussion dans un groupe où les participantes s'entraident pour trouver les côtés les plus positifs et les «arguments de vente».
- Ecrire une lettre personnelle à un employeur potentiel: décrire les forces, les points positifs et la personnalité en fonction des commentaires des autres. L'alternative est que les participantes écrivent les lettres des autres à des employeurs potentiels.
- Soutenir les femmes dans la finalisation de leurs lettres personnelles qu'elles peuvent utiliser lors de la recherche d'un travail bénévole, d'un emploi assisté ou d'un stage.

(Étape 3) Évaluer si:

- Les femmes pensent que l'exercice les a aidées à mieux comprendre leurs propres points forts et les « principaux arguments de vente ».

- Les femmes ont obtenu une meilleure estime de soi grâce à la cartographie de leurs compétences / talents / points forts.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
2. Un lieu pour les réunions.
3. Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

L'auto-réflexion à travers le collage

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

Un exercice pour mieux comprendre la manière dont les autres voient les participantes et quelles forces et faiblesses personnelles elles possèdent.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes migrantes dont le but est d'obtenir un travail bénévole ou un emploi assisté. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- Permettre une compréhension claire des compétences / talents et point forts;
- Comment les autres nous voient, comment pouvons-nous promouvoir nos points forts d'une meilleure façon?

L'exercice fait appel à des images, des photos, des symboles et toutes sortes de documents iconographiques pour mettre en image les différents talents. Cet exercice peut être combiné avec un CV personnalisé et il peut être facilement intégré dans les activités régulières du partenaire.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Présenter les objectifs de l'exercice au groupe de participantes. Discuter de l'importance de comprendre la différence sur la façon dont nous nous voyons et dont les autres nous voient. Discuter de l'importance de donner une bonne image sur ses compétences / sa personnalité et ses forces à l'employeur potentiel.

(Étape 2) Effectuer l'exercice:

- Les participantes recueillent des images, des symboles, des coupures de presse et d'autres matériaux qui les représentent. Ces matériaux peuvent également exprimer ce que les participants aiment faire; les choses qu'elles souhaitent avoir / les objectifs à atteindre; des personnes, des lieux et des idées qui sont importantes pour elles.
- Les participantes font des collages sur elles-mêmes à partir des matériaux recueillis. Les participantes ne peuvent pas voir les collages des autres avant la présentation.
- Au début de présentation, les participantes doivent deviner quel collage appartient à quelle participante.
- Les participantes présentent leurs collages dans le groupe.

(Étape 3) Lancer une discussion sur:

- Quelles sont les qualités que les participantes ont choisi de mettre dans leur collage?
- Était-il facile de deviner quel collage appartenait à quelle participante? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?
- Quelle est la différence entre l'image de soi et la façon dont les autres nous voient?
- Comment pouvons-nous montrer aux autres nos côtés forts / nos talents de la meilleure façon?

(Étape 4) Évaluer si:

- Les femmes pensent que l'exercice les a aidées à mieux comprendre leurs propres points forts et l'importance de se présenter de la meilleure façon.
- Les femmes ont obtenu une meilleure estime de soi grâce à la cartographie de leurs compétences / talents / points forts.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
- Un lieu pour les réunions.
- Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Exercice de motivation: le métier de mes rêves

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

L'objectif de cet exercice est d'intervenir sur les représentations du travail volontaire et du travail rémunéré, en développant l'ambition d'une personne (le métier de rêve) pour améliorer les perspectives de trouver un emploi.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes immigrantes dont le but est d'obtenir un travail bénévole ou un emploi. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- Obtenir des nouvelles idées et des perspectives en matière d'emploi;
- Obtenir de la motivation par le biais des commentaires des autres.

Cet exercice peut être combiné avec des activités régulières de la part de l'intervenant. La condition préalable est que les participantes se connaissent.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Décrire les règles de l'exercice aux participantes. Mentionner qu'il est important de garder un visage impassible pendant l'exercice.

(Étape 2) Que le jeu commence:

1. Chaque participante écrit son métier de rêve sur un morceau de papier. Il est important d'oublier les barrières existantes comme, par exemple, le manque de formation ou d'expérience nécessaire.
2. Tous les morceaux de papier sont collectés dans un bol et sont mélangés.
3. La première participante prend un morceau de papier. Si c'est son propre papier, elle doit en reprendre un autre. Sinon, elle doit deviner qui rêve du métier décrit sur le papier. Elle doit justifier pourquoi elle pense cela, en s'appuyant sur les caractéristiques de la personne susceptible d'avoir choisi ce métier.
4. Toutes les participantes doivent donner leur avis: si elles sont d'accord / pas d'accord et pourquoi.
5. Après cette discussion, l'animateur demande à la personne en question si c'est le métier de ses rêves. La personne doit garder un visage impassible jusqu'à ce que ce moment arrive. Si la personne répond à la question par la négative, les participantes doivent continuer à chercher la personne qui a écrit le papier.
6. Quand il ne reste plus qu'un seul morceau de papier, tout le monde sait qui l'a écrit. Afin de maintenir l'exercice intéressant, l'animateur peut proposer que toutes les participantes devinent quel métier a été écrit sur ce dernier morceau de papier. Elles doivent motiver leurs réponses.

(Étape 3) Évaluer si l'exercice a permis aux participantes d'obtenir de nouvelles idées, de trouver de nouveaux points forts, etc. L'évaluation peut se faire sous forme de discussion ou d'évaluation écrite.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
- Un lieu pour les réunions.
- Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Emplois impopulaires

Étapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

L'objectif de cet exercice est d'intervenir sur les représentations du travail pour améliorer les perspectives et l'image portée sur certains emplois.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes immigrantes dont le but est d'obtenir un travail bénévole ou un emploi. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- Obtenir de nouvelles idées et des perspectives en matière d'emploi.
- Porter un nouveau regard sur les emplois soi-disant impopulaires.
- Mettre en évidence les valeurs de différents emplois, même les moins populaires.

Cet exercice peut être combiné avec des activités régulières de l'intervenant. L'exercice peut être combiné avec l'exercice sur le métier de ses rêves.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Décrire les règles de l'exercice aux participantes.

(Étape 2) Lancer l'exercice:

- Chaque participante doit écrire le métier le plus impopulaire selon elle sur un morceau de papier.
- Diviser le groupe en petits groupes, chaque groupe devient une agence de publicité.
- Diviser les emplois impopulaires entre les organismes. La tâche des agences est de commercialiser les emplois les unes aux autres par le biais des actions suivantes:
 - a) trouver les avantages de l'emploi
 - b) trouver les arguments sur la raison pour laquelle le travail est important
 - c) décrire la situation qui se passerait si personne ne faisait ce travail
 - d) trouver les similitudes (tâches communes) avec d'autres emplois (populaires).En outre, chaque agence doit proposer une stratégie sur la façon de diffuser l'information sur le métier concret, afin de changer l'attitude à l'égard de celui-ci.
- L'animateur doit aider chaque groupe à élaborer du plan marketing.
- Chaque groupe fait une présentation du plan de commercialisation.

(Étape 3) Finir l'exercice avec une discussion sur les raisons pour lesquelles différents emplois ont des valeurs différentes.

(Étape 4) Évaluer l'attitude des femmes envers les emplois impopulaires. Est-il utile de commencer par un travail impopulaire afin d'entrer sur le marché du travail? Selon elles, quels sont les avantages à faire un travail impopulaire? Est-ce que cet exercice donne de nouvelles idées aux participantes?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
2. Un lieu pour les réunions.
3. Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Jeu de rôle: entretien d'embauche

Etapes de l'échelle Em-Kit: 4 et 5

Résumé

Cet exercice aide les femmes immigrantes à chercher un emploi, à développer des idées pour le travail, réfléchir aux exigences liées au travail (y compris les différences culturelles) et à s'exercer aux entretiens d'embauche.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes immigrantes dont le but est d'obtenir un travail bénévole ou un emploi. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

1. Se préparer à un entretien d'embauche.
2. Donner des informations sur l'endroit ou supports où trouver des offres d'emplois.
3. Faire un brainstorming sur les spécificités de lieu de travail et sur les différences culturelles.

Cet exercice peut être combiné avec des activités régulières de l'intervenant.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Décrire les règles de l'exercice aux participantes.

(Étape 2) Lancer l'exercice:

- Choisir un des postes vacants publiés. Donner aux participantes la liste des endroits où elles peuvent trouver des informations sur les postes vacants annoncés dans la région: journaux, sites internet, agences de recrutement, etc. Indiquer les endroits les plus efficaces / populaires avec les postes vacants annoncés.
- Discuter avec les participantes les questions suivantes:
 - a) Sur quoi est-il important de réfléchir avant un entretien (vêtements, recherche d'informations sur l'entreprise, documents qui peuvent être nécessaires, etc.)?
 - b) Quelle est la partie la plus difficile lors de l'entretien?
 - c) Qu'est-ce que les employeurs attendent lors de l'entretien?
 - d) Quelles questions la personne peut-elle avoir?
 - e) Qu'est-il important de mentionner / de mettre en évidence?
 - f) Quelles sont les questions que la personne peut demander lors de l'entretien?
 - g) Qu'est-ce qui est important de connaître en termes de conditions de rémunération, de sécurité sociale, de tâches de travail, etc.?
 - h) Que peut-on mentionner au sujet de ses points forts et points faibles?
- Exécuter un jeu de rôle où une participante est l'employeur et l'autre est la personne interrogée.
- Demander aux participantes ce qu'elles ont aimé / détesté lors de l'entretien. Discuter de ce qui peut être amélioré.
- Faire passer le binôme suivant pour exécuter le jeu de rôle nouveau et en discuter avec les participantes.
- Essayer de donner autant de conseils pratiques que possible au cours des discussions.
- Garder la créativité et le bon esprit dans le groupe.

- Discuter, lors de l'entretien d'embauche, des différences culturelles dans le pays d'accueil et dans les pays d'origine des participantes. Laissez chaque participante donner son opinion.
- Discuter des différences culturelles sur le lieu de travail dans le pays hôte et le pays d'origine des participantes. Laissez chaque participante donner son opinion.

(Étape 3) Évaluer l'exercice: comment peut-il aider la participante? Est-ce que l'information a été nouvelle? Y a-t-il de nouvelles idées? Les participantes, ont-elles plus d'estime de soi pour faire face au prochain entretien?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
- Des annonces de postes vacants.
- Une liste de lieux où les participantes peuvent trouver des informations sur les postes disponibles (journaux régionaux, sites web, agences de recrutement, etc.)
- Un lieu pour les réunions.
- Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Exercice: lancer ma propre entreprise

Étape de l'échelle Em-Kit: 5

Résumé

L'objectif de l'exercice est d'exercer la résolution de problèmes concernant les entreprises start-up et de donner des informations connexes.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes migrantes dont le but est de trouver un emploi. L'alternative serait de démarrer sa propre entreprise. Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- S'exercer à la résolution de problèmes, à la division des ressources et à d'autres éléments pour lancer une entreprise.
- Donner un aperçu général sur les règles et règlements pour le lancement d'une entreprise.
- Donner des informations sur les acteurs de la région qui peuvent être contactés pour le démarrer une entreprise (banque, bureaux du chômage, etc.)

Cet exercice peut être combiné avec des activités régulières de l'intervenant. Le cours doit être combiné avec des cours professionnels sur le développement d'un business-plan, les prêts bancaires, les lois et les règlements en vigueur. L'exercice ne donne qu'une idée générale sur les possibilités, mais il est possible d'identifier les participantes qui ont le désir et la capacité de démarrer leur propre entreprise ou coopérative.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Décrire les règles de l'exercice aux participantes.

(Étape 2) Lancer l'exercice:

- Donner un aperçu général sur les règles et règlements du pays d'accueil pour le démarrage de sa propre entreprise. Expliquer la différence entre une entreprise et une coopérative. Lister les principaux acteurs régionaux vers lesquels les participantes doivent se tourner pour lancer leur entreprise (banques, bureaux du chômage, etc.)
- Les participantes doivent commencer dans l'entreprise / la coopérative ensemble. Leur tâche est de discuter de la création de la société (où et comment?). Elles doivent aussi faire une répartition des rôles et des responsabilités, des tâches et décider des délais. Les principales conditions sont les suivantes:
 - a) les participantes obtiennent un capital de départ.
 - b) elles reçoivent un salaire durant la première année; après la première année, elles doivent vivre sur les bénéfices de l'entreprise.
 - c) la société doit être ouverte dans le pays d'accueil, mais pas dans la ville où elles vivent.
 - d) toutes les participantes doivent travailler dans l'entreprise, mais aucun des experts extérieurs ne peut être invité.
- Les participantes font une présentation de leur idée du démarrage d'une entreprise. Vous devez démarrer une discussion sur la base de la présentation. Demandez combien

de participantes souhaitent démarrer l'entreprise, dans quels domaines. Donnez des conseils sur la façon de procéder, les partenaires doivent être contactés.

(Étape 3) Évaluer l'exercice: Les participantes, ont-elles eu de nouvelles idées? Ont-elles obtenu une idée plus précise sur la réglementation et les partenaires? Était-ce difficile de résoudre un problème dans un groupe?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
2. Une liste des partenaires dans la région, afin de démarrer sa propre entreprise.
3. Un lieu pour les réunions.
4. Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Exercice d'autonomisation: "Dans deux ans..."

Étapes de l'échelle Em-Kit: 5 et 6

Résumé

L'objectif de cet exercice est de se représenter concrètement un plan de carrière, par la fixation d'objectifs et en portant l'accent sur l'ambition à court terme d'une personne.

Introduction et contexte

Cet exercice peut être utilisé pour un groupe de femmes migrantes dont le but est d'obtenir un emploi ou pour celles qui ont déjà un emploi, mais qui tiennent à planifier leur chemin de carrière.

Les principaux objectifs de l'exercice sont les suivants:

- Responsabiliser et motiver les participantes dans leurs plans de carrière.
- Exercer la façon de mettre un rêve en pratique: comment planifier sa propre carrière.

Cet exercice peut être combiné avec des activités régulières de l'intervenant.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Décrire les règles de l'exercice aux participantes.

(Étape 2) Lancer l'exercice:

- Commencer l'exercice avec une musique calme et belle. Les participantes doivent fermer les yeux et imaginer leur vie sur 2 ans. Elles doivent penser à:
 - a) Que vais-je faire?
 - b) A quoi ma vie va ressembler?
 - c) Quel emploi vais-je avoir?
- Ensuite, les participantes notent 2 ou 3 buts réalisables, qu'elles aimeraient réaliser dans les 2 ans.
- Expliquer aux participantes quelles étapes sont nécessaires pour réaliser leurs objectifs.
- Faire un brainstorming sur les obstacles possibles sur le cheminement vers l'objectif et les moyens d'éliminer ces obstacles.
- Définir les échéances pour la réalisation des mesures concrètes de chaque participante.
- Discuter sur la pensée positive pour la réalisation des objectifs.

(Étape 3) Évaluer.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une personne-ressource de l'organisation partenaire, qui est chargée d'aider les femmes à trouver un emploi volontaire, un emploi assisté ou un stage.
- Un lieu pour les réunions.
- Des installations pour les enfants des participantes (si pertinent).

Les médiateurs culturels pour atteindre les immigrées isolées

Etapes de l'échelle Em-Kit: 1

Résumé

Les médiateurs culturels sont des personnes ayant une bonne connaissance de la société d'accueil et qui ont la volonté d'établir un contact initial et d'introduire des immigrantes dans celle-ci. Le rôle des médiateurs culturels est de franchir les barrières de l'isolement.

Introduction et contexte

Le principal défi dans le contexte du travail avec les immigrées isolées est le premier contact. La première étape est de savoir où elles se trouvent et de savoir comment les approcher, surtout dans le cas des femmes immigrées. Le deuxième défi est de gagner leur respect et leur confiance afin de faciliter leur intégration dans la société et dans le marché du travail.

Pour faire face à ces défis, les médiateurs culturels peuvent être engagés pour réaliser les tâches suivantes:

- Entrer en contact avec les femmes migrantes lors du «travail de rue»;
- Servir de personne de contact dans le processus de l'assistanat social et de conseil aux immigrées.

Dans cette approche, les médiateurs culturels jouent un rôle-clé dans les interactions entre les travailleurs sociaux des différents centres et les migrantes.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Mettre en place des normes de qualité pour l'implication des médiateurs culturels dans le travail de l'organisation partenaire. Les normes doivent être construites sur des standards officiels de l'institution. Le principal objectif est de standardiser les services et d'améliorer continuellement la qualité.

Les normes doivent préciser les points suivants:

- Objectifs et méthodes pour fournir des prestations sociales
- Règles sur les besoins d'information et de consultation des clients
- Contrat pour les prestations sociales
- Planning individuel des prestations sociales
- Continuité avec des services fournis par d'autres ressources disponibles
- Protection des droits des participantes
- RH et dispositions organisationnelles
- Développement professionnel des employés
- Amélioration de la qualité des prestations sociales

Le premier exercice que l'organisation partenaire doit faire est d'organiser une réunion portant sur les questions suivantes:

- Définir un objectif clair d'action (par exemple pour briser l'isolement et amener les femmes isolées vers une activité).
- Quelles sont les compétences concrètes et les compétences du médiateur culturel?

- Quelles sont les actions concrètes pour trouver et attirer les gens avec ce profil? (Où peut-on les trouver? Comment pouvons-nous les atteindre? Comment les attirer? Comment évaluons-nous les candidats, à savoir leurs compétences et leur statut au sein de la communauté? Comment peut-on sélectionner les meilleurs candidats?)

Soyez clair sur le profil des médiateurs culturels:

- Orienté vers le client et socialement sensible
- Très bonnes aptitudes à la communication
- Crédibilité et respect au sein de la communauté
- Qualité morale respectant la vie privée des clients et la protection des données / informations personnelles (conformément à la loi et aux règlements nationaux)
- Capacité à gagner la confiance de femmes isolées
- Capacité à comprendre la position des femmes immigrées
- Capacité à comprendre les valeurs

(Étape 2) Le recrutement des médiateurs culturels.

Lors de la première phase, le plan de recrutement doit être spécifié (Quelles sont les nationalités, le sexe et l'âge, l'origine sociale et économique des participantes, leurs besoins essentiels et la manière dont les médiateurs culturels vont couvrir les besoins). Il est important de diffuser l'information dans la communauté au sujet du recrutement de médiateurs, là où les canaux habituels peuvent être utilisés. Les canaux proposés sont les suivants: publicité via bulletin électronique, internet ou médias, mais aussi par le biais des autres participantes et des travailleurs sociaux. Le recrutement de médiateurs culturels commence avec les candidatures pour les postes de médiateurs culturels. Les candidats passent un entretien avec la personne-ressource de l'organisation partenaire. Après l'entretien, ils passent une «période d'essai» durant laquelle leurs compétences, leur travail en équipe et leurs qualités personnelles sont testés. Si la personne est qualifiée pour le poste, les contrats conclus entre le médiateur et l'organisation partenaire doivent être signés. L'élément important de ce contrat est un article sur le secret, qui précise que le médiateur est tenu de garder secrète les informations du client.

Il est important de penser aux éléments suivants:

- Recruter au moins 2 médiateurs culturels pour chaque groupe cible (une langue). Cela garantit une meilleure qualité de travail, une responsabilité et une exactitude en matière de traduction.
- Réfléchir sur l'aspect du genre pour les interactions et travailler avec des situations spécifiques. Par exemple, lorsque vous contactez des femmes migrantes à la maison ou que vous entrez en contact avec des femmes immigrées en situation de violence conjugale, il est préférable d'avoir des femmes comme médiatrices culturelles.

(Étape 3) La formation des médiateurs culturels dans la méthodologie de communication est menée par un organisme partenaire avant qu'ils ne commencent à travailler. Il est important d'inviter quelqu'un qui connaît bien la communauté immigrante.

L'idée principale de cette formation est d'expliquer le rôle de médiateur culturel; les grands principes de la communication avec les organisations partenaires; les principales règles de communication avec les clients, les principes de manières et de formes d'interprétations, afin que l'information traduite soit correcte.

(Étape 4) Après la formation, le médiateur culturel commence à travailler. Les tâches peuvent varier en fonction des standards de l'organisation partenaire et de la mise en place des objectifs de la mission.

Exemples de tâches du médiateur culturel

- Entrer en contact avec des femmes immigrées dans le cadre de «campagnes de travail de rue».
- Contacter des femmes migrantes à travers des canaux informels (réunions dans des églises, dans des mosquées, dans des ONG, etc.) et les informer sur l'organisation partenaire, sur ses services et sur ses activités.
- Aider les travailleurs sociaux à gagner la confiance des femmes immigrées - il s'agit d'un point-clé pour la participation et l'intégration tardives.
- Etre un traducteur / interprète lors des contacts des femmes avec les partenaires / autorités.
- Donner des conseils et de l'assistance aux femmes immigrées dans différentes situations sociales ou situations de la vie, par exemple en ce qui concerne les questions de logement, de santé ou d'éducation. Le médiateur culturel peut aussi aider les femmes à remplir des formulaires officiels.

(Étape 5) Offrir un encadrement et un soutien aux médiateurs culturels. Cela peut être fait sous forme de réunions méthodologiques communes avec les médiateurs culturels et les travailleurs sociaux, durant lesquelles ils ont résolu ensemble des problèmes et des situations différentes (par exemple, la méthodologie de travail, la résolution de situations-modèles, des problèmes concrets ou des questions juridiques).

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Un lieu pour la réunion
- Une personne-ressource de l'organisation partenaire
- Des formateurs / animateurs qualifiés (travailleurs sociaux et experts)

Nous vivons dans une ville - soirées interculturelles pour une meilleure intégration

Etapes de l'échelle Em-Kit: 2 et 3

Résumé

Les soirées interculturelles constituent une opportunité de rencontre et d'échange par laquelle les migrantes ainsi que les autochtones peuvent obtenir une meilleure compréhension de la culture de l'autre. Plusieurs idées sont présentées pour organiser une telle activité.

Introduction et contexte

L'échange culturel est très important dans le processus d'intégration des immigrées et les autochtones. Les gens ont besoin de comprendre l'autre culture afin de l'accepter. Il existe plusieurs exemples d'échanges culturels comme méthodes pour une meilleure intégration, à savoir, des soirées culturelles, des expositions et des événements sociaux.

L'un des exemples présentés ici est le projet « Nous vivons dans une ville », organisé par l'ONG Groupe de Contact Européen en République Tchèque (ECG).

Le but du projet était de créer une Plateforme de rencontre pour les immigrées et les autochtones, de les aider à surmonter les préjugés et d'améliorer la participation des immigrantes dans les communautés locales. L'organisation de soirées d'échanges culturels est une méthode utilisée dans le projet ci-dessus.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Planifier la soirée culturelle, notamment ce qui suit:

- Thème de l'événement
- Objectif de l'événement
- Groupe cible
- Organisateur responsable / personne de contact
- Organisation et logistique
- Agenda
- Suivi de l'impact
- Stratégie de marketing

L'objectif principal des soirées culturelles est d'aider les femmes migrantes à augmenter leur niveau de citoyenneté. Ceci implique également que durant les soirées culturelles, les membres d'organisations partenaires se joignent à elles et soient capables de promouvoir certains de leurs services auprès des femmes immigrantes d'une manière douce et pas à pas!

(Étape 2) Organisation des soirées culturelles

Les soirées culturelles doivent être ouvertes à un large public avec des représentants issus à la fois des communautés migrantes et autochtones. En fonction du sujet et du groupe cible, les activités suivantes pourraient être utiles:

- Exposition de photos sur la vie des femmes migrantes dans la société d'accueil. Il est recommandé d'organiser des ateliers de discussions entre les migrantes et les femmes

autochtones sur la base d'un thème. Des conférenciers peuvent être invités le cas échéant.

- Lectures de journaux intimes d'hommes et de femmes immigrés, en lien avec le thème de la discussion.
- Discussion sur des questions intéressantes soulevées par le sujet à propos des immigrants au sein de la société d'accueil.
- Spectacles de musique et de danse - le meilleur des deux cultures.
- Dégustation de nourriture traditionnelle provenant de différentes nationalités.
- Participation des médias locaux dans les soirées culturelles, afin de diffuser des informations au sein d'un public élargi. La radio peut assurer la participation de plus de migrantes, qui se tiennent informées des événements.

L'organisation partenaire fait une sélection des activités de la liste ci-dessus. Après avoir effectué cette sélection, un plan sur la manière de procéder sera développé.

(Étape 3) Développer une stratégie marketing ainsi que du matériel de marketing, tel que des dépliants / brochures contenant des informations sur la soirée culturelle avec des photos, des faits et des articles. Dans cette même brochure, on peut mettre des informations sur des thèmes pour le prochain événement culturel. La brochure doit être écrite dans 2 ou 3 langues afin d'atteindre un public plus large.

(Étape 4) L'évaluation de la qualité, destinée à mesurer si les objectifs principaux de l'organisation des soirées culturelles ont été atteints. L'objectif principal des soirées culturelles est d'aider les femmes migrantes à augmenter leur niveau de citoyenneté. Ceci exige également que dans les soirées culturelles, les membres des organisations partenaires se joignent à elles et soient capables de promouvoir certains de leurs services de manière douce et progressive! Ainsi, l'organisation partenaire doit évaluer les éléments suivants:

- Était-ce utile pour aider les femmes immigrantes? Comment?
- Si ce n'était pas utile, pourquoi? Qu'est-ce qui peut être amélioré pour la prochaine fois?
- L'événement, était-il utile pour la réalisation des objectifs de l'organisation partenaire?
- Qu'est-ce que les partenaires externes pensent de l'événement?

Ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Un lieu pour l'organisation d'événements culturels
- Une personne-ressource de l'organisation partenaire
- Un flyer avec des informations sur les soirées d'échanges culturels
- Des dépliants / brochures dans 2 ou 3 langues pertinentes
- Des contacts avec les partenaires concernés par l'intégration des femmes immigrées au niveau local

Le travail est ouvert à tous: la formation des formateurs

Etape de l'échelle Em-Kit: 3

Résumé

La méthode permet d'acquérir une bonne connaissance du marché du travail ainsi que des droits et obligations des personnes. Les femmes immigrantes sont formées dans ce domaine et se mettent dans la posture de "transmettrices" de cette information à d'autres femmes.

Introduction et contexte

L'un des principaux obstacles pour les femmes migrantes en quête de travail rémunéré est le manque de connaissances concernant le marché du travail. Les informations à propos du droit du travail, de la façon de procéder pour trouver un emploi et se préparer à un entretien d'embauche sont d'une grande importance à ce stade. De plus, les immigrées sont souvent victimes d'exploitation, lorsqu'elles travaillent sur le marché gris en recevant de maigres salaires et sans couverture au niveau des assurances sociales. Les femmes migrantes qui ont une faible expérience de travail sont ici exposées à un risque supérieur.

Une bonne pratique consistant à informer les femmes sur le marché du travail dans le pays d'accueil est le projet "Le travail est ouvert à tout le monde". L'objectif de ce projet est de donner aux immigrées la possibilité d'obtenir des informations sur le marché du travail à Prague, en République Tchèque. Au travers de cours de formation spécialement conçus à cet effet, elles peuvent apprendre à faire usage de leurs compétences afin d'obtenir un emploi permettant de s'assurer un salaire et des bonnes conditions.

Le projet se compose de 2 éléments:

1. des cours d'apprentissage de la langue pour se préparer à des ateliers pratiques;
2. quatre ateliers pratiques portant sur des informations sur marché du travail, pour les migrantes actives dans leur vie communautaire.

Afin d'avoir un impact sur un maximum de membres du groupe cible, et alors que le nombre de participantes à la formation est limité, les groupes cibles se limitent aux femmes migrantes qui sont actives dans la communauté. Les raisons de ce choix de groupe cible sont les suivantes:

- Prouver l'efficacité du cycle d'enseignement;
- Soutenir l'effet multiplicateur.

Grâce aux nombreux contacts qu'elles ont dans leur propre communauté, les femmes migrantes peuvent ensuite transmettre l'information à d'autres femmes migrantes. Cela donne la possibilité de créer des opportunités d'emploi pour les participantes du cours, mais aussi, de diffuser les informations du cours chez les autres membres de la communauté.

Instructions d'utilisation

(Étape 1) Préparer les ateliers basés sur les matériaux et les règles internes du marché du travail, qui sont utilisés au sein des organisations partenaires:

1. Le contenu des ateliers dépend des besoins du groupe cible et des exigences du marché du travail local, mais il est recommandé de couvrir les thèmes suivants:

- Les droits et les obligations des citoyens sur le marché du travail du pays d'accueil

- Comment rechercher un emploi et se préparer à la procédure de sélection
- Entraînement à la procédure de sélection de formation (entraînement à l'entretien d'embauche)
- Développement personnel et l'évaluation
- Visites d'étude aux acteurs locaux mentionnés dans le cours de formation

2. Les formateurs des ateliers doivent être choisis parmi les experts qui travaillent avec les thèmes ci-dessus auprès de l'organisation partenaire. Voici le profil du formateur:

- Avoir une bonne connaissance sur les thèmes des ateliers,
- Etre actif et énergique pour faire des ateliers interactifs et pratiques,
- Etre en mesure d'aider les participantes non seulement sur le contenu des cours, mais aussi sur le mode de communication pendant les cours,
- Etre en mesure de s'adapter et d'improviser en cas de changement des thèmes et de la structure des ateliers,
- Posséder un style d'enseignement adaptatif – qui s'accorde aux besoins des participantes et qui tient compte de la diversité des mentalités et des milieux.

3. Le groupe cible de ces ateliers est les femmes migrantes actives dans la vie sociale de leur communauté. Il existe de nombreux canaux pour trouver les participantes, parmi lesquels:

- les femmes migrantes au chômage inscrites dans des bureaux du chômage ou dans les services sociaux
- les femmes actives bénévoles ou travaillant dans des ONG
- le bouche-à-oreille
- les annonces dans les médias.

Toutes les participantes doivent passer un entretien d'entrée avec les formateurs afin d'être inscrites à la formation. Le profil des participantes est le suivant:

- Motivation et volonté de travailler,
- De nombreux contacts au sein de leur propre communauté,
- Au minimum des connaissances de base de la langue du pays d'accueil,
- Personnalité active et sociable,
- Flexible et ouverte à l'idée d'apprendre de nouvelles choses.

4. Les modalités pratiques incluent du baby-sitting qui devrait être gratuit pour les enfants des participantes. Il est recommandé que la garde d'enfants soit menée par les femmes migrantes elles-mêmes (bénévoles ou recevant un salaire symbolique). D'un côté, c'est un bon moyen d'impliquer les femmes dans le travail communautaire, et de l'autre côté, cela donne plus de chance aux mères de participer aux cours offerts.

(Étape 2) La mise en œuvre du cours est divisée en formation linguistique liée à 4 ateliers éducatifs.

- Deux sessions de formation thématiques (voir étape 1),
- Deux formations de formateurs, avec la participation d'experts issus de différents segments du marché du travail,
- Une table ronde avec les participantes du cours, des experts du monde du travail, des experts d'organisations gouvernementales et non gouvernementales et des politiciens.

Les ateliers doivent être hautement interactifs. Les participantes doivent être formées pour des situations de la vie réelle auxquelles elles auront à faire face sur le marché du travail. En outre,

elles doivent apprendre les codes non-écrits sur le marché du travail et la manière de communiquer au mieux sur leurs propres compétences. Les participantes ont la possibilité d'échanger des informations entre elles et avec les représentants des organisations partenaires locales.

(Étape 3) L'évaluation continue et le suivi donne la possibilité de maintenir la haute qualité des ateliers, au regard de la qualité des informations et des besoins des participantes.

Les méthodes suivantes sont recommandées à ce stade:

- Questionnaires anonymes pour évaluer le contenu des ateliers et le travail du formateur,
- Questionnaires d'évaluation pour les formateurs après chaque atelier,
- Suivi des résultats après la fin des ateliers, ainsi que 2-3 mois après la fin des ateliers.

Selon le temps et les ressources de l'organisation partenaire, il est recommandé de garder le contact avec les participantes. Elles peuvent être associées à différents types de missions bénévoles ensuite.

Nous apprenons ensemble en tant que femmes

Etape de l'échelle Em-Kit: 1 et 2

Résumé

Exemples d'actions pour impliquer les services sociaux dans les activités pour les femmes immigrées, afin d'abaisser le seuil d'accès des femmes, ainsi que de développer des activités qui offrent des solutions pour favoriser la participation active des femmes immigrées: les services de garde.

Introduction et contexte

C'est toujours un défi de combiner efficacement les différentes actions relatives à la rupture de l'isolement ainsi que celles promouvant une citoyenneté plus active. Le projet espagnol « Nous apprenons ensemble en tant que femmes » est un exemple de la façon dont cela peut être réalisé.

Le projet lui-même comporte trois objectifs différents:

- offrir des cours de langue et des connaissances de la société espagnole aux femmes migrantes
- créer des lieux de rencontre avec un seuil bas pour les femmes migrantes et des réunions organisées pour faciliter les nouvelles activités nécessaires à ces femmes
- combler le fossé culturel entre les femmes du pays d'accueil et les femmes migrantes. Cela se fait par l'implication de plusieurs services pour femmes au sein de la communauté tout au long du projet, et par la mise en place d'activités conjointes sur le lieu de rencontre. Les éléments de ces trois questions essentielles seront décrits dans la mesure où ils pourraient être mis en place relativement facilement de façon séparée dans d'autres programmes.

Une des arrangements très réussis dans le projet fut la mise en place d'un lieu de rencontre « Ludothèque des enfants ». Ceci a été offert dans le cadre des prestations de garde d'enfants durant la période où les mères ont été engagées dans les cours ou dans d'autres activités du lieu de rencontre. La ludothèque a permis aux femmes de participer, pendant que leurs enfants jouaient. Les populations locales espagnoles ont aussi utilisé la ludothèque, laquelle a créé le parfait environnement pour toutes les mères afin de parler et de communiquer entre elles.

Au travers de cette combinaison d'activités et de réseaux, l'ensemble du projet a également réussi à atteindre les femmes migrantes et à les persuader à participer à des cours et activités sur le lieu de rencontre, mais également eu égard à l'implication des Services pour Femmes dans ces activités.

Instruction de l'utilisateur

L'ensemble du projet comporte trois éléments importants qui pourraient être utilisés comme aide-mémoire et points d'attention pour d'autres programmes également. Certains d'entre eux peuvent être utilisés dans différents contextes. Par conséquent, les instructions d'utilisation porteront sur chacun de ces trois points:

1. Comblent le fossé et suscitent la participation active des Services aux Femmes et de la communauté locale
2. Arrangement de cours (leçons apprises)

3. Création de lieux de rencontre avec un seuil bas (ludothèque)

1. Comblent le fossé et suscitent la participation active des Services aux Femmes et de la communauté locale

Deux méthodes du projet sont jugées importantes et pourraient être organisées par les formateurs eux-mêmes, en combinaison avec d'autres activités. Chaque méthode sera décrite en bref. Les deux méthodes partagent le rôle et la collaboration des différentes organisations. Par conséquent, dans la section « Ce qui est nécessaire », l'accent sera mis sur l'organisation de cette collaboration.

Méthode 1. L'implication des associations locales: apprendre à se connaître les unes les autres avant de travailler ensemble!

Étape 1: La première étape du travail avec les associations municipales et les services tournés vers les questions relatives aux femmes migrantes et au multiculturalisme consistait en une action concrète réalisée par l'un des partenaires (dans ce cas: les Services Publics aux Femmes), à savoir: l'organisation d'une conférence sur la participation des femmes dans la société multiculturelle, offrant différents ateliers et possibilités d'échange d'informations. En conséquence, les participantes des différentes associations en général ont montré une attitude positive à s'impliquer dans le travail avec les femmes immigrantes, ainsi que la nécessité de chercher ensemble des stratégies pour cette action.

Étape 2: Après la conférence, les associations ont été invitées à plusieurs reprises pour discuter et prendre des décisions conjointes sur leur rôle actuel ainsi que leur rôle potentiel dans le voisinage pour favoriser l'intégration des femmes immigrées.

Étape 3: A travers ce processus, leur engagement s'est accru pour participer activement aux activités ainsi que pour prendre la responsabilité d'organiser des activités ensemble. Les rôles et les tâches sont devenus plus clairs lorsque les réseaux ont pu être liés les uns aux autres.

Ce processus consistant à d'abord apprendre à mieux se connaître mutuellement, à obtenir une meilleure compréhension de ce que l'on pourrait être en mesure d'offrir aux femmes migrantes et à savoir comment coopérer les uns avec les autres, est une condition préalable importante pour que tous les services deviennent plus efficaces.

Méthode 2. L'organisation du recrutement des femmes immigrées:

Étape 1: Différentes réunions ont été tenues avec les organisations qui sont en contact étroit avec les migrantes. Pendant un mois, elles ont été informées sur les objectifs du projet et elles ont conjointement exploré les possibilités de collaborer et de travailler ensemble. Etaient incluses des organisations telles que: les offices pour le chômage, les services publics (social, éducation, jeunesse et santé), les centres d'éducation des adultes, les organisations locales d'immigrés et de femmes, l'église, etc. La conclusion de ces réunions aboutissait à un agenda commun d'activités.

Étape 2: Après ces réunions, les activités acceptées ont fait l'objet d'une information externe. Des affiches et des dépliants ont été produits dans les langues les plus courantes au sein de la population immigrée de la communauté.

Étape 3: Des affiches et des dépliants ont été distribués dans les écoles publiques, dans différents centres publics et dans les centres qui sont le plus souvent fréquentés par la population migrante.

Étape 4: Certaines femmes migrantes ont été directement contactées par téléphone, leurs renseignements personnels ont été fournis par les Services aux Femmes et par les participantes (voir: la participation des associations locales, étape 1).

Ce processus de recrutement a pris forme grâce à la participation active des associations de femmes et des Services aux Femmes. Leur connaissance commune a créé une vaste gamme d'options de recrutement. Le résultat a été que le projet lui-même a réussi à recruter plus qu'assez de femmes pour les cours de langue et pour les séances d'information.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une carte sociale à jour des institutions et des organisations de femmes
2. Le nom de la personne de contact au sein de chacune de ces organisations
3. Une présentation personnelle dans chaque organisation, en expliquant les besoins pour la collaboration et pour la combinaison des efforts
4. Des salles de réunion
5. Un organisme partenaire respecté pour participer / mener la première réunion

2. Arrangement de cours et implication des partenaires

Au début, les cours de langue étaient offerts une fois par semaine pour chaque groupe, un le matin et l'autre l'après-midi. Toutefois, ce calendrier a été modifié pour seulement un groupe, en intégrant différents niveaux d'espagnol sur 2 jours, seulement l'après-midi. Depuis, ce calendrier convient mieux aux routines quotidiennes des femmes.

Les contenus du cours étaient souples et ont reçu des apports des participantes.

Durant les cours, les femmes migrantes ont également été encouragées à participer aux associations de femmes dans la communauté locale, en donnant des informations sur les activités des associations ainsi que sur les services qu'elles sont en mesure d'offrir.

Le cours visait à favoriser l'autonomie personnelle; l'initiative du groupe et la prise de décision conjointe ont été stimulées. Cela a été fait en évaluant ce qui s'est « passé » en classe et en réfléchissant à la façon de traiter les discussions ou les questions sur certains thèmes.

Le cours a notamment tenu compte des valeurs culturelles des femmes et de leurs références, en renforçant les connaissances et les compétences de chacune d'elles.

A propos de la participation des associations de femmes dans les cours:

Des options d'action ont été élaborées au cours de plusieurs réunions avec les représentants des associations de femmes et les services dans la communauté locale. Ces réunions ont débouché sur les activités suivantes:

- Des femmes ont été invitées dans les cours de langue pour une journée, en guise de première étape pour se rencontrer et pour évaluer les possibilités de collaboration.
- Une deuxième réunion a été réalisée pour la « Journée de la femme », qui a été conçue comme une « fête » annexe aux cours de langue.

Divers efforts visant à promouvoir des activités communes ont été réalisés avec succès. Par exemple, un ciné-forum sur le monde musulman, des conférences, une foire alimentaire, une ludothèque pour les enfants d'immigrées et de femmes du lieu.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

1. Une carte sociale à jour des institutions et des organisations de femmes

2. Le nom de la personne de contact au sein de chacune de ces organisations
3. Une présentation personnelle dans chaque organisation, en expliquant les besoins pour collaboration et pour la combinaison des efforts
4. Une lettre d'invitation pour expliquer l'objectif de la première réunion
5. Des salles de réunion
6. Un organisme partenaire respecté pour participer / mener la première réunion

3. Création de lieux de rencontre avec un seuil bas (ludothèque)

La majorité des femmes qui participent aux différentes activités ont eu des enfants (femmes autochtones et migrantes). La ludothèque, en combinaison avec le service de garde déjà existant, a été mise en place en tant que moyen pour répondre au besoin de garde des enfants lors des ateliers et des formations. Elle a été évaluée par tous comme étant un grand succès. La ludothèque a permis aux femmes de participer à la plupart des activités, pendant que leurs enfants jouaient. Ceci est également devenu un excellent prétexte pour l'échange interculturel entre les femmes locales et immigrantes. Pendant que les enfants locaux et immigrés jouaient ensemble, cela a également aidé les deux groupes de femmes à initier des discussions entre elles. La ludothèque était destinée aux enfants de 4 à 12 ans. Les jouets de la ludothèque provenaient en partie de la communauté locale: des jouets n'étant plus utilisés par les enfants qui étaient devenus trop âgés.

Une partie de son succès est aussi dû au fait que la communauté locale elle-même a pu jouer un rôle actif dans la collecte de jouets, ainsi que dans l'organisation et le fonctionnement de la ludothèque.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une garderie existante, avec un peu d'espace supplémentaire (dans le bâtiment)
- Une brève description du concept de la ludothèque et de son but
- Une rencontre avec le coordinateur du centre afin d'expliquer l'initiative et l'engagement
- Des bénévoles (natives ainsi que migrantes aux étapes 4, 5, 6 de l'échelle de la citoyenneté active) qui sont disposées à aider (faire usage des organisations partenaires et des réseaux de femmes existants)
- Un plan d'action (de préférence discuté avec les bénévoles)
- Des jouets (publicité dans les médias locaux, recherche de parrainage par les magasins de jouets ou par d'autres entreprises locales)
- Une mise en place d'une administration de prêt de jouets (pour permettre aux enfants d'emprunter des jouets sur une durée plus longue)
- Un planning du personnel de la ludothèque
- De la publicité et une promotion par le biais des réseaux de femmes et des organisations partenaires
- Une inauguration festive en combinaison avec d'autres initiatives locales.

Espaces de rencontre

Etape de l'échelle Em-Kit: 2

Résumé

Un format de travail permettant aux femmes migrantes ainsi qu'aux femmes autochtones de découvrir ce qu'elles ont en commun et comment elles peuvent se soutenir mutuellement.

Introduction et contexte:

L'un des obstacles chez les femmes immigrantes pour s'impliquer davantage dans la communauté concerne leur manque de compétences sociales et culturelles leur permettant d'avoir une interaction sociale avec leur environnement. Cela contribue à nourrir un sentiment d'insécurité personnelle et une faible estime de soi. Les espaces de rencontre forment un concept qui se réfère à la notion de cercle d'étude. Dans les espaces de rencontre, le but est d'apprendre et de comprendre ce que les femmes migrantes et les femmes locales ont en commun en tant que femmes et comment elles peuvent se soutenir mutuellement. Les espaces de rencontre suscitent la prise de conscience ainsi que des ponts de communication.

Comme les cercles d'étude, les espaces de rencontre sont dirigés par un responsable qui supervise la discussion ainsi que la contribution de toutes les participantes. Un espace de rencontre peut être organisé en tant qu'activité communautaire, ou il peut être offert comme une partie (introductive) d'un programme, d'un plus grand cours ou d'une activité. L'espace de rencontre offre une plateforme idéale pour l'implication du réseau des femmes.

Sur les origines de la méthode

L'activité tire ses origines d'un projet espagnol développé à Badalona, une ville dans la zone industrielle de Barcelone, caractérisé par un pourcentage élevé de femmes migrantes. Le projet comprend 8 activités différentes. Toutes ces activités ont en commun la façon dont elles:

- développent les contacts au sein de la communauté entre les migrantes et les autochtones;
- développent les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires pour vivre dans le pays-hôte;
- utilisent les connaissances, les aptitudes et les compétences des femmes migrantes et autochtones pour combler le fossé culturel;
- contribuent à l'amélioration de la position des femmes dans la société.

Il s'agit d'un projet compréhensif qui implique de nombreux domaines différents demandés par les personnes migrantes qui doivent être en mesure de devenir des citoyennes plus actives: la participation de la communauté locale, le manque de formation de base, la difficulté de concilier travail et vie de famille et l'inégalité des taux de chômage entre les hommes et les femmes. Le projet porte aussi sur ce genre d'obstacles.

Instruction de l'utilisateur

Les étapes nécessaires à l'organisation d'espaces de rencontre sont assez similaires à celles requises pour l'organisation d'un cercle d'étude. La différence est que dans les espaces de rencontre, le chef est une femme de préférence, issue de l'une des associations de femmes ou

d'organisations pour femmes au sein d'une collectivité locale, et qui est capable de réguler les discussions portant sur des sujets de revendications féminines. De plus, ce type de contribution est, dans de nombreux cas, conforme à la mission et au rôle de leur propre organisation.

Étape 1: Expliquez le besoin d'espaces de rencontre aux diverses organisations de femmes / partenaires dans la communauté locale. Pour les organisations de femmes / partenaires, les espaces de rencontre offrent un moyen pour faciliter l'accès à leurs services. Une fois que l'engagement est signé, recrutez une cheffe pour les espaces de rencontre auprès de l'une des membres / de leur réseau et discutez sur l'ensemble du concept. Gardez à l'esprit que la cheffe doit avoir de l'expérience dans la gestion de sessions de groupe avec des femmes.

Étape 2: Élaborez un plan pour le recrutement des participantes. Idéalement, utilisez les médias locaux et autres canaux pour entrer en contact avec les différentes organisations féminines locales. Rendez le seuil de participation aussi faible que possible, en offrant une combinaison d'activités: la cuisine, les arts, l'artisanat, ou par exemple « Faisons la ville ensemble » (méthode suivante), en combinaison avec des discussions sur des sujets féminins.

Étape 3: Organisez une méthode d'inscription appropriée pour les participantes potentielles (courrier, téléphone, modèles d'inscription). Le nombre de participantes aux groupes d'espaces de réunions ne doit pas dépasser 12 personnes. Dans le cas où l'intérêt est grand, sachez que vous pourriez avoir besoin de trouver une cheffe de groupe supplémentaire. Sachez également que certaines participantes potentielles pourraient avoir des questions avant de s'inscrire.

Étape 4: La cheffe organise la première réunion et la convocation des participantes. Étant donné que ce genre de séance est assez nouveau pour toutes les participantes, optez pour une combinaison d'activités, de formes de travail et de dialogue, et laissez les participantes se familiariser avec l'idée de partager leurs expériences et parler entre elles.

Étape 5: Soyez disponible pour les questions et le soutien. De temps en temps, convoquez les cheffes afin qu'elles aient la possibilité de partager des questions, des défis et des idées entre elles.

Étape 6: De par leur nature, les espaces de rencontre constituent un incubateur pour les activités de suivi.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Une cheffe issue de l'une des associations locales de femmes / organisations partenaires
- Un lieu de rencontre
- Une réunion d'information concernant le programme
- Une procédure d'inscription
- Des rafraîchissements (les femmes peuvent aussi s'organiser entre elles pour cela)
- Des équipements pour les enfants des participantes

Faisons la ville ensemble

Etape de l'échelle Em-Kit: 2, 3 et 4

Résumé

Une façon de présenter la ville, ses installations et ses services aux femmes migrantes de façon attrayante et accueillante.

Introduction et contexte

« Faisons la ville ensemble » est un exemple d'activité qui soutient les femmes migrantes d'une manière agréable et efficace pour acquérir une meilleure connaissance de la ville où elles vivent ainsi que des institutions concernées. L'activité comprend des sessions de réunion dont le but est de donner aux femmes migrantes des informations utiles pour leur vie quotidienne portant sur la ville, les institutions concernées, la santé, la famille, les services administratifs, l'éducation, le travail, etc. Une partie de l'activité concerne la visite à certains instituts et organismes tels que: les centres culturels, un théâtre ou un cinéma, un centre de planning familial, le conseil municipal, le bureau international du travail, etc. Ces visites sont préparées et discutées lors de la réunion.

Instruction de l'utilisateur

Les idées de « Faisons la ville ensemble » peuvent être incorporées dans un programme déjà existant pour les femmes migrantes. Il est également possible d'utiliser l'idée d'attirer et de soutenir les nouvelles migrantes avec ce genre de réunions éclairantes, informatives et variées. L'activité peut facilement être offerte avec l'aide bénévole des femmes immigrées se situant aux étapes 4, 5 ou 6 de l'échelle de la citoyenneté active.

Étape 1: Faites une liste des institutions à visiter. Combinez l'information avec les loisirs. Vérifiez votre liste avec l'une des organisations partenaires des femmes pour être sûr que vous n'avez pas laissé de côté une institution importante. Veillez à ce que la liste ne soit pas trop longue. Visez environ 8 réunions / visites.

Étape 2: Communiquez avec les organismes sélectionnés, demandez-leur de participer. Donnez des informations au cours d'une réunion, ainsi que les options pour une visite.

Étape 3: Développez un plan pour le recrutement des participantes. Idéalement, utilisez les médias locaux ainsi que les canaux que les différentes organisations locales de femmes possèdent pour entrer en contact et recruter des femmes. Visez à recruter un groupe de 12 personnes maximum. Autrement, l'échange d'informations ainsi que les possibilités d'organisation des visites seront trop compliqués.

Étape 4: Élaborez un plan de recrutement de bénévoles (soit des femmes autochtones, soit des femmes immigrées au stade 4, 5 ou 6 de l'échelle de la citoyenneté active) pour avoir une aide lors des réunions et lors des visites.

Étape 5: Faites un calendrier de toutes les réunions prévues et des visites. La plupart des visites aura lieu pendant la journée. Essayez de travailler sur un calendrier qui ne soit pas en conflit avec les habitudes quotidiennes des femmes. Communiquer le calendrier à toutes les participantes.

Étape 6: Organisez la première réunion. Mettez à disposition de la nourriture et des boissons typiques. Demandez aux participantes de faire en sorte d'apporter leur contribution lors de l'une des prochaines réunions.

Étape 7: Évaluez chaque session avec les participantes. L'information, est-elle utile? Qu'en ont-elles pensé? Y a-t-il d'éventuels nouveaux éléments d'intérêt?

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- Un lieu de rencontre
- Du matériel publicitaire
- Des organisations qui sont prêtes à participer, à expliquer et à discuter sur leurs services
- Une cheffe pour chaque réunion
- Des bénévoles de la communauté locale
- Des rafraîchissements
- En option: un soutien ou un parrainage pour l'utilisation des transports en commun, et des billets d'entrée
- En fonction du temps que cela demande: des garderies

Banque de temps

Etape de l'échelle Em-Kit: 2

Résumé

Une approche dans laquelle les qualifications et les compétences des femmes migrantes peuvent être utilisées comme une monnaie d'échange pour acheter d'autres services nécessaires.

Introduction et contexte

Cette activité porte sur la création d'une « banque » de connaissances, d'aptitudes et de compétences et sur la façon de s'en servir sans avoir à déboursier de l'argent réel. Ce concept de « banque » peut être organisé au sein d'un organisme de service déjà existant, comme par exemple, auprès du comptoir d'une autorité locale. Il est également possible de l'organiser de manière virtuelle sur Internet. Les femmes peuvent visiter le comptoir ou le site web afin de chercher des connaissances ou des compétences potentielles dont elles ont besoin. Elles peuvent alors devenir membres de la « Banque de temps ». En tant que membres, elles peuvent faire usage de l'offre sur une base volontaire. En retour, elles doivent elles-mêmes offrir d'autres services, connaissances ou compétences afin de « payer » ce qu'elles ont utilisé. Toutes les offres de la « Banque de temps » sont exprimées sous forme d'unité de 1 heure. Cela constitue aussi le taux de change.

La banque renforce des valeurs telles que la coopération, la solidarité et la cohésion sociale, et la réconciliation entre travail et vie de famille. Elle constitue un bon mécanisme pour rendre certains services disponibles pour les personnes qui ne sont normalement pas en mesure de les payer. Grâce à la promotion des activités développées, cette banque est devenue une source d'informations et de recrutement de nouveaux membres.

La « Banque de temps » a été mise en place en Espagne. Des initiatives similaires ont été organisées dans différents pays européens au sein desquels une « monnaie d'échange » a été utilisée pour « payer » les services reçus. Le concept est cependant le même.

Instruction de l'utilisateur

La meilleure façon de mettre en place une « Banque de temps » est de l'organiser au sein d'une organisation d'acteurs locaux. Un site web peut en outre être développé, mais n'oubliez pas que le fonctionnement de la « Banque de temps » a besoin d'être géré pour bien fonctionner. Les étapes générales suivantes sont requises:

Étape 1: (Orientation) Discutez, avec différentes organisations intéressées, sur les avantages de la création de la « Banque de temps » pour la communauté locale: disponibilité des services dont on a habituellement besoin mais sont trop chers pour certaines personnes, renforcement de la solidarité, renforcement de l'intégration et du respect mutuel.

Étape 2: Une fois qu'un organisme d'intervenants s'est engagé et s'est montré désireux de créer une « Banque de temps », organisez une séance de planification pour discuter sur les étapes nécessaires pour mettre sa place. Les questions qui doivent être abordées sont les suivantes: le catalogue de services autour desquels le mécanisme d'échange de la « Banque de temps » est créé, le système administratif, les moyens de rendre visibles l'utilisation et l'échange (crédits et dettes des utilisateurs) tels qu'un carnet de chèques, la description des règles d'utilisation et des règles d'inscription, les activités de promotion qui sont nécessaires pour marchander dans la communauté locale, le site web.

Étape 3: Produisez le matériel de promotion et envoyez-le à la communauté locale via les organisations partenaires, les médias locaux et les réseaux locaux sociaux.

Étape 4: Organisez une inauguration festive dans les locaux de l'organisation partenaire qui a adopté la « Banque de temps ». Engagez une personne publique respectée, issue soit de la communauté locale, de l'arène politique locale ou de l'organisation partenaire de l'événement. Invitez les agents sociaux qui sont liés avec les migrantes, tels que les services publics, les écoles, les associations de femmes, les églises, etc.

Étape 5: Vérifiez la qualité: vérifiez régulièrement si le catalogue de services doit être mis à jour avec de nouvelles offres. Organisez une évaluation continue par les utilisatrices. Les utilisatrices, sont-elles satisfaites du mécanisme d'échange? Les utilisatrices, sont-elles satisfaites de l'offre en retour?

Il est toujours possible que les plaintes soient soulevées, parce que les gens ne sont pas heureux avec le service proposé ou avec le service livré en retour. Traitez personnellement les personnes impliquées et enquêtez sur la nature de la plainte. Dans le cas où les plaintes sont plus fréquentes et que quelqu'un ne respecte pas les règlements de la « Banque de temps », il est recommandé de l'exclure de la banque.

Étape 6: Évaluez la « Banque du temps » au bout d'un an, avec l'intervenant et les utilisatrices.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

Un organisme d'intervenants qui est prêt à adopter le concept et qui est capable de l'organiser au sein de ses propres infrastructures;

- Une description claire du concept;
- Une stratégie de promotion (Internet);
- Un catalogue initial;
- Une instruction d'utilisateur et une procédure d'enregistrement;
- Des crédits et des enregistrements des dettes, des chéquiers, etc.;
- Une inauguration festive, de la publicité.

Ateliers sur les conditions de travail dans les services domestiques

Etape de l'échelle Em-Kit: 3

Résumé

Organiser l'accès à l'information pour les femmes immigrées sur leurs droits en matière de conditions de travail, de salaire, de sécurité sociale, etc. pour prévenir la discrimination.

Introduction et contexte:

En Espagne (comme dans beaucoup d'autres pays), les personnes qui travaillent dans le service domestique sont souvent mal payées. En outre, les conditions de travail sont souvent mauvaises, les droits des travailleurs ne sont pas toujours respectés et il est difficile de donner des preuves à des situations illégales. En Espagne, une partie de la position des travailleurs est régie par le régime spécial de la sécurité sociale espagnole. Cela signifie que, selon la loi, les travailleurs n'ont pas droit à une allocation de chômage. Le congé maladie est uniquement disponible après 29 jours de maladie (alors que pour d'autres, c'est au bout de 4 jours). Les maladies professionnelles ne sont pas reconnues par le système de santé publique, les congés payés ne sont pas obligatoires. Les employeurs peuvent décider d'opter pour un contrat écrit ou tout simplement oral, parmi d'autres conditions.

En réponse à cela, plusieurs ONG ont pris l'initiative de répondre aux demandes d'informations liées aux Services nationaux, et ont décidé d'organiser des ateliers pour les femmes immigrantes avec des contributions d'acteurs sociaux et d'experts en matière de travail et de migration.

Ces ateliers ont été l'origine du développement du SEDOAC (Association active du service domestique).

Pour les formateurs, cette activité peut être intéressante de par la manière dont les ateliers ont été promus, dont les médias ont été utilisés et dont les activités supplémentaires pour les femmes ont été associées à cette promotion. La combinaison de la collaboration avec les médias peut être utilisée dans d'autres contextes et activités.

Instruction de l'utilisateur

Afin de promouvoir, par le biais des médias, l'atelier d'information sur les conditions de travail, sur les droits et sur les lois d'immigration, et afin d'impliquer les experts, les actions suivantes ont été mises en place:

- Pour la diffusion des ateliers d'information, la station de radio locale (station radio Festival FM) a été impliquée. Les stations de radio locales diffusent souvent des discussions sur les problèmes rencontrés par les femmes migrantes ou d'autres questions sociales locales.
- Au cours des programmes diffusés le matin (les statistiques indiquent qu'il s'agit d'une plage horaire pendant laquelle le public est composé d'un pourcentage très élevé de femmes) l'offre d'atelier a été promue au cours d'une durée de 1 mois.
- Après cette période, trois ateliers d'information de 2 heures chacun ont été offerts.
- Pour ces ateliers d'information, des experts d'autres organisations ont été invités à répondre aux questions. Les participantes ont pu poser des questions et partager leurs expériences.

- A la fin de chaque session, des dispositions ont été prises pour permettre aux participantes et aux experts de partager les impressions d'une manière plus détendue et informelle.
- Des informations ont été fournies sur les différentes organisations et institutions que les participantes ont pu approcher pour des informations plus personnelles.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

- La sélection d'un problème social qui présente un intérêt pour le public, pour les autorités locales et les organisations connexes et pour les femmes migrantes;
- Un contact avec les partenaires concernés pour acquérir leur engagement à traiter le sujet;
- Un contact avec une station de diffusion locale (radio) et une élévation de leur curiosité et de leur intérêt;
- Des experts qui sont prêts à partager leurs connaissances lors des séances de l'atelier;
- Des infrastructures pour les réunions;
- Un aménagement pour favoriser les contacts plus personnels après la réunion (lieu de rencontre, café, thé, etc.)

Amorcer l'esprit d'entreprise chez les femmes migrantes

Etape de l'échelle Em-Kit: 5 et 6

Résumé

Organiser un soutien sur le long terme pour les femmes qui mettent en place leur propre entreprise, afin de surmonter les problèmes qui surgissent lors de la période de démarrage.

Introduction et contexte

Le projet espagnol ELA vise à donner aux femmes migrantes entrepreneuses les connaissances de base pour créer leur propre entreprise. Le projet a débuté en 2010 et il inclut des ateliers de formation sur les outils de base pour démarrer une entreprise, des cours très pratiques dans lesquels les femmes travaillent sur des bases telles que l'estime de soi, le leadership et les compétences en planification, un développement des capacités créatives pour élaborer des idées différentes et innovantes, et des compétences en communication. Les femmes qui participent au cours reçoivent des conseils sur le processus de gestion des affaires, sur les étapes à suivre dans l'entrepreneuriat et sur les aspects juridiques, économiques et productifs qu'il faut connaître pour démarrer sa propre entreprise avec succès. Des formations similaires sont offertes également dans différents pays européens.

Cependant, un fait exemplaire est que le projet a offert le soutien nécessaire également après que les femmes aient terminé l'atelier. Elles peuvent choisir des services personnalisés de conseil, mais aussi des services de diagnostic et de tutorat, d'encadrement et d'outils visant à renforcer le développement du business, depuis l'idée initiale jusqu'à la gestion de leur propre entreprise. Les femmes reçoivent des conseils gratuits d'experts techniques qui les informent sur la façon d'améliorer leur approche avec les entreprises, avec les réseaux et avec les ressources disponibles des subventions, et qui les conseillent sur la façon d'améliorer leurs stratégies de marketing.

Le projet fait en sorte de faciliter la participation et la motivation des femmes.

Instruction de l'utilisateur

Le projet ELA fait office de formation professionnelle et de formation sur le démarrage et le fonctionnement d'une entreprise, et il fournit des conseils et un soutien pour les femmes pendant la période de démarrage de leur entreprise. Certains de ces éléments sont maintenant mis en évidence, car ils peuvent être également utilisés dans différents contextes.

Pour les instructions d'utilisateur et pour une brève description de ces faits essentiels:

1. Planification facilitée, en tenant compte des habitudes quotidiennes des femmes impliquées et en offrant le même cours durant le matin, l'après-midi et les week-ends.
2. Service de garde, offrant des prestations de garde d'enfant au cours de la formation.
3. Soutien continu, qui s'adresse aux besoins des femmes pendant le démarrage de leurs entreprises.

Le soutien continu ELA

A la fin de la formation, les participantes ont eu la possibilité de suivre gratuitement une formation complémentaire sur des questions telles que la prévention des risques professionnels, le marketing, le personnel et les relations de travail. Des conseils et un soutien leur ont été fournis uniquement après qu'elles aient terminé leur activité de formation. La condition était que chaque femme ait les mêmes connaissances minimales. Des conseils et du soutien supplémentaires ont été construits sur-mesure en réponse aux besoins de chaque femme, conformément à leur contexte personnel d'entreprise.

Qu'est-ce qui est nécessaire pour organiser cette activité?

Dès le début, un changement d'orientation; ensuite, une expertise nécessaire pour fournir cette activité.