

Soutenir et encourager les Femmes migrantes

Cadre/Référentiel WOW-e pour un parcours d'emploi et d'éducation pour les femmes migrantes



Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Ce produit a été réalisé dans le cadre du projet Erasmus+ Women's Opportunities for Work and Education (WOW-e).

Le projet WOW-e a été financé par l'Union européenne.

Ni l'Union Européenne ni l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA) ne peuvent être tenues responsables du contenu de cette publication.

Plus d'informations sur le programme Erasmus+ : <https://agence.erasmusplus.fr/>

Spring House


MÍMIR
Vertu meira!

spX consult GmbH

ACCENTONIC

bildungsmarkt e.v.

AEVA



Co-funded by
the European Union

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
CADRE POUR UN PARCOURS D'EMPLOI ET D'ÉDUCATION POUR LES FEMMES MIGRANTES.....	6
GUIDE SIMPLE : COMMENT UTILISER LE CADRE	7
OBJECTIF DU CADRE : POURQUOI ET POUR QUI	8
BUT.....	8
GROUPE CIBLE - FEMMES MIGRANTES	9
GROUPE CIBLE - EMPLOYEURS	11
LES CONSEILLERS QUI BÉNÉFICIENT DE L'UTILISATION DU CADRE WOW-e.....	12
LES BASES ET NORMES DE WOW-E	13
WOW-e STANDARD 1 : Comment trouver et impliquer le groupe cible des femmes migrantes	14
WOW-e STANDARD 2 : Comment former le groupe de femmes et planifier la consultation.....	15
WOW-e STANDARD 3 : Comment approcher les employeurs et leur donner les moyens d'agir	17
WOW-e STANDARD 4 : Comment préparer un bilan de compétences réussi pour les femmes migrantes ayant peu de compétences dans le cadre du travail ?	20
NORME 5 : Comment préparer une orientation professionnelle réussie pour les femmes migrantes ?	22
WOW-e STANDARD 6 : Comment préparer un renforcement des capacités réussi pour les femmes migrantes.....	25
MODÈLE DE CONSEIL WOW-E	28
OUTILS POUR CONSEILLER LES FEMMES MIGRANTES	33
OUTILS POUR TRAVAILLER AVEC LES EMPLOYEURS	36
EXEMPLES DE RÉSULTATS	37
La valeur de la collaboration internationale	41

Avant-propos de

Directrice des services aux migrants, Kristel Kivisik

Chère lectrice, cher lecteur,



Félicitations, vous avez entre les mains une pièce importante de notre travail.

Au cours des deux dernières années, les partenaires du projet à travers l'Europe ont travaillé dur pour trouver des solutions afin de rapprocher les femmes migrantes du marché du travail.

Le travail a été difficile mais gratifiant ! Nous avons franchi plusieurs étapes sur la voie de la création du cadre pour l'emploi et le parcours éducatif des femmes migrantes.

Notre groupe international d'experts enthousiastes des services aux migrants, de l'éducation des adultes et de l'orientation professionnelle a travaillé intensivement en Finlande, en Islande, en France, en Allemagne et au Portugal pour trouver des solutions réellement bénéfiques pour les femmes migrantes. Dans le même temps, des efforts ont été déployés pour accroître l'engagement des employeurs dans cette tâche importante qui est l'augmentation de l'emploi des femmes.

Au cours du projet, 86 femmes migrantes ont participé à nos projets pilotes dans toute l'Europe. Le travail persistant des partenaires du projet avec les femmes a abouti à des expériences positives mutuelles et à une prise de conscience de la manière dont les femmes migrantes peuvent être soutenues avec succès. Plus important encore, notre travail a permis aux femmes de mieux comprendre ce que pourrait être leur avenir sur le marché du travail.

Toutes les femmes qui ont participé à notre projet ont connu une situation difficile pour entrer sur le marché du travail. Les principaux obstacles varient dans une certaine mesure d'un pays à l'autre et, bien entendu, en fonction de la situation de vie de chaque personne.

Les faibles capacités à entrer sur le marché du travail sont liées à divers problèmes, allant des compétences linguistiques à la connaissance des aspects pratiques du marché du travail et des compétences professionnelles.

Les faibles compétences linguistiques sont généralement considérées comme l'un des principaux obstacles à l'accès des migrants au marché du travail. Toutefois, dans le cadre de notre projet, nous avons remarqué que le rôle des compétences linguistiques varie dans le parcours des femmes migrantes. Dans des pays comme la Finlande et la France, les compétences linguistiques jouent un rôle crucial dans l'accès des femmes au marché du travail. Les compétences linguistiques jouent également un rôle central dans d'autres pays, mais les solutions varient. Par exemple, en Islande, il est plus facile de travailler en anglais ou de créer sa propre entreprise que dans d'autres pays participant au projet, tandis qu'en Allemagne, des emplois manuels ne nécessitant pas de compétences linguistiques élevées sont disponibles. D'autre part, dans des pays comme le Portugal, la majorité de la population migrante est généralement plus éduquée que dans les autres pays du projet, et les barrières linguistiques ne sont pas aussi importantes car la plupart des migrants viennent de pays lusophones ou hispanophones.

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Toutefois, en dépit des différences, les femmes participant à notre projet ont continué à éprouver des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison d'obstacles bureaucratiques ou structurels, tels que les préjugés culturels et la discrimination.

Nous souhaitons associer étroitement les employeurs à notre projet. Les discussions avec les employeurs ont été positives. Les employeurs sont clairement disposés à offrir des opportunités à tout le monde, y compris aux femmes migrantes. Cette ouverture s'explique par la difficulté d'attirer suffisamment d'employés pour que les entreprises puissent prospérer dans certains secteurs. Cependant, les ressources limitées brouillent parfois la vision de l'emploi de personnes ayant des antécédents et des capacités différents.

Ce que vous avez entre les mains est le cadre final de notre projet. En pratique, ce cadre est une compilation de nos meilleures pratiques et expériences au cours du projet, transformée en une source pratique d'outils et d'approches.

Le cadre est un outil pratique, en particulier pour les conseillers en matière d'immigration. La valeur ajoutée réside dans le fait que les outils ont été testés et qu'avec ces méthodes, vous avez plus de chances de réussir dans vos efforts pour soutenir les femmes migrantes dans leur parcours professionnel et éducatif.

Le cœur du cadre est le modèle de conseil développé dans le cadre du projet. Le modèle de conseil WOW-e compile toutes les phases de conseil que nous avons eues avec les femmes et est le fruit de nos expériences et de nos meilleures pratiques.

Dans les pages suivantes, nous expliquerons ce qui est inclus dans le cadre et nous vous guiderons sur la manière d'utiliser et d'adapter les approches, les meilleures pratiques et les outils fournis dans le cadre.

J'espère sincèrement que le voyage d'accompagnement et de conseil que vous allez entreprendre sera aussi passionnant, émouvant et instructif qu'il l'a été pour nous !

Kristel Kivik

Directrice des services aux migrants

Spring House, coordinateur du projet WOW-e



Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

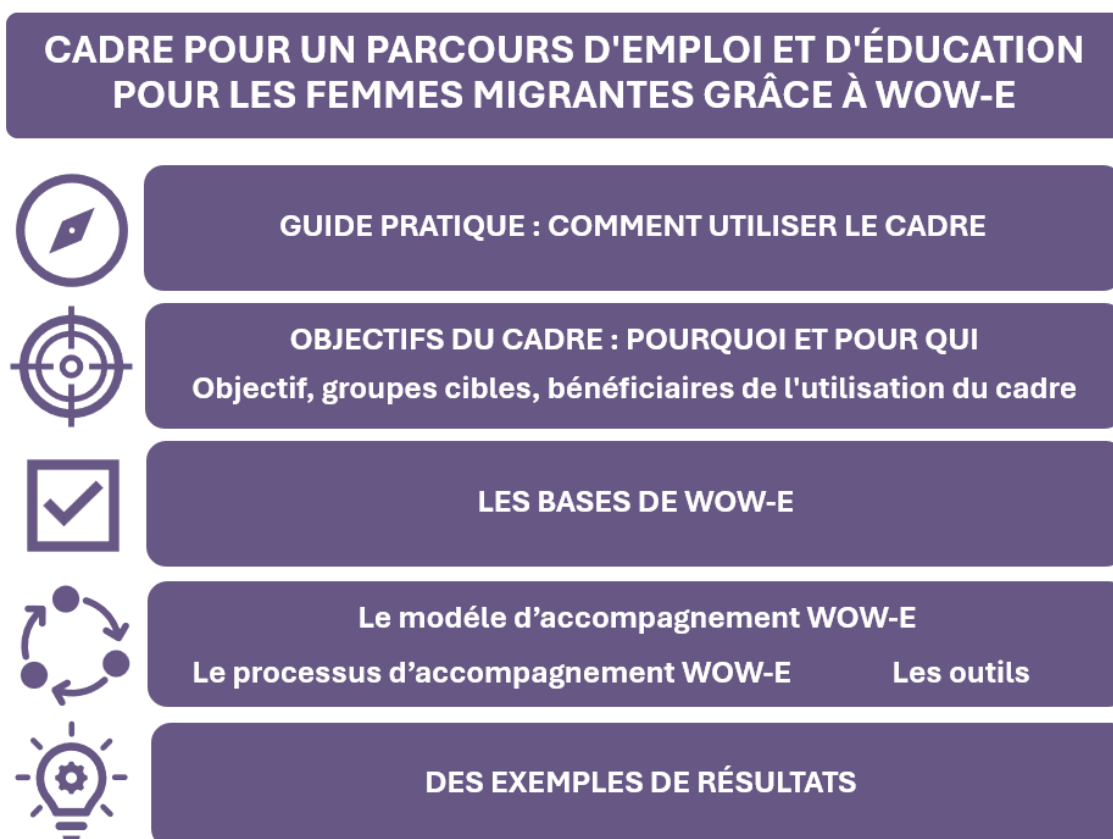


**Co-funded by
the European Union**

Cadre pour un parcours d'emploi et d'éducation pour les femmes migrantes

Ce cadre est une compilation des meilleures pratiques et expériences du projet, transformée en une source pratique d'outils et d'approches pour guider les femmes migrantes vers le travail et l'éducation.

Le cadre WOW-e se compose de plusieurs parties.



Dans chaque partie, des idées clés provenant des pays du projet sont présentées. Il s'agit de compilations de résultats, de réflexions, de discussions et de prises de conscience sur la manière de guider avec succès les femmes migrantes et sur les défis quotidiens que les accompagnateurs doivent relever au cours de ce processus.

Les principales conclusions révèlent à la fois des similitudes et des différences entre les pays participant au projet.

Ainsi, une idée clé peut être basée sur plusieurs discussions ou réflexions de plusieurs personnes, ou peut par exemple représenter un résumé d'une discussion.

GUIDE SIMPLE : COMMENT UTILISER LE CADRE



GUIDE PRATIQUE : COMMENT UTILISER LE CADRE

Cadre pour le parcours d'emploi et d'éducation des femmes migrantes avec WOW-e

- Suivez le processus complet du Guide pratique, étape par étape, si vous créez un service ou un groupe de conseil à partir de zéro, OU
- Si vous avez besoin d'un soutien supplémentaire dans votre travail quotidien d'accompagnement, vous pouvez appliquer les phases du Guide pratique en fonction de vos besoins.

Nous vous recommandons de toujours visiter la phase "Pourquoi et pour qui" afin de vous familiariser avec l'objectif du cadre.

Il est recommandé de passer en revue les normes du projet WOW-e. Les normes compilent les stratégies de solutions basées sur l'expérience du projet pour naviguer avec succès dans le processus de conseil.

GUIDE PRATIQUE : COMMENT UTILISER LE CADRE



OBJECTIFS DU CADRE : POURQUOI ET POUR QUI

Familiarisez-vous avec les principes du cadre. Dans cette section, vous découvrirez les objectifs, les groupes cibles et les personnes qui bénéficieront de l'utilisation du cadre.



LES BASES DE WOW-E

Conseils avant l'accompagnement ! Tirer parti de l'expérience des projets sur la manière de trouver et d'impliquer les femmes migrantes, de former un groupe viable et d'approcher les employeurs.

COMMENCER LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT

Vous pouvez choisir le moment pour rencontrer votre partenaire en fonction de ses besoins. N'oubliez pas que le processus d'accompagnement est continu par nature, ce qui vous permet de passer librement d'une rencontre à l'autre.



SE FAMILIARISER AVEC LE MODÈLE D'ACCOMPAGNEMENT

Découvrez le modèle d'accompagnement continu WOW-e.



UTILISER LES OUTILS

Cherchez et utilisez des outils spécifiques pour favoriser vos rencontres et accompagnements pour soutenir votre propre travail de conseil et accompagnement



DÉCOUVRIR DES EXEMPLES DE RÉSULTATS

Laissez-vous inspirer par les exemples de résultats obtenus grâce au modèle de conseil WOW-e.

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

OBJECTIF DU CADRE : POURQUOI ET POUR QUI

Familiarisez-vous avec l'objectif et les principes du cadre.



OBJECTIFS DU CADRE : POURQUOI ET POUR QUI

Objectif, groupes cibles, bénéficiaires de l'utilisation du cadre

Dans cette section, vous découvrirez l'objectif, les groupes cibles et les personnes qui bénéficieront de l'utilisation du cadre.

OBJECTIF

Le cadre WOW-e pour l'emploi et l'éducation des femmes migrantes sera le suivant

Responsabiliser, encourager et motiver les femmes migrantes à poursuivre leur parcours professionnel personnel.

Travailler avec les femmes pour clarifier leur situation et définir une voie plus claire avec des objectifs pertinents et réalistes en matière de travail et de vie privée.

POINTS CLÉS : Objectif

"L'autonomisation et les étapes progressives"

"Ces femmes se trouvent dans des situations tellement complexes et difficiles à bien des égards. Il n'est pas réaliste de penser que des interventions à court terme permettent de faire des bonds de géant vers le marché du travail.

Toutefois, le soutien d'un groupe de pairs, la responsabilisation et l'augmentation de l'estime de soi sont des éléments essentiels de la première étape. À partir de là, la motivation peut se développer progressivement. Ce n'est qu'une fois cette base solide établie que nous pouvons commencer à définir des objectifs professionnels avec les femmes et les soutenir dans la poursuite de ces objectifs.

En abordant ce type de point de départ avec les femmes migrantes, nous pouvons apporter un changement crucial dans leur parcours professionnel. De cette manière, le parcours devient beaucoup plus utile dès lors qu'il découle de leurs ambitions personnelles".

(Coordinateur du projet Finlande au nom de tous les partenaires du projet)

GROUPE CIBLE - FEMMES MIGRANTES

Le cadre WOW-e pour l'emploi et l'éducation des femmes migrantes bénéficie aux profils avec :

- Faibles capacités face à la vie professionnelle
- Situations professionnelle et éducative difficiles et peu claires
- Compétences linguistiques de base (au moins à l'oral) du pays de résidence acquises

Remarque. Les compétences linguistiques sont l'un des principaux facteurs permettant aux femmes migrantes d'entrer sur le marché du travail. Les partenaires du projet ont décidé, au début du projet, que les femmes ciblées devraient avoir des compétences linguistiques de base lorsqu'elles participeraient aux activités du projet. Cette exigence minimale a rendu les objectifs de travail et d'éducation plus pertinents et réalistes pour les participantes au projet. Une exception a été faite pour les participantes en Islande, car les compétences en islandais ne sont pas très demandées sur le marché du travail.

POINTS CLÉS : Groupe cible "femmes migrantes"

"Gérer les attentes des femmes".

"S'attaquer aux causes profondes des difficultés rencontrées par la main-d'œuvre".

"Les capacités de travail des femmes ont constitué la base de notre travail de conseil. Comblar le fossé entre leur point de départ et l'emploi a été un chemin plus long que prévu. Pour certaines femmes, il était difficile de rester motivées face à cette réalité, tandis que d'autres avaient du mal à accepter la situation et à surmonter des attentes irréalistes.

Nous devons donc gérer les attentes des femmes tout en les motivant et en leur donnant les moyens d'avancer dans leur parcours professionnel et éducatif". (Finlande)

"Les femmes migrantes qui ont cherché de l'aide au Portugal, dans les centres Qualifica (1), étaient généralement plus instruites que dans les autres pays participant au projet. En outre, elles n'ont pas été confrontées à des problèmes linguistiques similaires (les langues parlées sont généralement l'espagnol ou le portugais). Toutefois, les obstacles structurels tels que

¹ Les centres Qualifica au Portugal sont des institutions spécialisées visant à améliorer l'éducation des adultes et la formation professionnelle. Ils offrent une orientation et un soutien personnalisés aux personnes qui cherchent à améliorer leurs qualifications, que ce soit par le biais de l'éducation formelle, de la reconnaissance de l'apprentissage antérieur ou de programmes de formation professionnelle. Ces centres facilitent l'apprentissage tout au long de la vie en aidant les adultes à acquérir de nouvelles compétences, à atteindre des niveaux d'éducation plus élevés et à mieux s'adapter à l'évolution du marché du travail. En outre, ils jouent un rôle crucial dans la promotion de l'inclusion sociale et du développement personnel en proposant des parcours éducatifs sur mesure et des conseils professionnels.

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

les processus de validation difficiles, les difficultés d'accès à l'éducation ou les longs parcours éducatifs malgré les diplômes obtenus dans le pays d'origine continuent de poser problème. La discrimination sur le lieu de travail est également fréquente et les femmes n'ont pas les mêmes chances que leurs homologues dans le pays de résidence. Ces femmes ont donc besoin d'aide pour clarifier leur situation et définir leurs prochaines étapes. (Portugal)

"Bien que les femmes migrantes soient généralement présentes sur le marché du travail depuis des années, elles peuvent manquer de compétences linguistiques et leur connaissance des aspects pratiques de la vie professionnelle peut être limitée. En Islande, les femmes migrantes font souvent partie de petites communautés nationales de leur pays d'origine, ce qui empêche de les sensibiliser aux questions relatives à la main-d'œuvre, par exemple. C'est pourquoi l'intégration d'informations sur la main-d'œuvre dans le processus d'accompagnement a été cruciale pour atteindre nos objectifs. (Islande)

"En France, de nombreux migrants parlent un français de base qui peut suffire pour obtenir des emplois subalternes. Cependant, les exigences en matière de compétences en écriture et en lecture ont augmenté pour tous les types d'emplois, ce qui peut empêcher certaines femmes de poursuivre leur carrière. En outre, les nouveaux migrants originaires de pays non francophones sont confrontés à davantage de défis en raison des exigences linguistiques sur le marché du travail. Ces dernières années, les employeurs ont de plus en plus hésité à embaucher des personnes sans aucune compétence linguistique, souvent pour des raisons de sécurité de l'emploi". (France)



Le deuxième groupe pilote d'Accentonic comprenait des femmes du Sénégal, du Nigeria, de la Guadeloupe, de l'Algérie et du Mali. Les ateliers du CEFIL ont permis d'évaluer les compétences transversales et non formelles, en aidant les participantes à comprendre la vie professionnelle française. Des entretiens avec des travailleurs d'ONG du Maroc et d'Inde ont permis d'évaluer le soutien qu'ils ont reçu dans leur recherche d'emploi et des employés de l'entreprise de nettoyage GSF ont partagé leur expérience de la vie professionnelle. (Photo : Accentonic)

GRUPE CIBLE - EMPLOYEURS

Le cadre WOW-e pour l'emploi et l'éducation des femmes migrantes offre des profils d'employeurs avec :

- Pénuries de main-d'œuvre
- Pas ou peu d'expérience dans le recrutement ou l'emploi de migrants
- Ouvert à de nouveaux modes de recrutement et d'emploi des migrants

POINTS CLÉS : Groupe cible "employeurs"

"Motiver les employeurs à s'engager".

"En principe, les employeurs confrontés à la difficulté de trouver de la main-d'œuvre sont ouverts à l'embauche de migrants. Toutefois, dans la pratique, le processus d'aide aux employeurs pour l'embauche de femmes migrantes se heurte à de nombreuses difficultés. Par exemple, dans notre projet, les contraintes de temps des employeurs, les politiques strictes de l'entreprise ou les ressources limitées ont empêché le développement de nouvelles pratiques de recrutement innovantes adaptées à l'embauche de notre groupe cible.

Ainsi, sur la base de l'expérience du projet WOW-e, le travail avec les employeurs devrait commencer par les motiver à embaucher des personnes issues de milieux différents et leur faire comprendre que ce n'est pas si difficile si l'on est déterminé à le faire. Notre travail consiste à ouvrir la voie et à faire comprendre aux employeurs que pour trouver de la main-d'œuvre, ils doivent élargir le champ des personnes qu'ils embauchent.

Sur la base des enquêtes menées par WOW-e auprès des employeurs, nous avons remarqué que ces derniers accordent plus d'importance à la motivation des demandeurs d'emploi qu'à leurs compétences techniques. Nous devrions aider les employeurs à embaucher des femmes migrantes motivées qui pourraient réaliser leur potentiel par le travail".

(Coordinateur du projet Finlande au nom des partenaires du projet)

LES ACCOMPAGNATEURS QUI BÉNÉFICIENT DE L'UTILISATION DU CADRE WOW-e

Les accompagnateurs et conseillers qui travaillent avec des migrants dans n'importe quel contexte tireront profit de ce cadre.

Les accompagnateurs conseillers qui travaillent avec des migrants dans les contextes suivants tireront *le plus grand* profit de l'utilisation de ce cadre

- Services sociaux
- Services de l'emploi
- Services d'intégration
- ONG travaillant avec les migrants

Les accompagnateurs et conseillers sont le lien entre les femmes migrantes et les employeurs.

POINTS CLÉS : Les accompagnateurs qui bénéficient de l'utilisation du cadre

"L'organisation des accompagnateurs fixe les limites du travail".

"Les travailleurs sociaux, les conseillers d'orientation professionnelle et même les enseignants pourraient bénéficier de ce matériel. De même, les accompagnateurs travaillant dans les services d'aide aux réfugiés". (Islande)

"Les conseillers en insertion et les conseillers des agences pour l'emploi bénéficieront certainement de ce matériel. (Allemagne)

"Au Portugal, les centres Qualifica et les organisations non gouvernementales d'aide aux migrants pourraient bénéficier du cadre du projet WOW-e. (Portugal)

"Le niveau d'assistance aux femmes dépend en fait de l'organisation pour laquelle le conseiller travaille. En effet, l'organisation crée le contexte opérationnel pour les accompagnateurs et conseillers, c'est-à-dire qu'elle fournit certaines structures de réseau et diverses possibilités pour les femmes de bénéficier d'avantages sociaux au cours du processus de conseil". (Finlande)

LES BASES ET NORMES DE WOW-E



LES BASES DE WOW-E

Dans cette section, vous découvrirez les normes WOW-e qui ont été élaborées au cours des deux phases pilotes du projet et qui sont donc basées sur des expériences concrètes dans tous les pays partenaires. Les normes WOW-e permettront de résoudre les problèmes habituels rencontrés, par exemple, lors de l'engagement des femmes migrantes, de la formation de groupes viables à accompagner et de l'approche des employeurs.

Les normes décrivent également des solutions basées sur l'expérience du projet sur la façon de préparer une évaluation des compétences, un renforcement des capacités et une orientation professionnelle réussis avec le(s) groupe(s) cible(s).

Les normes ont été élaborées selon une approche orientée vers la recherche de solutions, qui spécifie d'abord les défis communs et propose ensuite des stratégies pour les relever.

Appliquez librement selon votre propre cas !

NORME 1 : Comment trouver et impliquer le groupe cible des femmes migrantes ?

DÉFIS COMMUNS AVEC LE GROUPE CIBLE AU DÉBUT

Les femmes sont difficiles à atteindre pour un certain nombre de raisons, notamment

- Situées en dehors de tout service (social ou d'emploi)
- Situées en dehors du travail et de l'éducation
- Engagées uniquement dans des réseaux de leur propre nationalité
- Raisons familiales (par exemple, en charge de la garde d'enfants)

Une fois atteintes, les femmes sont difficiles à mobiliser pour diverses raisons, telles que

- Raisons familiales (par exemple, en charge de la garde d'enfants)
- Manque de motivation
- Manque de compréhension des avantages du service
- Inadéquation entre les compétences et les services offerts (par exemple, compétences inférieures à celles attendues entraînant un manque de motivation)
- Manque de compétences linguistiques et de communication dans une langue partagée avec le conseiller/accompagnateur et le groupe
- Difficultés logistiques pour se rendre sur le lieu de travail

DES STRATÉGIES POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES ET CRÉER UNE SOLUTION ADAPTÉE AVEC LES FEMMES MIGRANTES AVEC LESQUELLES VOUS TRAVAILLEZ

- Aller là où les femmes se trouvent déjà et collaborer avec les réseaux locaux et/ou les ONG qui travaillent avec les femmes migrantes pour les atteindre.
- Travailler avec des cours, des activités ou d'autres services de conseil en cours, dans lesquels les femmes sont déjà impliquées - en général, les services accueillent des "mains supplémentaires" pour fournir des conseils spécifiques sur l'éducation et l'emploi.
- Assurez-vous que les femmes comprennent l'objectif du processus d'accompagnement. La description de vos activités doit être concise, attrayante et répondre aux besoins des femmes.
- Motiver les femmes dès la première rencontre. Les réunions en face à face sont les plus efficaces à cet égard.
- Faire preuve de souplesse dans les horaires et être prêt à modifier le contenu pour répondre aux besoins des femmes.
- Parfois, les solutions sont à portée de main : Appliquez le modèle de conseil de WOW-e dans votre propre service aux migrants.

POINTS CLÉS : Comment trouver et faire participer les femmes migrantes

"Préparez-vous à faire preuve de souplesse, d'innovation et de persévérance.

"Les femmes migrantes sont très difficiles à atteindre. Les raisons sont toujours très diverses et individuelles. Les accompagnateurs doivent s'adapter à la situation." (Allemagne)

"Il est important que les brochures des services soient claires et faciles à comprendre pour les femmes. (France)

"Communiquer d'abord en face à face. C'est essentiel pour créer un climat de confiance et, bien sûr, pour apprendre à connaître les femmes et leur situation. (Islande)

"Les femmes migrantes au Portugal sont confrontées à un certain nombre de défis, notamment la discrimination sur le marché du travail, les barrières linguistiques et les difficultés d'accès aux services de santé et d'éducation. En outre, elles sont souvent confrontées à l'insécurité de l'emploi et au manque de réseaux de soutien social, ce qui exacerbe leur vulnérabilité économique et sociale". (Portugal)

NORME DE TRAVAIL 2 : Comment former le groupe de femmes et planifier l'accompagnement / le conseil

LES DÉFIS COURANTS LIÉS À LA FORMATION DES GROUPES ET À L'ÉTABLISSEMENT DU CALENDRIER

Les femmes éprouvent des difficultés à s'engager dans une démarche de conseil pour diverses raisons, notamment

- Contraintes de temps dues à des raisons familiales (en charge de la garde d'enfants)
- Sentiment d'exclusion et manque de motivation
- Manque de compréhension des avantages du service, entraînant l'abandon du groupe
- Pas habituées à faire leurs missions liées au conseil de façon indépendante

DES STRATÉGIES POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES ET CRÉER DES SOLUTIONS APPROPRIÉES AVEC LES FEMMES MIGRANTES AVEC LESQUELLES VOUS TRAVAILLEZ

La taille appropriée du groupe est d'environ 5 à 8 femmes migrantes. De préférence, elles parlent une langue commune et/ou ont le même bagage culturel*. Cela permet

- Des Discussions en groupe et en petits groupes
- Un Accompagnement individuel
- Une approche responsabilisante
- Un Soutien par les pairs (également dans la langue préférée des femmes)
- Un sentiment de Confiance

L'horaire doit tenir compte de la situation de la femme et créer un sentiment de progrès personnel

- Adaptez le programme à la situation de vie de la femme et soyez prêts à faire des ajustements en cours de route.
- La durée appropriée du processus de conseil est relativement courte pour créer un sentiment de progrès personnel et garantir l'engagement (par exemple, 8 à 10 semaines).
- Environ 2 à 3 heures par jour, plusieurs fois par semaine, sont envisageables, en tenant compte de la situation de vie des femmes.
- Préférence pour les réunions en face à face.
- Commencez par des tests de personnalité ou de valorisation. D'après l'expérience de WOW-e, ces tests fonctionnent bien avant l'évaluation des compétences et augmentent la motivation.
- Prévoyez du temps pour l'autoréflexion et le travail à domicile. Cela favorise les progrès personnels.

*Il n'est pas nécessaire d'avoir les mêmes connaissances linguistiques, car le principal groupe cible doit avoir des compétences linguistiques de base dans le pays de résidence.

POINTS CLÉS : Former le groupe de femmes et établir le calendrier

"Être flexible tout en étant tourné vers l'avenir"

"Il est difficile de dire quelle serait la durée exacte de la consultation. Cela dépend vraiment de la situation des femmes et de leur disponibilité à participer. Il faut donc être prêt à répondre aux besoins des femmes."

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

Par exemple, nous avons d'abord testé un processus plus long de 10 semaines, mais cela n'a pas du tout fonctionné. Les femmes ont perdu la motivation et l'objectif du conseil au fil du temps et seule la moitié des participantes a terminé le programme.

Un emploi du temps plus court et plus serré fonctionne mieux lorsqu'il y a aussi de la place pour des « devoirs maison ». (Islande)

NORME DE TRAVAIL 3 : Comment approcher les employeurs et leur donner les moyens d'agir

DÉFIS COMMUNS ET COOPÉRATION AVEC LES EMPLOYEURS

Il est difficile pour les employeurs de s'engager dans des activités telles que le renforcement des capacités pour promouvoir l'embauche de femmes migrantes pour diverses raisons, telles que

- Ne pas être intéressé par votre service (ne pas en comprendre les avantages)
- Ne pas reconnaître la nécessité de renforcer les capacités pour recruter des migrants et/ou gérer des communautés de travail diversifiées
- Manque de compréhension des différents types de compétences des employés et de la manière dont elles peuvent être adaptées à différentes tâches professionnelles
- Contraintes de temps pour participer aux activités de renforcement des capacités proposées
- Politiques d'entreprise rigides
- Malgré le besoin de main-d'œuvre, les entreprises ne sont pas intéressées par l'embauche de personnes devant faire l'objet d'une attention particulière, par exemple au cours de la période de recrutement ou d'intégration.
- Préjugés des managers à l'encontre du recrutement de migrants
- Préjugés et résistance de la future équipe à travailler avec des migrants (généralement liés à l'expérience de la peur de l'inconnu s'il n'y a pas encore de collègues internationaux).

DES STRATÉGIES POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS ET TROUVER UNE SOLUTION APPROPRIÉE AVEC LES EMPLOYEURS AVEC LESQUELS VOUS TRAVAILLEZ

Comprendre les employeurs avec lesquels vous travaillez

- Commencez par une évaluation des besoins et apprenez à connaître les besoins de votre contact employeur.
- Suscitez l'intérêt en décrivant brièvement ce que la participation à vos activités peut apporter et comment elles répondent aux besoins des employeurs.
- Les employeurs qui ont déjà eu une expérience (positive) de l'emploi de migrants sont généralement plus ouverts à la participation à des activités de soutien à l'emploi des migrants. Préparez-vous à animer une ou plusieurs réunions avec des femmes migrantes et des employeurs.
- Cibler les employeurs confrontés à des difficultés de recrutement si ces secteurs sont dans l'intérêt des femmes participantes. En Europe, les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la maintenance et des services sociaux et de santé sont particulièrement ouverts à l'embauche de nouveaux employés.

Soyez clair sur ce que vous voulez faire

- Soyez persévérants ! Les employeurs veulent voir les bénéfices immédiats de vos activités. Les employeurs ont besoin de voir un objectif et un avantage clairs avant d'être prêts à s'engager dans des activités de renforcement des capacités, par exemple.
- Soyez concis et efficaces ! Pour de nombreux employeurs, "le temps, c'est de l'argent" est une réalité. C'est pourquoi des interventions courtes sont plus susceptibles d'être mises en place que des parcours de renforcement des capacités plus longs.
- Lorsque vous planifiez une collaboration, précisez clairement ce que vous attendez des employeurs pour participer à vos activités.

Soutien aux employeurs et aux demandeurs d'emploi

- Familiarisez-vous avec les prestations sociales et/ou les subventions à l'emploi disponibles pour les employeurs dans votre contexte. Leur promotion pourrait faciliter le recrutement de femmes migrantes.
- Familiarisez-vous avec le contexte juridique et les possibilités de formation professionnelle ou d'apprentissage dans votre pays afin d'être en mesure d'identifier les opportunités qui profitent à la fois aux employeurs et aux femmes migrantes.

POINTS CLÉS : Comment approcher les employeurs

"Il est essentiel de comprendre les besoins des employeurs et le contexte dans lequel l'entreprise opère, afin d'être en mesure d'attirer les talents les plus prometteurs."

"Les conseillers doivent comprendre le contexte de l'employeur et l'entreprise ciblée pour être en mesure de faire correspondre les compétences des femmes à une opportunité d'emploi. Ce n'est qu'avec une connaissance approfondie de l'employeur contacté que les conseillers peuvent soutenir les femmes et les employeurs au cours du processus".

(Islande)



"Il existe d'importantes barrières structurelles liées à la langue. Les employeurs ne sont tout simplement pas intéressés par l'embauche de personnes qui ne parlent pas et n'écrivent pas la langue. Cependant, il ne suffit pas de parler, il faut aussi bien lire et écrire. (France)

L'événement multiplicateur de WOW-e en France a rassemblé des employeurs de différents secteurs, des ONG et des parties prenantes pour discuter du rapport intermédiaire et des conclusions du projet. Les participants ont participé à des débats animés sur l'identification des compétences et des besoins en outils numériques, en soulignant l'importance de la voix et de l'expérience des femmes migrantes. (Photo : Accentonic)

"Les employeurs sont impatients et suivent des politiques rigides spécifiques à l'entreprise, qui n'ouvrent pas la voie à de nouvelles interventions ou à la possibilité d'essayer quelque chose d'innovant". (Allemagne)

"Pour les employeurs portugais, la capacité à communiquer en portugais est essentielle, afin de pouvoir comprendre et apprendre comment effectuer les tâches. Les candidats au travail doivent être en possession de tous les documents légaux et démontrer leur volonté de travailler." (Portugal)

"En général, les employeurs sont ouverts à l'idée d'offrir des opportunités aux femmes, et les visites sur le lieu de travail sont relativement faciles à organiser. Ces expériences sont généralement précieuses pour les femmes migrantes, et parfois aussi pour les employeurs. Toutefois, s'il n'y a pas de poste à pourvoir dans l'immédiat, les employeurs ne sont pas très intéressés par une aide aux modalités de recrutement qui pourrait leur être utile à l'avenir. Ainsi, tout effort de renforcement des capacités des employeurs, même pour les soutenir à l'avenir, peut s'avérer difficile à mettre en œuvre en l'absence d'un besoin immédiat de personnel". (Finlande)

NORME 4 : Comment préparer un bilan de compétences réussi pour les femmes migrantes ayant peu de compétences dans le cadre du travail ?

LES DÉFIS COMMUNS AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES FEMMES MIGRANTES

Les compétences des femmes migrantes sont généralement difficiles à définir. Il y a plusieurs raisons à cela, notamment

- Manque d'éducation dans des environnements d'apprentissage formels
- Manque de compétences professionnelles
- Absence de validation et/ou de reconnaissance de l'éducation
- Manque d'expérience professionnelle dans le pays d'origine et/ou de résidence

Parfois, les femmes ont acquis une expérience professionnelle dans le pays d'origine et/ou dans des environnements de travail ou d'apprentissage informels, par exemple à la maison ou dans le cadre de leurs loisirs. Dans ce cas, les défis à relever sont les suivants

- Les compétences des femmes n'ont pas été reconnues ou exprimées, par exemple, sous la forme d'un curriculum vitae.
- Les femmes ne considèrent pas leurs connaissances et leurs compétences comme des compétences, et ne voient pas non plus comment ces compétences pourraient être appliquées dans la vie professionnelle ou formalisées par une formation.

STRATÉGIES POUR RÉSOUDRE LES PROBLÈMES ET SE PRÉPARER À UNE ÉVALUATION RÉUSSIE DES COMPÉTENCES DES FEMMES MIGRANTES AYANT DE FAIBLES CAPACITÉS DANS LE CADRE DU TRAVAIL

- Reconnaître la différence entre les compétences formelles, non formelles et non techniques
- Sélectionner les méthodes appropriées pour identifier les différents types de compétences
- Si les femmes ne sont pas conscientes de leurs compétences et de leur potentiel, choisissez des méthodes particulièrement adaptées à l'évaluation des compétences non formelles et informelles

Pour une évaluation réussie des compétences, les meilleurs résultats sont généralement obtenus avec des outils qui

- Utilisent beaucoup d'aides visuelles - cela aide les femmes à réfléchir, bien qu'il n'y ait pas de langage commun
- Sont simples - afin d'autonomiser les femmes, il est important de reconnaître les compétences de base qui sont transférables et qui démontrent les forces personnelles d'une personne
- Sont concrets et utilisent le moins possible de termes et de concepts abstraits
- Représentent la vie comme un cycle et reconnaissent les compétences acquises dans différentes situations de la vie
- Adoptent une approche pragmatique. Posez des questions supplémentaires et donnez des exemples pour étayer l'identification des compétences et montrer comment elles peuvent être utilisées

POINTS CLÉS : Comment préparer un bilan de compétences réussi pour les femmes migrantes

"Se concentrer sur le renforcement du sentiment de capacité des femmes"

"Les outils d'évaluation des compétences doivent être simples, inclure des cartes illustrées ou similaires, et ne pas inclure de concepts abstraits pour convenir au groupe cible du projet WOW-e. Les outils doivent également se concentrer sur l'évaluation des compétences acquises dans des environnements d'apprentissage non formels. En outre, les outils devraient se concentrer sur l'évaluation des compétences acquises dans des environnements d'apprentissage non formels. (Finlande)"



Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

"Commencer le travail par des sessions entre pairs était essentiel. Cela a soudé le groupe et permis aux femmes de se concentrer sur leurs ambitions professionnelles d'une manière différente. D'après notre expérience, la meilleure introduction à l'évaluation des compétences consiste à connaître son type de personnalité et ses points forts. Cela peut se faire par le biais d'un test et d'une discussion. Cela permet de montrer les femmes sous un jour positif et de les responsabiliser, ce qui conduit à une meilleure compréhension et à une meilleure prise de conscience de ses compétences. D'après notre expérience, les femmes avaient une compréhension étroite des compétences. Nous avons essayé de leur montrer que les compétences qu'elles possèdent sont transférables et qu'elles peuvent les utiliser sur le marché du travail. (Islande)

Le deuxième projet pilote en Islande s'est concentré sur les femmes immigrées de Grindavík, qui avaient été déplacées en raison de l'activité sismique et volcanique. Le programme mettait l'accent sur la connaissance de soi, les forces personnelles et l'autonomisation. Les participantes ont pris part à des stages d'observation dans des jardins d'enfants et des services de soins aux personnes âgées, acquérant ainsi des connaissances précieuses dans ces domaines. (Photo : Mimir)

NORME 5 : Comment préparer une orientation professionnelle réussie pour les femmes migrantes ?

DÉFIS COMMUNS AUX FEMMES MIGRANTES

Les opportunités de carrière des femmes migrantes sont souvent remises en question pour diverses raisons. Ces raisons sont liées à des questions structurelles, institutionnelles et personnelles, telles que

- Discrimination et préjugés sur le lieu de travail et dans la société en général
- Méconnaissance des subventions auxquelles les femmes ont droit
- Responsabilités familiales et normes culturelles qui ralentissent le processus de carrière
- Faibles compétences linguistiques et méconnaissance des possibilités offertes
- Lenteur du processus d'intégration, notamment en raison d'un statut de résident peu clair et d'un faible soutien social, financier et culturel, ce qui entraîne des occasions manquées

DES STRATÉGIES POUR RELEVER LES DÉFIS ET PROMOUVOIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES MIGRANTES

La clé d'une orientation professionnelle réussie est une approche sensible à la culture et au genre.

Elle tient compte de l'environnement social et de la situation des femmes, ainsi que des normes culturelles et des obligations sociales. Ces facteurs interagissent dans la vie des femmes et créent des situations personnelles qui doivent être prises en compte lors de l'orientation professionnelle. L'orientation professionnelle vise à trouver un équilibre entre les obligations sociales, culturelles et personnelles des femmes et les nouvelles attentes créées par le pays d'accueil.

La clé d'une orientation professionnelle réussie est de responsabiliser les femmes et de les aider à prendre conscience des possibilités qui s'offrent à elles en matière de travail et d'éducation.

- Fonder l'orientation professionnelle sur l'évaluation des compétences. Les compétences et les capacités des femmes sont au cœur de la construction de la voie à suivre.
- Veiller à ce que les compétences professionnelles de base soient en place. Accroître les capacités en fonction des besoins, par exemple par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie ou d'aspirations éducatives. Cela inclut généralement une meilleure connaissance de la vie professionnelle et des possibilités d'emploi en général dans le pays de résidence.
- Fixez des objectifs clairs et planifiez étape par étape la manière de les atteindre. Utilisez le cadre WOW-e pour fixer des objectifs (voir outils). Parcourez avec la femme le cheminement de carrière choisi pour atteindre l'objectif. Motivez-la et encouragez-la à s'approprier sa décision de carrière !
- Construire son identité professionnelle tout au long du processus. L'idée d'entrer dans la vie professionnelle peut parfois être lointaine. Les pairs qui sont déjà dans la vie active sont de puissants motivateurs ! Vous pouvez inviter des pairs à partager leurs expériences lors de sessions de groupe.
- Utiliser à la fois les conseils d'un groupe de pairs et les conseils individuels.

POINTS CLÉS : Comment préparer une orientation professionnelle réussie pour les femmes migrantes

"Lorsque l'on travaille avec des femmes migrantes, le vocabulaire utilisé tout au long du processus d'accompagnement ne doit pas être trop technique ou abstrait. De plus, d'après notre expérience, les meilleurs résultats sont obtenus en variant les approches, telles que le conseil en groupe, en petits groupes et individuel. Lorsque le processus de conseil est soutenu par des outils simples et pragmatiques et qu'il inclut le suivi d'un plan de carrière convenu, il est plus probable que nous réussissions ensemble avec les femmes migrantes". (France)



Le projet pilote mené en Allemagne comprenait un stage d'observation dans un hôtel pour 15 migrants originaires de pays tels que l'Érythrée, l'Ukraine et l'Afghanistan. Les participants ont exploré les fonctions, pris part à des discussions sur la culture de la vie professionnelle et reçu les conseils d'une gérante de restaurant immigrée qui leur a fait part de son parcours professionnel. (Photo : SPX)

NORME DE TRAVAIL 6 : Comment préparer un renforcement des capacités réussi pour les femmes migrantes

DÉFIS COMMUNS AUX FEMMES MIGRANTES

Les capacités de travail des femmes migrantes ne répondent généralement pas aux exigences de la vie professionnelle en Europe occidentale. Il y a plusieurs raisons à cela, notamment

- Pas d'éducation ou de formation formelle
- Aucune expérience professionnelle
- Manque de compréhension de l'environnement de travail dans le pays de résidence (par exemple, les exigences ou les possibilités de travail)
- Manque de compréhension des processus de recrutement et de ce que l'on attend d'un candidat
- Manque de compréhension des systèmes éducatifs et de la manière dont l'éducation est appliquée
- Manque de compétences minimales pour entrer sur le marché du travail ou dans l'enseignement, telles que les compétences linguistiques, numériques, etc.
- Différences culturelles dans les compétences non techniques telles que les compétences de communication et les conflits entre les rôles traditionnels des hommes et des femmes et les nouvelles attentes du pays de résidence
- Les femmes ne sont pas conscientes de leurs compétences cachées ! Évaluation et reconnaissance insuffisantes de ces compétences

DES STRATÉGIES POUR SURMONTER LES DIFFICULTÉS ET SE PRÉPARER À UN RENFORCEMENT RÉUSSI DES CAPACITÉS DES FEMMES MIGRANTES

La motivation personnelle est la clé du succès.

- Le renforcement des capacités des femmes migrantes devrait toujours être basé sur l'évaluation des compétences et la compréhension des aspirations et des situations de vie des femmes afin de comprendre les facteurs de motivation
- Le renforcement des capacités vise à l'autonomisation par le biais d'une meilleure compréhension des possibilités des femmes, d'une confiance en leurs propres compétences et d'un sentiment d'être capable de...
- Le renforcement des capacités doit se faire de manière itérative, selon le modèle de l'accompagnement/du conseil suivi, en fonction des besoins individuels des femmes
- Le renforcement des capacités peut inclure des sessions d'information et un apprentissage pratique, par exemple sur le lieu de travail et au sein de groupes de pairs

Le renforcement des capacités doit être pratique et inclure des exemples et des expériences concrètes. WOW-e recommande de mettre l'accent sur l'expérience professionnelle, telle que

- Observation au poste de travail
- Stage ou apprentissage
- Visites de lieux de travail
- Entretiens avec les employeurs
- Des exemples concrets de femmes migrantes (modèles) qui ont trouvé leur place sur le marché du travail.

La durée des visites sur le lieu de travail peut varier d'un jour à plusieurs semaines.

Les principaux thèmes à aborder dans le cadre du renforcement des capacités sont les suivants

- Culture du travail et de la vie privée
- Systèmes d'éducation et de formation
- Vue d'ensemble, besoins et opportunités du marché du travail local
- Compétences en matière de recherche d'emploi
- Compétences entrepreneuriales
- Apprendre à connaître les outils (par exemple, les subventions sociales) qui permettent de travailler dans sa situation personnelle

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000020330

POINTS CLÉS : Comment préparer un renforcement réussi des capacités des femmes migrantes

"La clé du succès est un processus sur mesure qui tient compte de la situation personnelle des femmes. C'est un exercice d'équilibre entre les normes culturelles, les aspirations et obligations personnelles, et les nouvelles exigences de la société d'accueil à l'égard de ces femmes pour qu'elles entrent sur le marché du travail. Cependant, ni la motivation, ni l'autonomisation, ni le renforcement des capacités ne peuvent être réalisés en un jour. Même si les activités elles-mêmes doivent être relativement concises, le processus permettant à ces femmes de prendre conscience de leurs possibilités, de leur potentiel et de créer leur "identité professionnelle" dans leur nouveau pays d'origine prendra du temps". (Allemagne)

"Il est important d'impliquer les employeurs dès le début des processus de renforcement des capacités et de conseil. De cette manière, les employeurs découvrent les difficultés que rencontrent les femmes migrantes dans leur recherche d'emploi et sont en mesure de trouver des solutions pour permettre le recrutement de personnes d'origines diverses. En outre, les femmes migrantes apprennent à connaître les entreprises dans le contexte de leur nouveau pays". (France)



Ana Ribeiro d'AEVA a animé une conférence intéressante au Portugal, à laquelle ont participé des représentants de divers établissements d'enseignement, d'entreprises et d'ONG. L'accueil positif a souligné la pertinence du projet, notamment en ce qui concerne le besoin de personnel qualifié dans les centres de soins pour personnes âgées. (Photo : AEVA)

MODÈLE DE CONSEIL WOW-E



Le modèle d'accompagnement WOW-E

Le processus d'accompagnement WOW-E

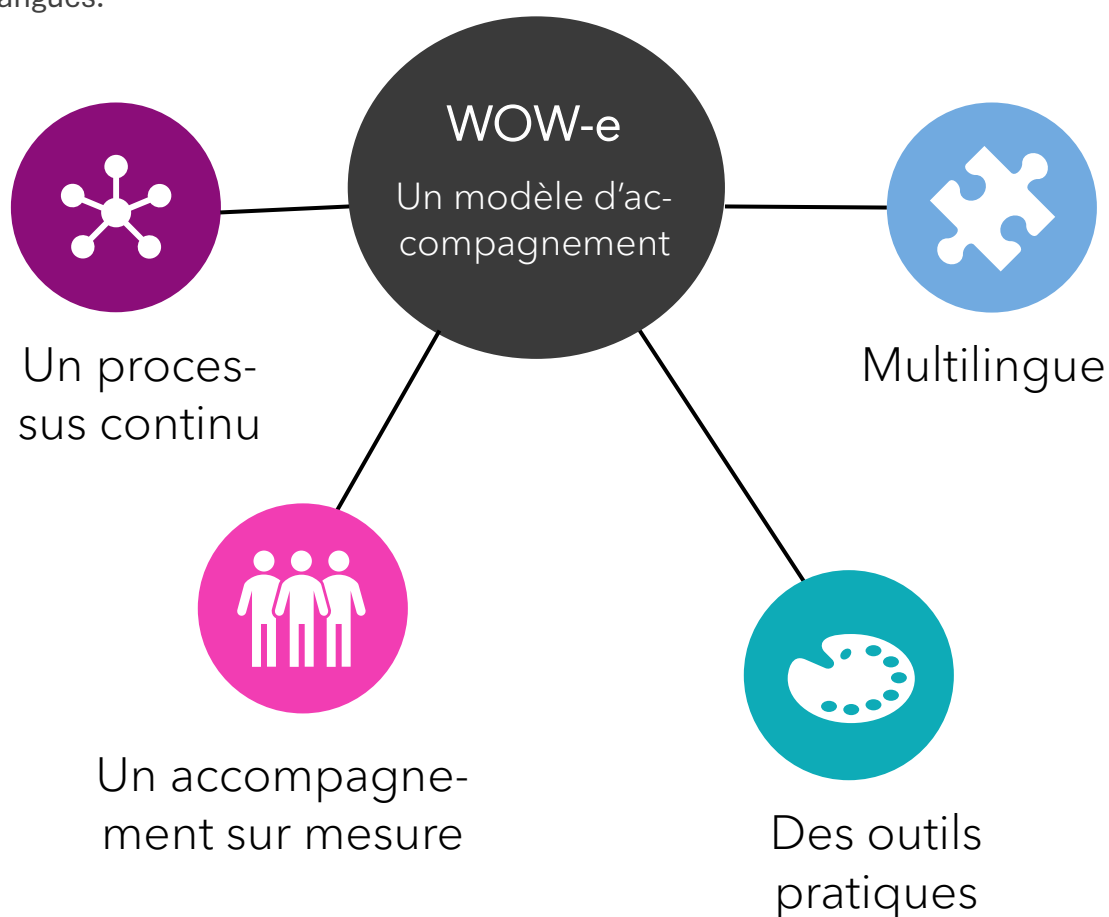
Les outils

Familiarisez-vous avec le modèle de conseil WOW-e

Dans cette section, vous découvrirez le modèle d'accompagnement continu de WOW-e.

Le modèle de conseil associe l'évaluation des compétences des femmes migrantes, le renforcement des capacités, l'orientation professionnelle et la collaboration avec les employeurs.

Le modèle de conseil WOW-e comprend un processus continu d'accompagnement et/ou conseil personnalisé, associé à des outils pragmatiques, et est disponible en plusieurs langues.



WOW-e UN PROCESSUS CONTINU D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DE CONSEIL

Le modèle de conseil WOW-e est basé sur l'itération.

Le processus d'accompagnement évolue en spirale ou en cercle, où différents moments de conseil avec les femmes et les employeurs peuvent être répétés si nécessaire.

Par exemple,

- Les objectifs et les compétences de la femme sont évalués. Elle commence un essai de travail. Pendant et après l'essai, ses compétences peuvent faire l'objet d'une nouvelle évaluation. Après l'essai, ses objectifs professionnels peuvent être revus et redéfinis.
- L'employeur propose un essai de travail. Des outils de développement des compétences et des discussions motivantes peuvent être utilisés pendant l'essai. Ce processus peut être répété après que les femmes ont terminé leur essai de travail afin de s'assurer que la capacité de l'employeur à recruter des femmes migrantes est renforcée.

CONSEIL SUR MESURE : COMMENCER LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT AU MOMENT DU LANCEMENT OU À TOUT AUTRE MOMENT DU PROCESSUS

Une fois que vous avez constitué votre groupe de femmes, vous êtes prêts à commencer.

- La première étape du processus d'accompagnement de WOW-e est la réunion de lancement avec les femmes. Lors de cette réunion, vous discuterez du processus et de l'engagement du groupe de pairs.

OU

- Tout autre moment de conseil dans le processus. Cela fonctionne bien, par exemple, si vous utilisez le cadre de WOW-e pour soutenir votre travail de conseil en cours.

Soyez flexibles et concentrez-vous sur l'écoute des femmes, de leurs besoins, de leurs espoirs et de leurs préoccupations.

DES OUTILS PRAGMATIQUES DISPONIBLES À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONSEIL

Les outils sont disponibles tout au long du processus, tant pour les femmes migrantes que pour les employeurs.

- Les outils sont principalement des compilations d'outils existants dans chaque pays et dans toute l'Europe. Quelques nouveaux outils ont été développés dans le cadre du projet.
- La valeur ajoutée réside dans le fait que les outils ont été testés au cours du projet et se sont révélés utiles et appropriés pour le groupe cible.
- Les outils spécifiques à un pays (outils dans différentes versions linguistiques) fournissent des solutions aux problèmes spécifiques à un pays dans la langue locale.

Les outils sont disponibles sur le site du projet WOW-e

<https://wow-e-platform.circle.so/home>

Les outils sont structurés sur le site web du projet WOW-e dans chaque section spécifique à un pays comme suit

- Demandeurs d'emploi
- Conseillers
- Employeurs

Les conseillers peuvent utiliser le matériel disponible dans toutes les sections.

Par exemple,

- Les outils de la section "*Chercheurs d'emploi*" peuvent être utilisés pour travailler avec les femmes migrantes à différents moments du processus de conseil de la Semaine mondiale de l'emploi.
- Les outils de la section *Employeurs* peuvent être utilisés pour inciter les employeurs à recruter des femmes migrantes.

Remarque ! Les migrants et les employeurs peuvent également utiliser certains documents dans les sections "*Chercheurs d'emploi*" et "*Employeurs*" de manière indépendante. Par exemple, les fonctions de RH, de gestion et d'encadrement peuvent bénéficier de ces supports. Familiarisez-vous avec le matériel et guidez vos partenaires dans son utilisation.

Sur la base de l'expérience du projet WOW-e, nous encourageons toujours les rencontres en face à face soutenues par les outils plutôt que l'étude indépendante du matériel.

DISPONIBLE EN PLUSIEURS LANGUES

Le modèle de conseil de WOW-e est similaire dans tous les pays partenaires.

Toutefois, en raison des différences de contexte et de groupe cible, les outils associés au modèle de conseil sont pour la plupart spécifiques à chaque pays.

C'est pourquoi les différentes versions linguistiques fournissent des outils adaptés aux besoins et aux contextes spécifiques des pays.

Les versions linguistiques comprennent

- Le finnois, l'allemand, l'islandais, le français et le portugais.

Certains outils qui ne sont pas spécifiques à une langue (par exemple les outils d'évaluation des compétences visuelles avec des images) sont disponibles dans toutes les langues.

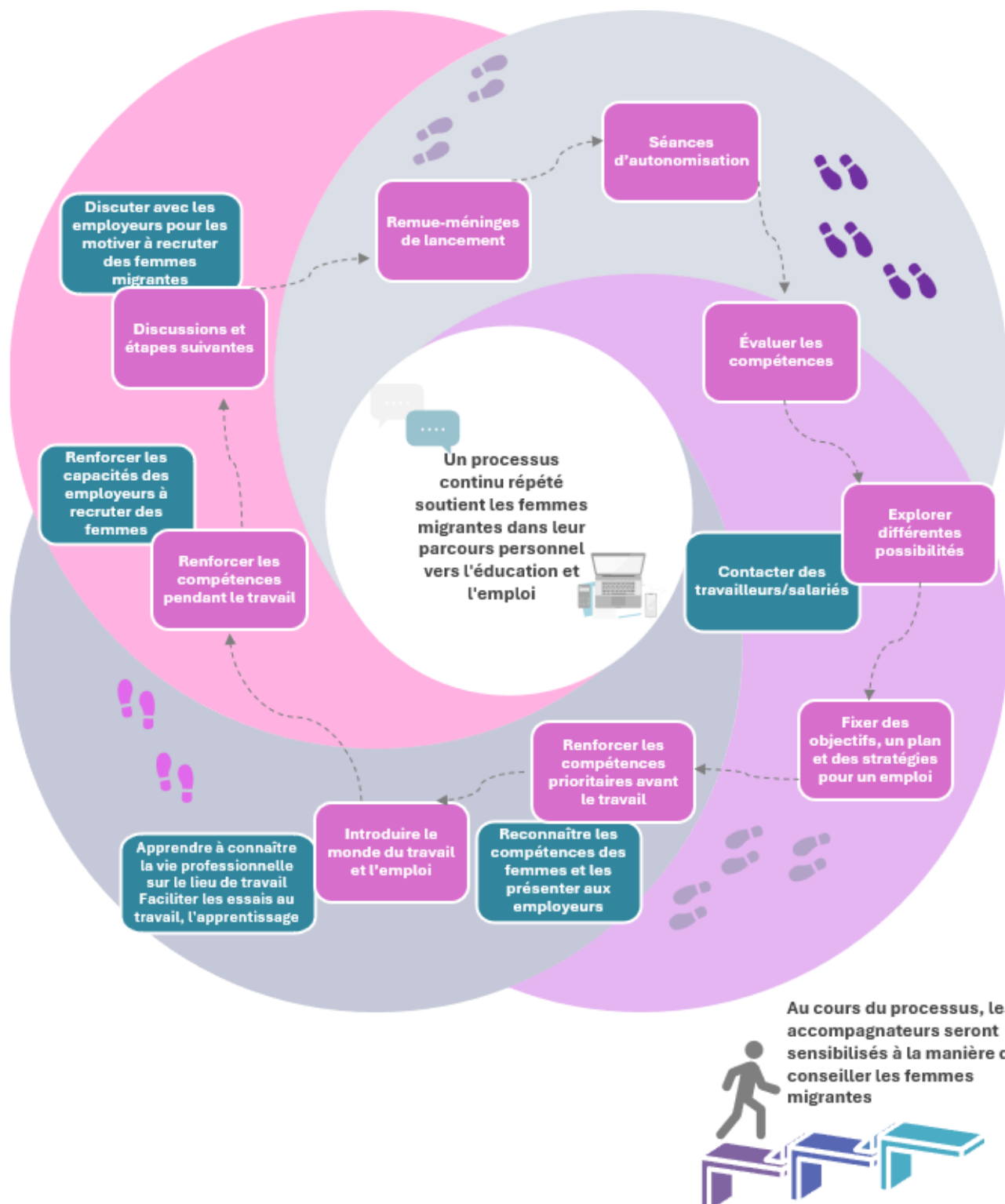
POINTS CLÉS : Familiarisez-vous avec le modèle de conseil WOW-e

"Pour obtenir des résultats, il est essentiel d'organiser des séances de conseil et d'accompagnement en face à face sur ces sujets avec les femmes migrantes de ce groupe cible. Cela dit, il y a toujours des exceptions et, pour certaines personnes, le matériel peut, bien sûr, être fourni en ligne également." (Finlande)

"Les employeurs peuvent certainement utiliser de manière indépendante la plupart des documents disponibles en ligne. Cependant, l'utilisation la plus efficace est celle des accompagnateurs qui utilisent le matériel pour soutenir leur processus de conseil avec les femmes ou pour engager et former les employeurs. En fait, au cours du projet WOW-e, nous avons rencontré des situations où les employeurs souhaitaient être soutenus dans l'utilisation du matériel". (Coordinateur du projet au nom de tous les partenaires)

WOW-e PROCESSUS DE CONSEIL/D'ACCOMPAGNEMENT

La visualisation du processus continu de conseil de WOW-e présente les étapes communes que les partenaires du projet ont suivies avec les femmes migrantes et les employeurs. Le processus met en évidence la nature répétée et découle des principes directeurs du modèle : conseils itératifs et personnalisés.



Outils de conseil WOW-e

Soutenez votre propre travail de facilitation et de conseil en visitant le site web Wow-e et en utilisant les outils adaptés aux différents moments de conseil spécifiés dans le processus de conseil WOW-e.

Vous trouverez ci-dessous une brève indication de la section de la plate-forme WOW-e dans laquelle se trouve le matériel en question.

Pour accéder à la plateforme, il faut se rendre à l'adresse suivante

www.wow-e.fi

OUTILS POUR CONSEILLER LES FEMMES MIGRANTES

Remue-
ménages de
lancement

Séances
d'autonomisation

Évaluer les
compétences

L'AUTONOMISATION ET L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Visiter les sections

- Demandeurs d'emploi
- Conseillers

Et trouver des outils pour travailler avec les femmes migrantes en groupe et individuellement.

Les sections spécifiques aux pays (c'est-à-dire les différentes versions linguistiques) contiennent des outils spécifiques aux pays et certains outils communs qui ont été utilisés dans les projets pilotes dans les pays du projet WOW-e. Les outils communs avaient des versions linguistiques différentes ou étaient dans un format visuel sans langue spécifique et pouvaient donc être utilisés dans différentes langues. Les outils communs avaient des versions linguistiques différentes ou étaient présentés sous forme visuelle sans langue spécifique et pouvaient donc être utilisés dans différentes langues. Les thèmes de ces outils sont, par exemple, les profils de compétences, les auto-évaluations de compétences, les tests de personnalité et de valorisation.

Les outils utiles, précieux et efficaces qui ont été couramment utilisés dans le cadre du projet WOW-e sont les suivants

- Le fleuve de la vie
- Profilpass (Profil Pass)
- Meine Berufserfahrung (Mon expérience professionnelle)
- Rectec
- Entretiens biographiques
- Cartes de compétence

Explorer
différentes
possibilités

Fixer des
objectifs, un
plan et des
stratégies pour
un emploi

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE SENSIBLE AU GENRE ET À LA CULTURE

Visiter les sections

- Demandeurs d'emploi
- Conseillers

Pour trouver des outils d'orientation professionnelle. Les outils se réfèrent par exemple à du matériel pour faciliter les discussions de groupe, les entretiens individuels pré-structurés et le coaching individuel.

Le manuel d'orientation professionnelle a été élaboré dans le cadre du projet WOW-e afin de guider le travail des conseillers dans la phase d'orientation professionnelle des femmes migrantes.

Le manuel d'orientation professionnelle se trouve dans la section "Conseillers".

D'autres outils pertinents sont mentionnés à la fin du manuel.

Renforcer les
compétences
prioritaires
avant le travail

Introduire le
monde du
travail et
l'emploi

Renforcer les
compétences
pendant le
travail

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES FEMMES MIGRANTES

Visiter les sections

- Conseillers
- Demandeurs d'emploi
- Employeurs

Les outils compilés ici représentent les meilleurs outils spécifiques à chaque pays qui soutiennent et inspirent les activités de renforcement des capacités selon les normes de renforcement des capacités de WOW-e.

Des outils sont disponibles pour, par exemple, doter les femmes de connaissances sur les cultures de la vie professionnelle, la communication interculturelle, la recherche d'emploi, les techniques d'entretien et le comportement attendu sur le lieu de travail.

Outils pour travailler avec les employeurs

Contacteur des
travailleurs/salari
és

Reconnaître les
compétences des
femmes et les
présenter aux
employeurs

Apprendre à connaître la
vie professionnelle sur
le lieu de travail Faciliter
les essais au travail,
l'apprentissage

Renforcer les
capacités des
employeurs à
recruter des femmes

Discuter avec les
employeurs pour
les motiver à
recruter des
femmes migrantes

ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Visiter la section

- Employeurs

Pour trouver des outils liés au renforcement des capacités et à l'engagement des employeurs.

Les outils se concentrent sur des sujets tels que

- Recrutement de migrants
- Une sensibilisation à la culture
- Créer des lieux de travail diversifiés

Visitez également le matériel développé dans le cadre du projet WOW-e

- Questionnaire et lignes directrices pour l'évaluation des besoins des employeurs
- Courtes vidéos pour soutenir l'engagement des employeurs et le renforcement des capacités. Les sujets abordés dans les vidéos comprennent les diverses cultures de travail, l'encadrement des migrants sur le lieu de travail, le soutien linguistique sur le lieu de travail et le processus de recrutement des migrants.

EXEMPLES DE RÉSULTATS



DES EXEMPLES DE RÉSULTATS

Laissez-vous inspirer et motiver par les exemples de résultats obtenus grâce au cadre WOW-e dans le cadre du projet WOW-e.

France



Source : banque d'images

Salimata est une femme originaire des Comores qui est venue en France d'abord à l'île de la Réunion pour aider ses enfants handicapés à bénéficier d'un meilleur suivi médical. Elle est arrivée ici sans aucune connaissance du français et en tant que mère célibataire. Elle a pu trouver des organismes pour suivre une formation en restauration et en langue française. Elle était impatiente de travailler, de trouver n'importe quel travail. Elle a été très assidue et a participé à tous les ateliers afin de comprendre toutes ses compétences. Elle a répondu avec plaisir à

toutes les questions et a finalement pu créer un beau CV. Nous l'avons interviewée sur son parcours de vie, ses quelques expériences professionnelles, afin de mettre en valeur ses compétences. Après cette formation et les ateliers, elle a trouvé un emploi dans une entreprise de nettoyage. Elle souhaite encore suivre une autre formation en français pour améliorer de plus en plus ses compétences à l'écrit.

Allemagne, Bildungsmarkt :

Lorsque R. est venue consulter, tout allait mal pour elle. Seule avec son bébé, elle n'avait ni emploi ni organisation pour l'aider. Une femme très intelligente qui avait besoin de stabilité pour trouver sa voie et réussir comme elle le souhaitait. Grâce à des entretiens biographiques, à la rivière de la vie et à tous les outils utilisés, nous l'avons aidée à prendre conscience de ses forces, de ses expériences et, bien sûr, de ses faiblesses. Une fois qu'elle a pu constater que ce qu'elle avait fait dans son pays d'origine comptait et que ses expériences



Source : banque d'image

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

et ses compétences étaient également valables en Allemagne, elle s'est sentie en confiance pour continuer. Après quelques séances, nous avons réussi à lui proposer un plan de carrière qui lui permet de suivre une formation professionnelle à temps partiel dans un restaurant et d'apprendre l'allemand en ligne. Selon elle, le soutien le plus important a été de lui montrer le chemin, car elle est sûre que lorsqu'on lui montre le bon chemin, elle le suit d'un pas ferme et régulier, même si c'est parfois très difficile.

Portugal

Jenifer a 39 ans et est originaire du Venezuela. Elle est arrivée au Portugal avec sa famille en 2004 à la recherche de meilleures conditions de vie. Elle a fait des études supérieures dans le domaine de l'action éducative et s'est adressée à notre centre de formation pour adultes afin d'obtenir une équivalence de sa formation scolaire ou au moins un diplôme académique reconnu au Portugal.

Sans pouvoir obtenir d'équivalence pour ses études au Venezuela, elle a suivi un processus de RVCC (équivalent VAE) pour le secondaire en 2022 et un processus de RVCC pour le professionnel en 2023, grâce auxquels elle a été certifiée comme technicienne en action éducative. Au cours de ce processus, elle a participé à des sessions pilotes de la WOW-E au cours desquelles des séances de conseil individuelles ont été organisées pour lui fournir des conseils et un soutien personnalisés. Ces séances ont porté sur l'identification de ses compétences, de ses intérêts et de ses aspirations professionnelles. Elle a également reçu des conseils sur la rédaction d'un CV, les stratégies de recherche d'emploi et la préparation d'un entretien. Nous avons utilisé une combinaison de méthodes pour fournir une orientation/un coaching professionnel, une évaluation des compétences, des compétences

en matière de vie professionnelle/de marché du travail et une expérience de la vie professionnelle. Ces méthodes comprenaient des séances de conseil individuelles, des ateliers de groupe, une visite/activité d'observation, des discussions avec un entrepreneur et des ressources en ligne conçues pour répondre aux besoins spécifiques et aux défis rencontrés par les femmes vénézuéliennes dans la poursuite de leurs objectifs de carrière.



Jenifer était une candidate qui a fait preuve de compétences dans tous les domaines, et elle a continué à développer ses compétences linguistiques, s'efforçant toujours de communiquer correctement en portugais. Elle s'est toujours montrée très disponible et désireuse de progresser et d'apprendre davantage.

Jenifer travaille actuellement dans une institution privée de solidarité sociale, comme elle l'a toujours souhaité, en tant qu'assistante pédagogique.

Islande

L'une de nos participantes était une réfugiée qui n'avait jamais travaillé en Islande, bien qu'elle y ait vécu plusieurs années. Elle avait reçu peu d'éducation formelle dans son pays d'origine, mais avait une certaine expérience professionnelle dans le secteur de la beauté. Au cours de la phase pilote et de conseil, il est apparu clairement qu'elle souhaitait entrer sur le marché du travail en Islande et qu'elle avait une idée pour sa propre entreprise, mais malheureusement elle n'avait pas de fonds et aucun moyen d'économiser de l'argent en raison de son statut de chômeuse. Nous avons réussi à trouver un programme d'incubateur d'entreprises pour les femmes et nous l'avons aidée à poser sa candidature. Les principaux défis qu'elle a dû relever étaient le manque de connaissances sur les différentes possibilités et sur le fonctionnement du système, l'isolement social et la dépendance à l'égard de ses assistantes sociales. La chose la plus importante pour elle pendant le projet pilote et le conseil a été l'approche individuelle de chaque participante, mais dans un environnement sûr où les femmes ayant des antécédents et des besoins similaires pouvaient enfin faire entendre leur voix. Elle a créé un réseau de soutien par les pairs. Elle a enfin pu réfléchir à son avenir en Islande sans perdre espoir, simplement en étant orientée dans la bonne direction. Ce fut un tournant pour elle et la force motrice de ses prochaines étapes. Elle a été acceptée dans le programme et a reçu un mentor, un propriétaire d'entreprise expérimenté. Elle a également postulé pour un emploi et a commencé à travailler et à économiser pour sa future entreprise.



Finlande

Zahra vivait en Finlande depuis trois ans lorsqu'elle a rejoint notre groupe de pilotes. Elle avait dirigé sa propre entreprise de vêtements et de chaussures dans son pays d'origine, mais n'avait aucune formation professionnelle.

Pendant le projet pilote, Zahra a participé à un stage de six semaines dans une maison de retraite. Grâce à cette expérience, elle a découvert qu'elle se sentait bien adaptée au travail de soins. Elle a également reçu d'excellents commentaires sur son travail. Outre son intérêt personnel, elle était également motivée par les bonnes perspectives d'emploi. Zahra a même essayé de postuler pour un emploi saisonnier dans la même maison de retraite, mais ses compétences linguistiques n'étaient pas encore suffisantes pour un travail rémunéré. Parallèlement, avec l'aide de notre conseiller, elle a posé sa candidature et a été acceptée dans



Source : Banque

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

un programme de formation d'aide-soignante d'une durée d'un an. Le projet pilote l'a aidée à se rapprocher de ses objectifs professionnels de manière très concrète.

Allemagne/spx consulter

Nous ne voulons pas mettre en lumière une seule femme. Toutes les femmes qui ont participé à nos phases pilotes sont arrivées dans des états d'esprit différents. Certaines étaient curieuses, d'autres ne savaient pas vraiment ce qu'elles faisaient ici. Les femmes avaient toutes des niveaux d'allemand différents. Mais même à ce moment-là, l'importance du processus de conseil est apparue clairement : Les femmes ayant des langues maternelles similaires ou des niveaux d'allemand similaires se sont aidées mutuellement à comprendre, par exemple, la méthode du "fleuve de vie" que nous voulions mettre en pratique dans notre premier projet pilote. En se soutenant mutuellement, les femmes ont dialogué avec nous et avec les autres femmes. Elles se sont ouvertes et ont été surprises par ce qu'elles avaient déjà accompli. Avec cette force, elles ont pu poursuivre leur chemin de travail ou d'éducation.

Lors du deuxième projet pilote, nous avons visité un hôtel et la directrice du restaurant - une femme originaire de Mongolie - nous a montré comment elle était arrivée en Allemagne et comment elle était parvenue à son poste actuel. Toutes les femmes participantes ont écouté attentivement et les discussions qui ont suivi ont été très animées, positives et axées sur les prochaines étapes de leur carrière individuelle ou de leur parcours éducatif.

En résumé : La question est de savoir ce que l'on entend par succès. S'agit-il de signer un contrat ou pouvons-nous dire que le succès de la WOW-e réside dans le fait que

l'autonomisation des femmes migrantes s'effectue à plusieurs niveaux ? Notre expérience nous a appris que pour autonomiser les femmes migrantes, il faut du temps pour écouter, des femmes qui vivent des situations similaires ou qui partagent la même langue ou une langue similaire, ou d'autres femmes migrantes comme modèles, des personnes qui peuvent montrer et aider les femmes à nommer leurs objectifs et ce qui est nécessaire pour y parvenir. Parce que chaque pas compte, aussi petit soit-il.



Source : Banque d'images

La valeur de la collaboration internationale

"Il était intéressant d'apprendre et de comparer les marchés du travail et les similitudes et différences structurelles dans les systèmes éducatifs des pays. Cela m'a ouvert les yeux de voir à quel point les groupes de migrants diffèrent d'un pays à l'autre et même à l'intérieur d'un même pays. En d'autres termes, bien que les défis et les objectifs soient similaires dans chaque pays, c'est-à-dire les défis des femmes pour entrer dans la vie active et en même temps les efforts des pays pour intégrer les femmes migrantes dans le marché du travail, il y a autant de situations et de solutions appropriées qu'il y a de femmes migrantes. Cependant, dans le cadre du projet, nous avons pu trouver des moyens de travailler ensemble dans des contextes différents et des normes qui fonctionnent dans chaque pays". (France)

"Il a été extrêmement utile d'apprendre à connaître tous les outils disponibles dans les pays participant au projet. Il existe une telle variété d'outils existants et utiles, et en travaillant ensemble dans le cadre du projet WOW-e, nous avons pu découvrir et même tester des outils d'autres pays. De nombreuses solutions proposées dans d'autres pays se sont avérées adaptées à notre contexte. Dans l'ensemble, le cadre et le modèle de conseil créés dans le cadre du projet WOW-e sont quelque chose que nous pourrions utiliser plus tard dans notre travail quotidien au sein de notre organisation". (Islande)

"J'ai été quelque peu surpris de constater à quel point les défis peuvent être différents pour le même groupe cible de femmes migrantes dans des contextes nationaux différents. La coopération internationale a montré concrètement à quel point les structures de la société affectent la situation des femmes et comment ces structures limitent ou soutiennent l'intégration d'un groupe similaire de femmes migrantes. En outre, la mise en réseau avec les partenaires du projet s'est avérée extrêmement précieuse. Nous avons déjà travaillé ensemble en dehors du projet sur le renforcement des capacités de l'équipe". (Finlande)



"La coopération internationale a été un voyage d'auto-apprentissage. L'échange d'expériences et la connaissance accrue de nouvelles approches nous ont rappelé notre connaissance limitée d'un phénomène aussi vaste que l'intégration des femmes migrantes. Ainsi, la courbe d'apprentissage sur cette question a été remarquable". (Allemagne)

"L'échange de bonnes pratiques et d'expériences réussies d'autres pays au cours du projet a été utile pour la mise en œuvre et la planification du travail de notre organisation. Il a également élargi notre réservoir de ressources en termes d'expertise, de réseaux et d'accès à des outils pertinents". (Portugal)

Projet n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**