



RAPPORT DE BUREAU

PROJET TRANSVERSAL POUR LES MIGRANTS

2018-1-FR01-KA202-048007



Le Portage Salarial



Center for Social
Innovation





TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	3
2.	Desk rapport sur le sujet	6
	2,1. Examen succinct de la situation actuelle et des tendances liées aux migrants dans les pays concernés en se concentrant sur les flux migratoires, les statistiques officielles, lorsqu'elles sont disponibles, l'éducation, l'emploi, l'inclusion dans différentes formations formelles et non formelles et activités de formation	6
	2,2. Législation: brève vue d'ensemble sur la législation nationale en se concentrant sur les procédures de reconnaissance des qualifications des migrants à domicile ou dans d'autres pays et la fourniture de possibilités d'éducation et de formation pour les migrants	16
	2,3. Politique et pratique: examen des initiatives et/ou programmes pertinents mis en œuvre dans les pays partenaires	22
3.	Défis les migrants se rencontrent et les besoins de formation correspondants des professionnels travaillant avec les migrants	28
4.	Conclusions et recommandations	39
	Bibliographie	42





1. INTRODUCTION

Ce rapport de bureau est élaboré dans le cadre du **projet transversal pour les migrants** (no.2018-1-FR01-KA202-048007), financé par la Commission européenne, dans le cadre du programme Erasmus +, partenariats stratégiques pour l'enseignement et la formation professionnels. Il a une durée de deux ans, du 2018 septembre au 2020 août.

L'équipe du projet transversal pour les migrants comprend 7 organisations de 7 pays:

- ITG Conseil, France;
- IASIS, Grèce;
- Centre pour l'innovation sociale, Chypre;
- Mindshift talent Advisory, Portugal;
- Business Foundation for Education, Bulgarie;
- Solidarité sans frontières, Espagne
- Fondation Bahcesehir Universitesi, Turquie

Les **objectifs** du projet sont de contribuer à la lutte contre:

- la forte inégalité entre la situation économique et sociale moyenne des travailleurs en Europe et celle des migrants de l'UE, qui ont, souvent, des emplois moins gratifiants, des salaires inférieurs, moins de possibilités de perfectionnement professionnel et une moindre occasion d'obtenir un meilleur emploi position (mobilité transversale);
- la réponse encore insuffisante aux migrants afin de rechercher une solution pour modifier cette divergence;
- le manque d'outils et d'orientations pour les formateurs, les entraîneurs, les éducateurs de l'EFP et les travailleurs sociaux, qui soutiennent les migrants au sein de l'UE dans le domaine des compétences transversales.

Les **groupes cibles** du projet sont:

- formateurs, entraîneurs, conseillers de carrière, éducateurs en EFP et travailleurs sociaux;
- migrants eux-mêmes, qui sont également des bénéficiaires finaux.

Afin d'atteindre ses objectifs, l'équipe du projet créera conjointement un **modèle innovant et des outils pour développer et améliorer les compétences transversales pour les migrants, en particulier:**

- la capacité de comprendre un problème ou un contexte (intelligence, pensée critique...), y compris les multiples aspects culturels et les différences sociales;





- la prise de décision, la responsabilité d'agir et d'être un leader;
- capacité collective et de coopération, en tenant compte des nouvelles formes d'affaires (travail virtuel, réseaux...);
- Organisation du soutien et de la résilience pour l'entreprise et/ou le groupe;
- créativité
- Agilité, esprit d'initiative et mobilité sur le tas.



Les efforts conjoints de l'équipe de projet se concentrent en particulier sur la possibilité pour les professionnels d'améliorer les activités qu'ils ont déjà testées pour soutenir les migrants de vulnérabilité sur le marché du travail, de l'économie et sociale exclusion. More spécifiquement, ils seront amenés à comprendre how pour promouvoir des pratiques éducatives innovantes liées aux compétences transversales, how pour encourager la créativité et l'innovation et how pour améliorer l'accès ouvert à de nouveaux supports innovants, des outils, des méthodes de coaching/formation.

La première étape pour la mise en œuvre réussie du projet et l'objectif principal de ce **rapport de bureau** est de **cartographier la situation actuelle dans les pays partenaires en ce qui concerne les migrants l'intégration** sur le marché du travail et d'explorer les raisons de leur sous-paiement. Parallèlement, les lacunes en matière de connaissances et de compétences des personnes qui travaillent avec les migrants – comme les travailleurs sociaux, les formateurs, les psychologues, etc. – doivent être analysées, afin de concevoir et d'utiliser des outils et des méthodes efficaces.

Le **rapport du Bureau** a été élaboré sur la base des conclusions du bureau et d'une recherche sur le terrain, ainsi que de la participation directe des deux groupes cibles – les professionnels travaillant avec les migrants et les migrants eux-mêmes par le biais d'badgesEWS menées dans tous les pays impliqués. Les partenaires ont impliqué 5 professionnels travaillant avec des migrants et 5 migrants dans chaque pays, 70 représentants de l'objectif groupes dans leur ensemble.





2. RAPPORT DU BUREAU SUR LE SUJET

Le rapport Desk a été élaboré sur la base d'une étude documentaire réalisée en France, en Grèce, à Chypre, au Portugal, en Bulgarie, en Espagne et en Turquie. L'objectif principal du rapport est de fournir des informations auprès des pays concernés en ce qui concerne:

- la situation et les tendances des migrants actuels , en particulier celles liées à l'éducation, à la formation et à l'emploi
- législation pertinente qui influe sur l'intégration des migrants
- politiques et pratiques au niveau national
- identification des besoins de formation des professionnels travaillant avec les migrants pour leur meilleure réalisation personnelle et professionnelle

2.1. Examen succinct de la situation actuelle et des tendances liées aux migrants dans les pays concernés en se concentrant sur les flux migratoires, les statistiques officielles, lorsqu'elles sont disponibles, l'éducation, l'emploi, l'inclusion dans différentes formations formelles et non formelles et activités de formation

Les pays impliqués dans le projet ont été sélectionnés pour représenter une image diversifiée de l'intégration des migrants en Europe. D'une part, l'équipe du projet est coordonnée par l'ITG-une organisation représentant la France-un pays avec une longue histoire d'accueil des migrants ainsi qu'une attitude durable à l'égard de leur intégration qui reflète les caractéristiques du processus en différentes périodes, les raisons du processus migratoire et les solutions entreprises au niveau gouvernemental. D'autre part, le consortium comprend les compères comme le Portugal et l'Espagne qui ont attiré parmi toutes les vastes communautés de migrants de pays parlant leur langue qui est censé faciliter un processus d'intégration plus fluide. Il y a aussi des pays qui, en raison de leur situation géographique , connaissent actuellement de graves flux migratoires comme la Grèce, Chypre et la Turquie. Parmi les pays qui sont géographiquement situés dans un endroit où les flux migratoires sont censés être intensive est la Bulgarie qui représente un tableau très différent-étant l'un des les pays les plus pauvres parmi les membres de l'UE, la Bulgarie n'est pas attrayante pour les migrants et ils préfèrent l'utiliser comme point de départ pour les pays occidentaux avec un niveau de vie plus élevé. Un autre point fort important pour la Bulgarie est que, même si le pays n'est toujours pas exposé à de fortes pressions des migrants , les tendances et les processus au cours des dernières années ont montré la chance de pouvoir faire face à une situation plus difficile mesures sont nécessaires de toute urgence.

Malgré les différences, il existe des similitudes évidentes dans tous les pays où l'emploi et les possibilités de développement de carrière et de croissance des subventions sont explorées. Le profil de l'emploi des migrants montre qu'ils sont majoritairement surreprésentés dans des groupes professionnels non qualifiés, fait qui ne reflète pas exactement leur qualifications. Leurs possibilités sur le marché du travail sont régies par certaines législations et la reconnaissance de leurs compétences et qualifications préalables prévoit des procédures qui peuvent être coûteuses en termes de temps, de ressources financières et d'autres facteurs importants. Le manque d'efficacité professionnelle conseille, le soutien





offert aux migrants a également étéhighlighteddans tous les rapports nationaux élaborés par les partenaires.

Pour les grands groupes de MigranTS, les facteurs produisant plus de difficultés pour l'intégration comprennent les difficultés linguistiques, la discrimination sociale et du travail, les différences culturelles, l'obtention de documents administratifs légaux, l'attitude négative de la population locale, les différences religieuses et le discours négatif des médias.

Des informations spécifiques sur les les villes impliqués dans les activités du projet sont présentées ci-dessous:

➤ **France**



En France, les statistiques officielles sur les migrants sont basées sur la nationalité de la population résidente: population mondiale: 65, 9 millions en 2018, dont 6 millions de migrants (3, 6 millions nés en France et 2,4 nés hors de France).

La France est un pays migratoire et a une grande tradition d'accueil des migrants. Depuis longtemps, les migrants proviennent d'anciennes colonies

de l'Empire Français, en particulier d'Afrique, du Maghreb et d'Asie (Indochine). Dans les années 1920, après la grande guerre, d'énormes vagues de travailleurs migrants venaient de colonies pour reconstruire le pays (Afrique et Asie); mais, d'autres vagues énormes de migrants sont venus après le 1929/32 grande crise économique, et en raison de régimes dictatoriaux (par exemple de l'Italie, et de l'Espagne, pendant la guerre civile en Espagne), en particulier de la Pologne, l'Italie, l'Espagne et le Portugal. Cette tendance a été la même après la seconde guerre mondiale, avec la plupart des migrants d'Europe. Après 1975, la proportion d'immigrants de l'Union européenne a diminué régulièrement, en raison des nouvelles vagues de migration du Maghreb et de l'Afrique.

Depuis 1974, l'immigration de travail elle-même a pratiquement cessé en raison de la crise économique. Cependant, la décision renforcée par chaque gouvernement au cours des trente dernières années, il n'y a pas «zéro immigration». Depuis 1991, sauf pour les années 1994 à 1997, le nombre annuel d'entrées pour un séjour plus long a toujours été d'environ 80 000. Selon le département de la population et des migrations du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les entrées permanentes en France concernaient entre 2001 et 2004, respectivement, 107,550, 124,800, 136 400 et 140,100 étrangers. Ces chiffres ne considèrent pas les intrants de nature temporaire tels que les étudiants, les demandeurs d'asile ou saisonniers, plus de 120 000 personnes en 2004. Quelles que soient les incertitudes sur leur exactitude, ces chiffres élevés et la hausse contredisent l'image de la France avec des frontières fermées. Cet écart entre la réalité et la rhétorique à cette immigration est arrêté pendant trente ans explique en partie l'image négative a souffert de nombreux étrangers légaux traités abusivement illégal.

La gestion de cette immigration est «sur l'eau». Cela signifie que ces immigrants sont maintenant sélectionnés individuellement en fonction de leurs qualifications, compétences, mérites ou un besoin particulier pour la France. Ils peuvent rester en France parce qu'ils appartiennent à des catégories





objectives définies par la Loi, si les conjoints de Français ou les membres de la famille autorisés à demander une réunion de famille à l'étranger. En outre, au début de 2014, le gouvernement a annoncé son intention de stimuler l'immigration aux chercheurs en France, les informaticiens et les entrepreneurs et les activités.

Près d'un dixième de la population de la France sont des immigrants: 8,8% pour être exact. De 2004 à 2017, une moyenne de 200 000 migrants sont arrivés chaque année sur les rives Françaises.

Près de la moitié des nouveaux immigrants en France sont européens. Contrairement à la croyance populaire, les africains ne représentent pas le plus grand nouveau groupe d'immigrants en France. Selon l'organisme national de statistique de la France, INSEE, ils représentaient 30% des nouveaux arrivants de l'étranger, alors que les européens comptaient pour 46%. La plus grande communauté vient du Portugal: le pourcentage de la population migrante française en 2017 est néil y a, plus que les personnes des anciennes colonies françaises le Maroc et l'Algérie (sept pour cent chacun). Les britanniques et les espagnols (cinq pour cent chacun), ainsi que les italiens et les allemands (quatre pour cent chacun) composent les plus grands groupes de migrants sur le sol Français.

Les européens touchés par la crise ont commencé à arriver en masse en France en 2009, et du Moyen-Orient après 2015. Passant de 88 820 nouveaux arrivants en 2009 à 105 830 en 2012, le 120 580 en 2015, la migration d'autres pays européens a connu une augmentation beaucoup plus marquée que celle de n'importe quel autre continent.

En termes d'emploi, comparé à Français natif:

-Les migrants sont surreprésentés dans des groupes professionnels non qualifiés, fait qui ne reflète pas exactement leurs qualifications. En France, leur rémunération moyenne est globalement inférieure. Le taux de chômage est plus élevé parmi ces groupes (entre 20% et 25% en 2018) que chez les Français indigènes (9% en 2018);

-Secteurs: les migrants sont plus représentés dans l'éducation, la santé et les services sociaux (14% du total des migrants actifs, 410,000 personnes), l'administration et d'autres services (13%, 390,000 personnes) et l'hôtellerie et la restauration (13%, 390,000 personnes). Les migrants ne sont pas autorisés à travailler dans l'administration publique ou les organismes publics ou dans les professions réglementées (publiques ou PRI) telles que les médecins, les avocats.

➤ Grèce

Au cours des 20 dernières années, la Grèce a été transformée dans un pays multiculturel. Il n'y a pas eu de calcul statistique détaillé pour la population totale des réfugiés et des groupes migratoires qui vivent dans le pays. Selon l'Institut hellénique de politique migratoire, le nombre d'étrangers dans le pays correspond presque à 10% de la population totale de la Grèce (ce pourcentage est en accord avec les données recueillies au cours de la dernière recensement de l'Organisation nationale de statistique en 2011). Selon le recensement, le plus grand pourcentage (52, 7%) des étrangers qui vivent en Grèce ont une citoyenneté albanaise, le 8, 3% bulgare, le 3, 7% Pakistanien et la citoyenneté géorgienne 3% (ESYE, 2011).



Au cours des dernières années, la société grecque est confrontée à de nombreuses difficultés en raison du fait que le nombre de migrants a augmenté de façon spectaculaire. En outre, moins d'un an après la signature d'un accord entre l'Union européenne et la Turquie, et outre l'énorme financement annoncé par la CEE, plus de 50,000 réfugiés de guerre, vivent toujours dans des conditions de vie inadéquates, sans accès adéquat aux soins de santé et aux services éducatifs.

L'éducation est actuellement l'une des plus grandes lacunes dans la réponse humanitaire aux flux de migrants caractéristiques des dernières années. Il y a un manque significatif de cours spécifiques ou de formation professionnelle pour les formateurs sur l'interculturalisme, les politiques d'altérité, les principes théoriques et les pratiques de l'éducation interculturelle. La Grèce, toutes ces années, a mis en œuvre peu de séries de mesures politiques sur le développement éducatif et la formation des enseignants qui visent à développer les compétences pédagogiques et à répondre aux besoins des migrants et à trouver des solutions efficaces.

➤ Chypre

Actuellement, la population étrangère de Chypre est la deuxième plus importante après le Luxembourg dans l'Union européenne en termes de pourcentage, car les résidents étrangers représentent 15,7% de sa population. Les 30 dernières années ont entraîné une augmentation spectaculaire de l'immigration dans le pays, avec 21 306 nouvelles arrivées d'immigrants de longue durée en 2017 comparativement à seulement 246 en 1981. À l'exception des années 2012-2015, lorsque l'économie chypriote était en profonde récession, la migration nette a été positive. La majorité des personnes nées à l'étranger vivant à Chypre proviennent du Royaume-Uni, de la Grèce, de la Géorgie, de la Russie et du Sri Lanka, selon une étude menée en 2013 par l'UNICEF.

En général, Chypre accorde un nombre relativement faible de demandes d'asile et compte un petit nombre de réfugiés reconnus, malgré la proximité de Chypre en Syrie. En 2017, il y avait 4 582 demandes d'asile dont 142 ont obtenu le statut de réfugié avec la Syrie, l'Inde, le Viêt Nam, le Bangladesh, l'Égypte, le Pakistan, le Sri Lanka, la Somalie, le Cameroun et les Philippines comme principaux pays d'origine. Près de 6 demandes d'asile sur 10 sont rejetées.

Le ministère chypriote de l'éducation et de la culture exécute des programmes intensifs de langue grecque pour les enfants étrangers afin de permettre leur intégration harmonieuse dans le système éducatif public, et exempt de l'évaluation des enfants migrants qui ne parlent pas couramment le grec dans des sujets tels que le grec moderne, le grec ancien, les études religieuses et les Français.

En dehors des cours de langue, le gouvernement met en œuvre des cours de formation professionnelle pour le travail manuel spécialisé dans des secteurs tels que la plomberie, l'automatisation et les réparations de voiture, mais ils sont principalement fournis en grec, qui est un obstacle à l'entrée pour les migrants. Quelques ONG et municipalités locales offrent de l'EFPP en anglais, mais en l'absence d'une politique nationale sur l'intégration des migrants, ces programmes sont rares.

Les migrants à Chypre, en particulier dans les pays non membres de l'UE, sont confrontés à de faibles niveaux de chômage en termes absolus. En 2017, 3 324 ressortissants de pays tiers (TCN) étaient sans emploi, comparativement à 5 476 ressortissants de l'UE et 38 366 Chypriotes. Les principaux secteurs dans lesquels les pays tiers et les ressortissants de l'UE sont employés à Chypre sont les activités des ménages (travailleurs domestiques), de l'agriculture, de la construction, de la vente en gros, des services alimentaires, de l'administration et des services financiers.



➤ Portugal

Au Portugal, les statistiques officielles sur les migrants sont fondées sur la nationalité de la population résidente, même si elle ne représente pas exactement la communauté des migrants (compte tenu du fait que les migrants qui ont obtenu la nationalité portugaise ne sont pas d'autre part, inclure les enfants des migrants qui héritent de la nationalité de leurs parents).

En gardant cela à l'esprit, en 2017, le Portugal comptait plus de 400,000 résidents étrangers vivant dans le pays, ce qui représente une augmentation de 6% par rapport à 2016. Cette situation contraste avec la diminution s'est produite dans 2010-2015, pendant la crise économique, lorsque le pays a perdu l'attrait. En 2017, le nombre de nouveaux arrivants a augmenté de 48,3% (61,413 autorisations), principalement en raison de l'augmentation des citoyens de l'Union européenne vivant au Portugal.

La plus grande communauté est celle du Brésil, bien que les communautés italiennes et Français aient montré une croissance plus élevée. Il convient de noter que plus d'un tiers des Français et un cinquième des italiens sont des retraités et 17% des italiens sont en fait originaux du Brésil (descendants italiens). En fait, ce profil (retraite) augmente chez les nouveaux arrivants du Brésil. De l'autre côté, les étudiants ont également augmenté ces dernières années, étant très fréquents parmi les gens du Brésil, du Cap-Vert et de l'Angola. Depuis 2012, les femmes représentent plus de 50% de ce groupe.

En termes d'emploi, comparé au portugais, les migrants sont surreprésentés dans des groupes professionnels non qualifiés, ce qui ne reflète pas exactement leurs qualifications. Leur rémunération moyenne est globalement inférieure. Bien que le taux de chômage soit plus élevé parmi ces groupes, que parmi les Portugais, la différence a diminué au cours des dernières années.

➤ Bulgarie

En tant que pays souffrant d'émigration grave, la Bulgarie prend généralement en compte principalement la migration sortante et ses effets économiques, sociaux et démographiques. Dans le même temps, l'immigration au cours des dernières décennies est comparativement faible.

Avant 1989, la Bulgarie n'était pas totalement isolée et il existait une politique gouvernementale à long terme pour l'enseignement supérieur pour les étudiants et les adultes des pays socialistes en développement. En outre, au cours des années quatre-vingt, il y avait une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction et c'était la raison d'une immigration vietnamienne importante. C'était la seule immigration de main-d'œuvre en Bulgarie. En raison de sa situation géographique, la Bulgarie a toujours été un pays de transit en particulier pour les immigrants du Proche-Orient et de l'Afrique du Sud qui a été la situation d'URING les dernières années aussi.



Depuis 2007, lorsque la Bulgarie est devenue un État membre de l'UE, une augmentation du nombre d'étrangers qui veulent venir vivre en Bulgarie et devenir des citoyens bulgares a été observée. Leurs principaux objectifs ont été à nouveau principalement de tirer parti de la Bulgarie en tant que point de transit vers l'Europe occidentale.

Le 1er janvier 2017, 64 074 étrangers non membres de l'UE vivaient en Bulgarie. Ils représentaient un peu moins de 1% de la





population totale. La plupart ont des permis délivrés pour le travail, les études et le regroupement familial. Les trois origines les plus représentées dans les pays tiers étaient la Russie (20 938), la Syrie (11 484) et la Turquie (10,662). Le nombre de syriens en Bulgarie est passé de 792 en 2013 à 11 484 en 2017 en raison de la crise migratoire européenne.

3,056 étrangers ont acquis la citoyenneté bulgare en 2017. Aucune donnée agrégée sur les citoyens bulgares ayant un contexte de pays tiers n'est disponible.

L'Agence d'État pour les réfugiés fournit des informations sur les 5 principaux pays demandeurs d'asile qui sont l'Afghanistan, la Syrie, l'Irak, le Pakistan et la cinquième position pour les apatrides.

Selon Eurostat (statistiques sur l'immigration et la population migrante), la Bulgarie est l'un des 6 pays européens où, en 2017, le nombre d'émigrés dépasse le nombre d'immigrants.

L'ONU dit que la Bulgarie est en fait la nation la plus rapide du monde, avec sa population actuelle d'environ 7 millions personnes s'attendait à diminuer à 5,4 millions par 2050 et 3,9 millions à la fin du siècle. Le pays est déjà confronté à des défis importants découlant de ces processus démographiques et de nombreuses idées ont été discutées sur la façon d'attirer les migrants pour combler les lacunes prévues sur le marché du travail. Toutefois, en raison de la conjoncture économique et du manque de services et de mesures d'intégration efficaces, la tendance de la Bulgarie à être perçue comme un pays de transit dans les pays où le niveau de vie est meilleur est toujours prépondérante.

Les défis démographiques et la position géographique du pays imposent l'intégration des migrants comme un sujet brûlant qui attire une attention politique importante. La question est très délicate pour des raisons différentes, en particulier la Bulgarie étant l'un des pays les plus pauvres de l'UE qui a une capacité limitée à faire face à un nombre croissant de migrants – y compris les ressources financières, les infrastructures, professionnels compétents pour travailler avec des personnes issues de l'immigration, des politiques et des mesures au pouvoir.

En ce qui concerne l'éducation parmi les groupes d'immigrants en Bulgarie, l'évaluation est que, principalement, ce sont des personnes ayant un niveau d'éducation supérieur parce que c'est une pratique fréquente des étudiants qui viennent étudier en Bulgarie pour rester dans le pays après leur cérémonie. À titre d'exception, la communauté chinoise est évaluée comme étant cohérente avec les personnes ayant un niveau d'éducation inférieur mais non illettrée – la plupart d'entre elles sont impliquées dans deux secteurs économiques principaux-le commerce et les restaurants.

Une autre évaluation est faite pour les personnes d'origine africaine. Ceux d'entre eux qui ont vécu en Bulgarie depuis de nombreuses années sont très instruits-ingénieurs, médecins, scientifiques. Au contraire, les personnes d'origine africaine qui ont déménagé en Bulgarie ont récemment un niveau d'éducation inférieur.

La plupart des personnes venant de pays arabes sont également avec un niveau d'éducation supérieur et que le peuple chinois, ils sont impliqués dans des créneaux économiques donnés comme le commerce par exemple.

Les immigrants des pays voisins ou des pays avec des liens étroits tels que la Turquie, la Macédoine du Nord, la Moldavie, l'Ukraine et la Biélorussie sont motivés par les régimes politiques, la situation économique et l'idée d'utiliser la Bulgarie comme un transit et commode point de départ vers l'Europe occidentale.



➤ Espagne

L'Espagne est le cinquième pays le plus peuplé de l'UE, avec une population officielle de 46.659.302 personnes, 4.572.055 d'entre elles proviennent d'origine étrangère (près de 10% de la population totale). Les données recueillies par le registre national de l'Institut de statistique (INE, janvier 2018) ne considèrent pas les immigrants qui ont déjà acquis la nationalité espagnole, ni ceux qui ne sont pas dans une condition légale dans le pays.

Historiquement, l'Espagne était un pays émigrant, mais au cours des deux dernières décennies, le pays a reçu un grand nombre d'immigrants de plusieurs origines. Le boom de l'immigration a engendré un changement démographique et économique significatif, formant une société différente et diversifiée.

Il y a 1.962.752 travailleurs migrants sur le système de sécurité sociale en Espagne, selon le ministère du travail, des migrations et de la sécurité sociale de l'Espagne, (octobre 2018). D'entre eux, 1.102.359 sont des hommes migrants et 860,382 femmes migrantes. Le nombre de migrants en provenance de l'espace économique européen et de la Suisse est de 816,826 et le reste des pays tiers: le Maroc (243,508), la Chine (103,796), l'Équateur (71,857), la Colombie (62,296), la Bolivie (49,252).



En termes d'emploi, la source susmentionnée révèle que le taux de chômage des ressortissants est de 23,7% tandis que pour les migrants est de 36,6%. Il est important de noter, cependant, qu'un nombre remarquable de migrants travaillent sur le marché informel, en raison de leur statut juridique et de la difficulté d'obtenir un permis de travail en Espagne.

La population migrante est concentrée dans les zones où le développement économique est élevé, car c'est là que la main-d'œuvre est la plus nécessaire, comme les régions de Madrid, de Catalogne, d'Andalousie, de Valence et de Murcie. D'autre part, les citoyens de l'UE sont principalement situés à Valence, en Andalousie, en Catalogne, aux Baléares et aux îles Canaries, principalement en raison du temps doux.

En ce qui concerne les niveaux éducatifs, la qualification et l'expérience des migrants en Espagne, la situation est très diverse. Il est communément estimé que les migrants d'Amérique latine sont plus qualifiés et comptent avec des niveaux plus élevés d'éducation formelle que les migrants d'Afrique et d'Asie; en outre, les gens d'Amérique latine parlent espagnol, ce qui constitue un avantage en termes d'inclusion sociale et de travail. Selon l'enquête nationale sur les immigrants (ENI), la majeure partie de la population migrante en Espagne a atteint un niveau d'éducation moyen-élevé. Une personne sur deux a terminé l'enseignement secondaire (premier et deuxième cycles) et 20% d'entre elles comptent un baccalauréat.

Pourtant, tant les employeurs que l'opinion publique considèrent la population migrante en Espagne comme une source de travailleurs non qualifiés et non qualifiés. Outre ces perceptions, l'un des premiers obstacles auxquels les migrants sont confrontés (en plus de leur statut juridique) est l'accréditation de leur éducation formelle. Les migrants doivent fournir les documents officiels, délivrés par les autorités compétentes de chaque pays, légalisés et traduits (s'ils ne sont pas écrits en espagnol), ce qui est un processus très coûteux et chronophage. Le processus d'accréditation avec le ministère espagnol de



l'éducation peut prendre plus de 2 ans et coûte environ €200. Le résultat peut être négatif, ou dans de nombreux cas, il n'est pas une accréditation complète, les migrants doivent prendre quelques sujets supplémentaires, ou leur nouveau degré de Tittle peut ne pas être similaire à l'original.

➤ **Turquie**

Les migrants en Turquie se sont répandus dans tout le pays, mais près de la moitié des migrants vivent à Istanbul, suivis d'Ankara et d'Antalya. En Turquie, il y a 853 274 migrants avec permis de séjour et les migrants en provenance d'Irak, de Syrie et d'Azerbaïdjan sont la population migrante la plus peuplée en Turquie. De plus, il y a 125 138 étudiants universitaires étrangers de partout dans le monde.

En Turquie, il existe deux types de migrations; l'un d'entre eux est une migration positive. Migration positive composée d'immigrants qui migrent vers la Turquie volontairement et ont un permis de séjour. Ils sont venus à La Turquie d'avoir de l'éducation ou de l'emploi et leur famille les accompagne. Le deuxième type de migration est la migration forcée. Dans les migrations forcées, les gens migrent vers la Turquie en raison de la guerre et ils ont dû quitter leur maison d'affaires, pays pour leur sécurité. Certains migrants syriens en Turquie sont parmi les migrants forcés et ils sont sous protection temporaire. Depuis 2011, de Syrie 3 550 000 migrants sont venus en Turquie à cause de la guerre. 230 000 d'entre eux vivent dans des tentes et des villes-conteneurs. 1, 00 vivent dans des villes différentes (Stone & Ozcan, 2018).

Comme dans les quatre dernières années, la migration forcée est augmentée de façon spectaculaire, la compréhension des besoins de ces personnes et la création de programmes pour les soutenir pour leur avenir sont devenues importantes. Ces migrants doivent passer par plusieurs événements stressants et touchés par ces événements physiologiquement, économiquement, socialement, culturellement et psychologiquement.

Avant la migration forcée en provenance de Syrie, la Turquie n'avait pas de problèmes au sujet de la migration et il y avait peu de programmes pour intégrer les migrants. On peut dire que la Turquie n'est pas si expérimentée en concentrant les problèmes des migrants de manière constructive. En outre, lorsque les migrants syriens ont commencé à venir en Turquie pour échapper à la guerre civile, on pensait que leur règlement était temporaire. Par conséquent, aucune politique ou aucun programme n'a été généré. Au cours des 2-3 dernières années, il a été reconnu que certains des migrants syriens ne retournent pas dans leur pays en raison de la situation dans leur pays. (Polat, 2017).

2.2. législation: brève vue d'ensemble sur la législation nationale en se concentrant sur les procédures de reconnaissance des qualifications des migrants à domicile ou dans d'autres pays et la fourniture de possibilités d'éducation et de formation pour les migrants.

➤ **France**

En France, il existe un cadre formel d'organisation afin d'accueillir les migrants. Le système actuel est axé sur une certaine reconnaissance formelle de l'apprentissage. Dans le domaine de l'apprentissage non formel et informel pour les migrants, une certaine reconnaissance existe déjà, mais ce processus doit encore être amélioré et être systématique. La reconnaissance devrait être largement mise en œuvre, et non seulement être accordée à la volonté des employeurs.





Le cadre juridique national de la reconnaissance et de la validation est basé sur des programmes nationaux de s OME, tels que le contrat d'accueil et d'intégration/Accueil et d'insertion (pour obtenir une première langue et la citoyenneté de base pour les migrants, comment faire face à l'administration, à l'école et à l'assurance sociale, aux services de santé, etc.).

Au niveau académique, certains programmes sont actuellement utilisés pour essayer de reconnaître les compétences et les compétences:

- Selon plusieurs ministères, le programme ENIC et NARIC fournit des informations sur les instruments de reconnaissance des diplômes, diplôme, systèmes de transfert de crédit sur la reconnaissance du diplôme étranger en France et, depuis janvier 2008, et est habilité à délivrer des certificats de qualifications obtenus dans un pays étranger.

- Le répertoire national de certification professionnelle (répertoire national des certifications professionnelles) offre un guide de correspondance entre les compétences et le diplôme de tous les travailleurs et les systèmes nationaux de certifications en France, avec une équivalence européenne, nommée CEC.

Pour les autres travailleurs migrants, sans diplôme académique, la situation est moins organisée. Mais certains outils et programmes sont de plus en plus utilisés par les employeurs (publics et privés), afin de reconnaître les compétences et l'expérience:

- Les compétences en anglais: utilisation de la gamme internationale de notations (de a1 à C); the DILF (diplôme initial de langue française), diplôme initial français langue, est un diplôme de langue Française pour l'apprentissage précoce établi en 2006. Depuis 2007, le diplôme a été accepté par le français Office de l'immigration et de l'intégration (OFII ex. ANAEM) pour évaluer le niveau acquis après la formation linguistique offerte dans le cadre du contrat hôte et de l'intégration (CAI) des étrangers nouvellement arrivés légalement dans En France.

- Experience: en France, ACCReditation for Work Experience (validation de l'expérience acquise), offre une accréditation de qualification pour l'expérience de travail, qui peut compter vers un est ouverte à tous les travailleurs, y compris les migrants.

➤ Grèce

Face à la diversité croissante et changeante résultant de l'immigration, la société grecque a été appelée à réagir, à adapter et à formuler des politiques adéquates pour gérer ces transformations. Le secteur de l'éducation est probablement l'un des domaines d'action publique les plus sensibles et les plus politiquement chargés en raison de son rôle déterminant dans la formation de l'identité, la cohésion nationale et la conscience nationale. Il est également l'un des secteurs les plus importants en termes socio-économiques puisqu'il détermine l'accès au marché du travail, au développement personnel et économique. Bien que la Grèce, a fait beaucoup d'efforts pour l'amélioration des services fournis-éducatifs aux migrants, il ya encore le manque de services.

L'autre domaine sensible de la législation sur les migrants est lié à la non-reconnaissance des qualifications des migrants en Grèce. C'est pourquoi, par exemple, un migrant qui a un diplôme de médecin, il n'est pas qualifié en tant que médecin et son diplôme, il n'est pas reconnu en Grèce.



➤ Chypre

Les qualifications d'enseignement supérieur sont reconnues à Chypre par le Conseil de reconnaissance des qualifications supérieures KYSATS, qui a été établi en 1996. Pour un diplôme ou un titre d'études obtenues d'universités privées à Chypre et d'universités à l'étranger pour être reconnu, il doit être évalué contre les mêmes diplômes délivrés par les universités publiques de Chypre dans la même discipline et le même titre.

Types de reconnaissance:

- Équivalence: si la durée du programme, les objectifs d'apprentissage, les conditions d'enseignement de l'évaluation, la promotion et la graduation des étudiants, et les procédures d'enseignement et d'apprentissage répondent aux exigences des universités publiques de Chypre.

- Équivalence et correspondance: en plus de remplir les conditions de reconnaissance de l'équivalence, le programme spécifique d'études comprend au moins les deux tiers des sujets requis, y compris les sujets obligatoires des programmes de l'institution qui sert de base à l'évaluation.

Il convient de noter, cependant, que les processus ci-dessus durent environ 6 mois et coûtent environ 120 euros pour chaque titre reconnu.

Il y a des lois respectives au pouvoir concernant la reconnaissance des compétences de travail:

- Lois relatives à la libre circulation des personnes
- [Loi 121 (I)/2003]-le deuxième système général de reconnaissance des qualifications-(en grec seulement)
- Le système général de reconnaissance de la qualification professionnelle loi 179 (I) 2002 et le système général de reconnaissance des qualifications professionnelles-modification (en grec seulement)
- Le troisième système de la Loi sur la reconnaissance des qualifications de 2004-(en grec seulement)
- [Loi 31 (I)/2008]-la Loi sur la reconnaissance des qualifications professionnelles (en grec seulement)
- [P.I. 87/2007]-la Loi sur la lutte contre la traite et l'exploitation des personnes et la protection des victimes du 2007 (en grec seulement)

Pour les professions réglementées telles que les médecins, les architectes, les avocats, les chauffeurs de taxi, les gestionnaires, etc., les demandeurs intéressés doivent contacter le ministère du travail du ministère du travail et de l'assurance sociale, et le point de contact pour chaque profession réglementée.

➤ Portugal

Il y a deux façons d'obtenir la reconnaissance des qualifications étrangères:

-Reconnaissance académique-le processus par lequel une qualification académique étrangère est comparée à une qualification portugaise concernant le niveau, la durée et le contenu du programme;

-Reconnaissance professionnelle-l'autorisation par une autorité compétente de pratiquer une certaine profession ou une activité professionnelle réglementée.

Pour ce qui est de la reconnaissance académique, il existe différentes options:

-Équivalence – la procédure par laquelle une qualification académique étrangère est comparée à une



qualification portugaise, concernant le niveau, la durée et le contenu du programme, étant également fixée le domaine scientifique de l'équivalence accordée (décret-loi 283/84)

-Reconnaissance – la procédure par laquelle une qualification académique étrangère est comparée à une qualification portugaise simplement au niveau (décret-loi 283/83)

-Enregistrement – le régime de reconnaissance des diplômes de niveau académique étranger, avec des objectifs et la nature identique au diplôme universitaire, Master et doctorat, donnés par les établissements d'enseignement supérieur portugais, conférant à leurs propriétaires tous les droits aux diplômes académiques énumérés (décret-loi 341/2007).

En mars 2016, le programme qualifica a été lancé en tant que stratégie intégrée pour favoriser la formation et la qualification des adultes, ciblant les personnes moins qualifiées, sans emploi et non en éducation, emploi ou formation (NEET). La madans les objectifs de ce programme est de rassurer le niveau de qualification des adultes et leur employabilité; à increase l'alphabétisation numérique et fonctionnelle; à bEter Aligner la prestation de formation sur les besoins du marché; et de faciliter les parcours de formation sur mesure qui conduisent à élever le niveau de qualification des adultes.



Afin de mettre en œuvre ce programme, il a été créé des centres qualifica, des structures qui contribuent à augmenter les niveaux de qualification par le biais du processus de RVCC (reconnaissance, validation et qualifications de certification), combinée avec la formation Activités. Ces centres permettent aux adultes de certifier les connaissances préalables acquises dans des contextes formels, non formels et informels et jouent un rôle clé motivant les adultes pour l'apprentissage tout au long de la vie et dans les réseaux locaux de qualification (employeurs, prestataires d'AE, municipalités). Pour accéder plus facilement à l'information, aux services et aux outils, il a été lancé le qualifica Webportal (www.qualifica.gov.pt).

➤ **Bulgarie**

La législation nationale relative aux personnes étrangères en Bulgarie comprend:

- La Loi sur les étrangers en République de Bulgarie, adoptée en décembre 1998, qui régit les procédures d'entrée, de départ, de séjour et de résidence des étrangers.
- La Loi sur l'asile et les réfugiés, adoptée en mai 2002, qui régit les conditions et procédures d'octroi d'une protection internationale aux étrangers, ainsi que leurs droits et obligations.
- La loi bulgare sur la citoyenneté, adoptée en novembre 1998. La loi régit les procédures d'acquiescer, perdre et regagner la citoyenneté bulgare.
- La Loi sur la protection contre la discrimination, adoptée en septembre 2003. Il régit la protection contre toutes les formes de discrimination et promeut la prévention.

Selon les informations officielles publiées sur le site Internet européen sur l'intégration entre 2005 et 2013, l'Agence nationale pour les réfugiés a mis en œuvre 3 programmes nationaux pour l'intégration des réfugiés. Le dernier programme national couvrait la période 2011-2013 et l'Agence d'État n'a pas renouvelé le programme malgré la récente augmentation des arrivées de réfugiés.





La stratégie nationale 2015-2020 envisage d'élaborer un plan d'action national distinct pour l'intégration des réfugiés, mais cela n'est pas encore arrivé. Actuellement, il n'y a pas: l'éducation civique, les cours de langue et la formation professionnelle.

Toutefois, un règlement relatif aux conditions de réalisation, de mise en œuvre et de résiliation de l'accord d'intégration des étrangers accordé en matière d'asile ou de protection internationale a été adopté en 2017. Il s'agit d'un instrument non obligatoire développé dans le but de promouvoir l'intégration en Bulgarie. Le document préserve le principe selon lequel le soutien à l'intégration est fondé sur un accord volontaire entre la municipalité et le bénéficiaire de la protection internationale. Ce document permettrait aux personnes qui bénéficient d'une protection internationale d'utiliser un «paquet» de services, y compris le logement, la scolarisation des mineurs accompagnants, les cours de langue bulgare, l'assurance maladie, l'orientation professionnelle et programmes de formation, etc.

➤ Espagne

Pour plus à la reconnaissance des qualifications en Espagne, le processus et les barrières pour la reconnaissance académique des qualifications étrangères (diplômes gagnés par les immigrants dans leur pays d'origine) et les qualifications acquises pendant le travail l'expérience des migrants est très ardu et il entrave clairement l'intégration sociale et du travail de cette population.

En Espagne, il existe différents cadres juridiques pour la reconnaissance et la validation, couvrant différents niveaux d'éducation: Loi sur les qualifications et la formation professionnelle du 2002, Loi sur l'emploi du 2015, Loi sur l'éducation de 2013, le décret royal 581/2017 sur la reconnaissance des qualifications professionnelles, le décret royal 1618/2011 affectant les études universitaires.

La base de la validation de l'apprentissage non formel et informel antérieur pour d'autres niveaux d'éducation a débuté en 2002 avec la Loi sur les qualifications et la formation professionnelle. Cette loi a créé le système national de qualifications et d'enseignement et de formation professionnels, qui vise à évaluer et accréditer les qualifications professionnelles des personnes acquises par l'expérience de travail ou l'apprentissage non formel, liant l'EFP aux besoins de la marché du travail.

Le catalogue national des qualifications a été élaboré à partir de ce moment, et comprend actuellement 664 qualifications professionnelles de 26 familles professionnelles. Chaque qualification se compose de plusieurs unités de compétence (généralement de 3 à 6), qui est l'ensemble minimal de compétences professionnelles pouvant être accréditées.

En Espagne, il existe actuellement deux façons de reconnaître les qualifications: l'une est assurée par le service public espagnol de l'emploi (Sepe), et l'autre est gérée par le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est important de noter, cependant, que ces deux façons se chevauchent, les différences ne sont pas claires pour les deux professionnels travaillant avec les travailleurs migrants et les travailleurs, et les deux demeurent presque inconnus pour la plupart des professionnels.

En outre, il existe des organisations à but non lucratif actives dans le processus de reconnaissance des compétences développées par des personnes qui





travaillent dans le domaine du bénévolat. Ces organisations s'intéressent davantage à la reconnaissance et à l'accréditation des compétences

➤ **Turquie**

Département des étrangers est responsable de la migration régulière et irrégulière et il est sous le ministère de l'intérieur direction de la gestion des migrations. Il y a plusieurs départements sous la direction de la gestion des migrations. Certains d'entre eux sont: Département de la protection interne, département de la défense des victimes de la traite des êtres humains, Département des politiques et des projets migratoires, département de l'harmonisation et de la communication , Département des relations extérieures, département développement stratégique, Bureau des conseillers juridiques, Département des technologies de l'information, Département des ressources humaines, département de la formation.

Dans l'histoire turque, la première loi pour les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile est datée 1934 et nommée Loi de règlement avec le numéro 2510. Cette loi a été remplacée par la loi no 5543 du 2006 et, dans cette loi, la migration a été définie dans une perspective plus holistique. Les étrangers et la loi internationale sur la protection (no: 6458) ont également été préparés pour respecter les droits de l'homme en général. Il existe des lois différentes pour la question de la migration, cependant, si un problème ne peut pas être géré avec des lois ou des réglementations administratives non couvertes sont utilisés.(Direction générale de la gestion des migrations, 2014)

2,3. politique et pratique: examen des initiatives et/ou programmes pertinents mis en œuvre dans les pays partenaires.

➤ **France**

Pour soutenir les migrants, l'organisation dédiée à l'accueil des migrants en France est l'OFII (www.OFII.fr/.). Fondé en 2005, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII-Français Agence chargée de la migration et de l'accueil des étrangers), combine les compétences et les ressources de deux structures qui ont déjà une vaste expérience dans le monde de la migration. D'une part, l'Office des migrations internationales (OMI-Office of international migration), fondé en 1945 pour gérer et réguler l'arrivée des immigrants. D'autre part, le service social d'aide aux émigrés (SSAE-service social pour l'aide aux émigrés), une association créée en 1926 qui a fourni aux immigrants des services sociaux spécialisés à leur arrivée dans le pays.

➤ **Grèce**

En général, il existe des lois et un système concret pour l'éducation interculturelle dans le système scolaire public, mais ils ne peuvent pas fonctionner correctement dans le contexte de crise. Il y a une omission d'initiatives principalement axées sur les besoins des migrants. Bien qu'il n'y ait pas de bonnes pratiques en matière d'EEP en dehors de certains pilotes dans les projets de l'UE. La Grèce a certainement besoin d'interventions et de programmes novateurs pour le dialogue interculturel et interreligieux. Il y a plusieurs ONG, des unités de Conseil, des écoles et des organisations, qui traitent avec des réfugiés, et utilisent des outils pédagogiques/éducatifs et il y a des initiatives pertinentes en Grèce, mais elles ne sont pas certifiées officiellement par un organisme national.





➤ Chypre

Le département de l'état civil et des migrations du ministère de l'intérieur est l'autorité compétente pour les questions et politiques relatives aux migrations à Chypre, principalement en ce qui concerne la citoyenneté, les permis de séjour, le regroupement familial et les conflits du travail.

A Comité sur l'intégration des migrants qui est entré en République de Chypre légalement, a été créé en 2007 et a élaboré un plan d'action de deux ans sur l'intégration en 2010, avec la participation d'experts externes, d'institutions gouvernementales locales, de commerce syndicates, des ONG et d'autres parties prenantes concernées. Le plan d'action n'est pas disponible en ligne et n'a pas été renouvelé depuis sa fin en 2012.

Cependant, les programmes suivants sont actuellement en place pour faciliter l'intégration des migrants et des réfugiés par le biais de formations linguistiques, de formations techniques, de formations en compétences générales, de recherche d'emploi et d'orientation générale à Chypre:

Le Guide de Chypre amélioré est un outil d'orientation utile pour les ressortissants de pays tiers arrivant à Chypre pour acquérir une compréhension de base de l'histoire, la culture, l'économie et la politique de Chypre ainsi que les informations utiles nécessaires.

Epimorfotika (classes d'éducation des adultes), organisée par le ministère de l'éducation et de la culture, est le programme le plus répandu et populaire pour les adultes désireux d'acquérir de nouvelles compétences ou d'apprendre un métier ou une langue. Malheureusement, même s'ils ont une grande variété de cours dans les langues étrangères, les arts créatifs, les compétences professionnelles, la santé, etc., ils sont tous enseignés en grec.

Les programmes existants présentent cependant des lacunes, car ils sont principalement organisés dans la ville ou dans les grandes municipalités, à l'exclusion des migrants qui vivent dans des communautés plus petites. En outre, la majorité des cours sont principalement pour les débutants et ceux qui souhaitent acquérir une connaissance préalable du grec aurait besoin de recourir à des leçons privées.

➤ Portugal

Au Portugal, le Haut Commissariat aux migrations (ACM) est l'Institut public qui participe activement à la mise en œuvre des politiques publiques en matière de migration, dans le but de répondre aux besoins d'intégration des différents milieux de migrants. ACM travaille en collaboration avec d'autres organismes publics et est également responsable de certains services et initiatives.

Centres nationaux d'appui à l'intégration des migrants (cnaim): un lieu unique qui rassemblerait les principaux services de soutien aux migrants, les institutions et les bureaux dans le même espace, contribuant à faire face à la culture, à l'organisation et différences législatives. Certains des services de CNAIM sont:

-Des équipes sur le terrain-plus proches des communautés de migrants et fournissant une assistance spécialisée dans plusieurs domaines liés à la vie des migrants.

-Réseau de bureaux d'insertion professionnelle des immigrants (GIPs)-structures de soutien à l'emploi qui, en étroite collaboration avec les centres d'emploi, apportent un soutien aux jeunes chômeurs et aux adultes dans la définition ou le développement de leur intégration dans le marché du travail, ainsi que dans la formation.

Programme portugais pour tous: un programme qui vise à intégrer les migrants par la promotion des cours de langue portugaise et des cours techniques portugais spécialisés dans les domaines de la vente



au détail, Hostelry, soins de beauté, construction et ingénierie. Ces cours sont cofinancés par le Fonds social européen et sont gratuits pour les stagiaires.

Bureau d'appui aux entrepreneurs migrants (GAEM): destiné aux migrants ayant une idée d'entreprise qui cherche à soutenir sa structuration, sa mise en œuvre ou sa gestion, quelle que soit sa complexité ou son montant d'investissement financier.

Outre les programmes susmentionnés, ACM fournit également le Bureau d'appui aux politiques locales pour l'intégration des migrants, le programme de mentorat pour les migrants, le Bureau d'appui technique pour les associations d'immigrants (GATAI) et le programme choix (PE), initiatives dont l'objectif principal est d'obtenir une bonne intégration des migrants dans la communauté.

➤ **Bulgarie**

Selon les informations officielles publiées sur le site européen sur l'intégration:



Pour intégrer ou favoriser l'inclusion sociale des citoyens qui ne sont pas issus de l'UE, la Bulgarie dispose actuellement d'une stratégie nationale sur les migrations, l'asile et l'intégration pour la période 2015-2020. Le document décrit les politiques nationales intégrées de gestion des migrations. Il est étayé par la compréhension de la migration comme une ressource nécessaire pour l'économie nationale et une menace potentielle pour l'unité sociale et la sécurité nationale. Les principaux objectifs d'intégration sont d'assurer l'inclusion sociale des ressortissants de pays tiers, y compris les

bénéficiaires de la protection internationale, et d'attirer des émigrés bulgares hautement qualifiés et des étrangers de D'origine bulgare pour un peuplement permanent dans le pays.

Le document combine trois stratégies similaires adoptées entre 2008-2014 et les aligne avec la Bulgarie et la situation post-«crise des réfugiés» de l'UE. Ces documents sont:

- Stratégie nationale pour la migration et l'intégration 2008-2015
- Stratégie nationale pour la migration, l'asile et l'intégration 2011 – 2020
- Stratégie nationale pour l'intégration des personnes ayant bénéficié d'une protection internationale en République de bulgarie 2014-2020

Aucun plan d'action n'a été adopté et aucun financement n'a été alloué à l'intégration.

Les domaines les plus problématiques liés à l'intégration des immigrants en Bulgarie sont l'accès limité à l'éducation, à la Citoyenneté et aux possibilités d'activités politiques. Ainsi, la nécessité de nouvelles approches adéquates dans le travail avec les personnes d'origine migrante est devenue très claire et transparente – les professionnels de ces sphères, y compris les conseillers en carrières, doivent acquérir de nouvelles compétences et compétences et être dotés de nouveaux outils et ressources d'information afin de pouvoir pratiquer avec des soins professionnels dûment

➤ **Espagne**

Le Secrétariat d'État aux migrations, en fonction du ministère du travail, des migrations et de la sécurité sociale, est l'organe chargé de développer la politique migratoire définie par le gouvernement espagnol sur l'immigration, l'intégration des immigrants et l'espagnol citoyenneté à l'étranger. Il est composé par la direction générale des migrations et la direction générale de l'intégration et de l'attention humanitaire.

La direction générale des migrations convoque chaque année des appels à propositions à des entités sociales à but non lucratif, visant à financer des programmes qui favorisent l'intégration sociale et du travail des immigrants et couvrent différents sujets:

-Projets de réception intégrale à l'attention des besoins de base et de soutien à l'insertion des immigrants,

-Projets cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel inclusion sociale et économie sociale, en termes d'emploi, pour encourager l'incorporation de systèmes de qualité ainsi que pour la formation et le développement de professionnels et bénévoles et sensibilisation et promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination sur le lieu de travail

-Les projets cofinancés par le fonds «asile, migration et intégration» (AMIF), tels que ceux visant à acquérir des connaissances de base sur la langue, l'histoire, les institutions, l'ordre, la culture, le cadre de coexistence et les valeurs démocratiques de la société espagnole, ainsi que ceux qui se concentrent sur l'intégration dans tous les aspects.

Toutefois, l'Espagne n'a pas adopté de stratégie d'intégration commune pour les personnes d'origine immigrée depuis 2015. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) regrette, dans un rapport récent, que le dernier plan stratégique pour la Citoyenneté et l'intégration établi par l'État remonte à 2014. Néanmoins, dans certaines régions, en tant que communauté autonome de Madrid, il existe un plan d'intégration des immigrants 2017-2021.

Dans la pratique, comme mentionné ci-dessus, différentes organisations sociales développent des programmes pour contribuer à l'intégration sociale et du travail des immigrants.

Dans la région de Madrid, il existe 8 centres de participation et d'intégration des immigrants (CEPI) qui offrent: Information et orientation, formation et counselling professionnel, séances d'information sur travail indépendant et entrepreneuriat, cours de langue espagnole et activités avec des mineurs et d'autres services.

Certains CEPIs développent également un programme de formation appelé «connaissez vos lois» pour fournir des connaissances sur la société espagnole et faciliter leur intégration.

Selon le ministère du travail, des migrations et de la sécurité sociale, le Forum pour l'intégration sociale des immigrants est l'organe de consultation, d'information et de Conseil sur l'intégration des immigrants.

Il existe également des projets financés avec le soutien de la Commission européenne comme le projet phare de 2014 à 2017 et coordonné par l'ONG Solidaridad Sin Fronteras. LIGHTHOUSE a créé un modèle novateur et des outils pour soutenir l'apprentissage tout au long de la vie et les parcours de carrière des migrants par des conseils sur mesure et la reconnaissance des apprentissages préalables pour améliorer les compétences, l'employabilité et la mobilité.



➤ Turquie

L'emploi et l'éducation des immigrants sont des sujets importants pour assurer leur bien-être. L'intégration des immigrants est un sujet complexe et difficile à gérer. L'éducation des immigrants est bénéfique pour les migrants eux-mêmes et pour les pays qu'ils migrent. L'éducation aide les migrants à s'intégrer au pays, à poursuivre leur carrière; Il renforce leur bien-être et a aussi un impact positif sur leur famille. En outre, les programmes éducatifs peuvent améliorer l'alphabétisation parmi les migrants qui avaient des possibilités d'éducation limitées dans le passé. Il devrait y avoir différents programmes d'éducation pour les femmes, analphabètes, abandons, étudiants universitaires et diplômés, artistes et personnes handicapées. (Stone & Ozcan, 2018)

En Turquie, parmi les migrants, l'éducation des élèves de niveau K-12 est prioritaire. Il y a aussi quelques programmes pour les étudiants de premier cycle et de niveau supérieur. Malheureusement, les programmes d'éducation des adultes sont rares. Les droits de l'éducation des migrants définis en premier lieu par le «Pacte de Genève» en 1951 et les gouvernements devraient fournir les mêmes droits d'éducation de base aux migrants qu'ils fournissent à leurs propres citoyens. Les migrants syriens ne sont pas couverts par ce Pacte car ils ne proviennent pas d'euroPE. Toutefois, la Turquie a signé un accord de droit des enfants en 1995 et, selon cet accord, chaque enfant, indépendamment de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa langue, de ses idées politiques, devrait avoir les mêmes droits. En 2013, les règlements ont été légiculés pour les besoins éducatifs des étudiants syriens. Le ministère de l'éducation comprend les migrants et les réfugiés à son plan stratégique 2015-2019 pour la première fois et l'intégration de ces étudiants au système éducatif a été soulignée.

Le nombre d'étudiants étrangers dans les programmes d'enseignement supérieur augmente rapidement en Turquie au cours des deux dernières années. L'intégration, l'emploi et leur impact sur l'économie sont cruciaux pour ces étudiants, leurs familles et leur pays. Les législations pour les étudiants syriens ont été commencées en 2013. Les étudiants qui ont des compétences linguistiques (langue des programmes d'enseignement supérieur) et les qualifications académiques peuvent s'appliquer aux universités en Turquie et ils n'ont pas besoin de payer des honoraires pour les universités gouvernementales.

Il ya quelques tentatives pour l'éducation des adultes, mais ils sont limités. Ministère de l'éducation et certaines ONG ont travaillé ensemble pour utiliser les bâtiments scolaires après des heures régulières d'éducation pour l'éducation des adultes et les formateurs ont travaillé dans ces programmes volontairement. Des cours de langue turque et des cours de formation professionnelle sont dispensés dans ces programmes.

Avant 2016, le visa de travail et le permis étaient limités pour les immigrants et les réfugiés. Un nouveau règlement portant le numéro 8375 a été préparé en 2016, mais il y a encore beaucoup d'employés non inscrits. Certains syriens ont commencé leur propre entreprise en Turquie. Depuis 2011, il a été rapporté que 6033 nouvelle entreprise ont été lancés par les Syriens et a fait 334 millions dollars d'investissement. Cependant, ce groupe est celui qui a un avantage économique. La majorité des Syriens doivent travailler dans des emplois peu qualifiés et ils ne sont pas inscrits au système de sécurité sociale. Certains d'entre eux travaillent dans des environnements très risqués dans la production. La majorité des réfugiés instruits doivent travailler dans des emplois sous-qualifiés. (Polat, 2017)



3. DÉFIS QUE LES MIGRANTS RENCONTRENT ET LES BESOINS DE FORMATION CORRESPONDANTS DES PROFESSIONNELS TRAVAILLANT AVEC LES MIGRANTS

L'identification des besoins de formation des communautés professionnelles dans les pays concernés comprenait une étude documentaire, une analyse des données gathred et l'enrichissement des données recueillies grâce à l'expérience et l'expertise des équipes des partenaires Organisation et participation de 5 formateurs, entraîneurs, conseillers de carrière, éducateurs en EFP et travailleurs sociaux et 5 migrants par pays partenaire qui ont participé à des entretiens.

➤ France

Les professionnels travaillant avec les migrants pensent au niveau de qualification des emplois des migrants qu'ils ne sont pas trop qualifiés pour leur travail. En ce qui concerne la capacité des travailleurs sociaux à offrir une formation professionnelle, 60% des travailleurs sociaux pensent qu'ils n'offrent pas de telles possibilités. En ce qui concerne ce que les travailleurs sociaux pensent de l'influence des compétences de formation ci-dessus pour les migrants pour obtenir un emploi, seulement un professionnel est positif sur cette influence.



En ce qui concerne le type/contenu de la formation qui est plus pertinent pour les migrants pour obtenir un emploi, les réponses sont: la formation professionnelle pour des emplois spécifiques, les compétences interculturelles et social et les compétences en communication.

Formation du matériel, des outils, des méthodologies préférées et appréciées par les professionnels:

-Les médias sociaux, Internet et les plateformes en ligne maintiennent des outils très utiles, mais doivent être expliqués et promus aux migrants.

-Échange d'expériences via des réunions.

-Ateliers sur les questions pertinentes.

Les défis et les besoins en plume pour les migrants qui sont révélés par la recherche de bureau et les interviews sont:

-Désagrément du processus de reconnaissance Français

-Intégration culturelle et sociale/obstacles linguistiques.

-Processus de légalisation

-Manque d'argent/bas salaires, mauvais logement et conditions de travail.

- Conditions du marché du travail (chômage)
- La discrimination
- Besoin de plus d'informations sur le processus de reconnaissance (ECVET) en France.
- Besoin de plus d'accès à une formation supérieure (gestion, etc.) pour obtenir des diplômes permettant un accès plus facile aux postes de direction. Nouvelles activités de formation spécifiques dédiées aux compétences transversales (Management, groupes leaders,... par exemple) devraient être offertes aux migrants.
- Faciliter l'accès aux secteurs de l'emploi avec de meilleurs salaires, plutôt que ceux actuels pour les migrants: la plupart des migrants sont présents dans les services (hôtellerie et restauration, activités administratives et de soutien, et les travailleurs domestiques), plutôt que dans l'industrie, l'éducation, la santé et le travail social.
- Nécessité de développer des réseaux de connexion qui aident les migrants (ethniques, politiques, culturelles, économiques, religieuses, laïques... réseaux) pour trouver un meilleur emploi et avoir accès à une meilleure position.

Tous les migrants expliquent leur propre point de vue selon lequel ils se sentent exclus d'un poste plus élevé, parce qu'ils n'ont pas reçu un accès facile et/ou possible à toutes les compétences et compétences nécessaires pour améliorer leur position de travail. Ils ont besoin de compétences plus transversales pour être capables d'entrepreneuriat, de gestion, de mobilité et de leadership.

Aucune contrainte juridique n'a été partagée. Le système Français est positif pour soutenir une meilleure intégration des migrants.

➤ Grèce

Les professionnels de la Grèce ont identifié les principaux besoins et défis de formation suivants:

- Surmonter les barrières linguistiques. Ce défi est approfondi par le fait que les traducteurs préparés pour faciliter la communication avec les migrants ne sont pas disponibles.
- Les migrants devraient être plus cohérents avec leurs obligations.
- La nécessité d'établir des relations de confiance, entre les migrants et les professionnels qui travaillent avec eux.
- Le besoin de professionnels non stéréotypés qui travaillent avec le groupe cible spécifique. Il est très important que les formateurs, pour l'efficacité du processus, ne pas avoir des comportements stéréotypés et discriminatifs.

Les professionnels grecs ont partagé que l'un des principaux défis rencontrés est que les qualifications qu'ils ont de leur pays d'origine, ne sont pas reconnaissables en Grèce. En outre, ils ont trouvé quelques problèmes dans le processus de communication, en raison du fait que, à l'exception des barrières linguistiques, il y a un fossé entre les opinions des personnes ayant des origines culturelles différentes. Ils croient que, même si les migrants trouvent un emploi, le pourcentage de croissance personnelle et le développement de l'emploi est très faible.

En ce qui concerne la législation et les politiques publiques, tous les formateurs sont convenus qu'en général, il y a un manque d'informations et de procédures juridiques qui aident et protègent les droits des bénéficiaires. En outre, ils croient que la Grèce a des services pertinents pour la formation-



l'éducation des migrants, mais il ya un problème très important pour l'employabilité de ce groupe cible.

Sur les besoins de formation, ce que les formateurs ont demandé était de construire des outils et des méthodes de pionnier, qui visent à améliorer et à habiliter les compétences de communication et de collaboration pour les stagiaires. En outre, ils ont évoqué l'importance de l'apprentissage expérientiel, grâce à la participation active des bénéficiaires au processus de formation.

➤ Chypre

Les besoins de formation des professionnels, qui travaillent avec les migrants, sont conformes aux besoins réels des migrants. Par conséquent, pour que des outils de formation efficaces soient conçus et mis en œuvre, les voix des migrants eux-mêmes devraient être prises en considération. Pour cette raison, 5 entretiens ont été menés avec des migrants adultes de la TCN, afin de recueillir des informations sur leurs besoins et leurs difficultés, ainsi que leurs suggestions pour des méthodes et des outils d'intégration plus réussis. En outre, 5 entretiens ont été menés avec des professionnels travaillant avec des migrants, visant à rassembler leurs vues, leurs pratiques et leurs suggestions pour l'intégration des migrants.

Les entretiens menés avec les migrants ont révélé les aspects positifs et négatifs de leur vie quotidienne à Chypre, ainsi que les obstacles à leur intégration réussie dans l'éducation, le marché du travail et la société en général.

En ce qui concerne le profil des participants, il y avait à la fois des migrants masculins et féminins, soit de l'Inde, soit du Bangladesh. Leur âge moyen était de 21 ans et ils étaient des diplômés du secondaire ou de l'Université.

Une constatation principale a été que, malgré le fait que la plupart des participants avaient un niveau d'enseignement moyen ou supérieur et qu'ils avaient réussi à faire reconnaître leurs certificats à Chypre, ils n'avaient reçu aucune orientation ou assistance professionnelle dans le cadre de la reconnaissance procédure au lieu de cela, ils avaient été encouragés par leurs familles et leurs amis. Cela implique un besoin évident de conseils des agents locaux et des autorités aux migrants, qui ont des certificats d'enseignement secondaire ou tertiaire, qui pourraient être utilisés sur le marché du travail local.

En ce qui concerne l'expérience professionnelle des migrants et le statut actuel de l'emploi, la plupart des participants ne semblent pas avoir une profession à Chypre. Ils ont déclaré qu'ils essayaient d'investir dans certaines études afin de trouver un emploi dans le domaine du tourisme, qui est très développé sur l'île et qui est basé sur les compétences en langue anglaise d'un employé. Ils ont trouvé difficile d'obtenir un emploi, car ils ne parlent pas la langue. Ils ont trouvé la langue très difficile à apprendre, alors ils ont essayé d'obtenir un emploi qui n'a pas besoin de compétences en langue grecque. En outre, ils n'ont pas reçu d'aide ou d'orientation professionnelle pour trouver un emploi. Leur recherche était basée sur Internet ou sur des informations de bouche à bouche. Cette constatation révèle la nécessité d'orienter les migrants qui recherchent activement un emploi et rencontrent des difficultés de communication.



Les participants, qui ont affirmé qu'ils étaient employés, ont expliqué qu'ils n'étaient pas liés à leur expérience antérieure, qu'ils ne pouvaient pas utiliser à Chypre en raison des barrières linguistiques et culturelles. Pour cette raison, leur travail était soit à temps partiel, soit sous-payé et ne reflétait pas les compétences et les compétences existantes. De plus, ils n'ont pas reçu d'orientation ou de counseling en carrière et ils cherchaient activement des cours en ligne, des programmes publics et des services pour les migrants.

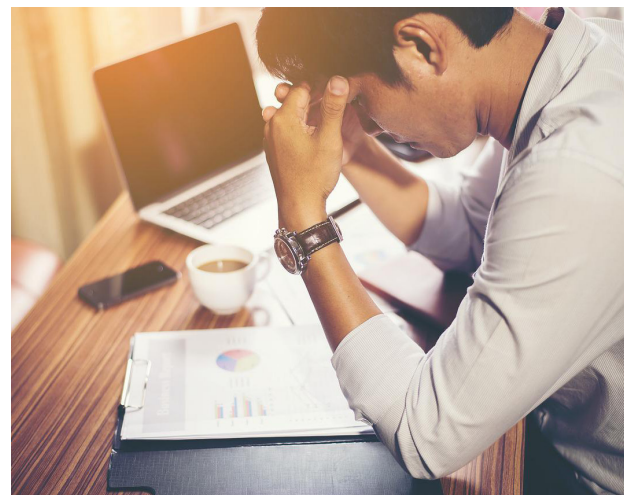
Une conclusion intéressante est que de nombreux migrants croient que les professionnels, qui travaillent avec les migrants devraient être conscients des ressources disponibles, des programmes et des conseils, afin qu'ils puissent fournir individualisé, en face à face de formation, de soutien et d'orientation. Enfin, il a été révélé que la plupart des participants sont favorables à des applications en ligne et à des outils d'apprentissage pour les migrants, mais qu'ils n'étaient pas au courant de ceux qui étaient pertinents. Par conséquent, les outils en ligne se révèlent utiles pour l'intégration des migrants et devraient être élaborés en fonction du système éducatif du pays et des exigences du marché du travail.

Les résultats des entretiens menés avec des professionnels sont conformes aux expériences des migrants et complètent l'image de la situation actuelle à Chypre.

La plupart des professionnels ont soutenu que la première étape pour un professionnel de réussir à travailler avec ces individus et/ou groupes était de réaliser que chaque personne est un carrefour d'intersections entre leurs identités multiples, comme le sexe, l'âge, l'ethnicité, la religion, le statut socio-économique et le contexte culturel, ainsi que leurs expériences individuelles, qui ont façonné leur personnalité et leur caractère. Ces identités peuvent différer de la perception de chaque professionnel des migrants, ainsi que de leurs croyances, attitudes et comportements quotidiens en général.

La constatation la plus courante est peut-être que le principal obstacle à la reconnaissance des connaissances, des compétences et des compétences des migrants est la barrière linguistique, ainsi que les facteurs culturels et religieux. Dans la plupart des cas, les migrants luttent avec la bureaucratie, tout en luttant pour survivre et apprendre une langue étrangère, ce qui retarde leur intégration sur le marché du travail et dans la société locale. En dehors de cela, passer par le système pour obtenir reconnu est chronophage et implique une redevance, donc cela s'avère également être un moyen de dissuasion dans le processus. Par conséquent, la nécessité de concevoir et de mettre en œuvre de nouveaux outils et méthodes de reconnaissance des compétences transférables des migrants est plus évidente que jamais.

En ce qui concerne la reconnaissance des connaissances et des compétences des migrants, les professionnels ont déclaré qu'il y a eu des progrès au cours de la dernière décennie. Plus précisément, les migrants qui sont arrivés dans les années 1990 après l'effondrement de l'Union soviétique et qui ont obtenu des diplômes universitaires se sont vu refuser leur reconnaissance et, par conséquent, ils ont été contraints de travailler sous-payés et dans des domaines différents de leur expertise. Par conséquent, ces personnes ont connu la frustration, l'insécurité, et le rejet, conduisant à une faible estime de soi, l'image de soi négative, et l'auto-efficacité faible. Cependant, l'intégration de ces





personnes dans la société a été plus facile et plus lisse que les migrants contemporains», en raison du fait qu'ils avaient la même religion que les populations locales et ils venaient de pays avec des cultures, des habitudes et des coutumes similaires.

Quand il s'agit de migrants qui sont arrivés à Chypre au cours des dernières années de pays asiatiques et africains en raison de la guerre, le terrorisme et la famine, les professionnels ont soutenu qu'ils vivaient dans des conditions très difficiles pendant des années et ont connu des niveaux élevés de l'anxiété, le choc, la détresse émotionnelle et la dépression. Par conséquent, ils avaient besoin d'une assistance psychologique et sociale immédiate, ainsi que d'orientations pour faire face à la bureaucratie et aux services sociaux. Pour beaucoup de ces personnes, la principale priorité était de trouver le logement et l'occupation, indépendamment de leurs connaissances, compétences et compétences existantes. En dehors de la barrière linguistique, ils ont également eu à faire face à une culture étrangère, le style de vie, et la religion, totalement différent de leur propre.

Conformément à ce qui précède, les professionnels croient que passer du temps avec les migrants et être en mesure d'écouter leurs peurs, leurs besoins et leurs voix en général devrait être une priorité principale dans le cadre de leur travail. Outre les approches théoriques, leur formation exige des compétences et des outils pratiques, fondés sur les expériences et les besoins réels des migrants. En outre, une combinaison de réunions et de matériel en ligne, en face à face et en direct élargira les horizons des professionnels et aidera leurs efforts pour l'intégration sociale et culturelle des migrants.

Certains sujets de formation des professionnels que les interviewés suggèrent étaient le dialogue interculturel et interreligieux, la communication en langues étrangères, ainsi que le traitement de questions délicates, telles que le harcèlement, les abus et la négligence.

➤ Portugal

Les sujets de formation mis en évidence dans le pays comprennent:

- Les spécificités entourant l'environnement bureaucratique des pays d'origine des migrants, ainsi que les accords bilatéraux de protocoles;
- Les lois sur la migration;
- Les procédures de sécurité sociale et le soutien social;
- Gestion des petites entreprises (entrepreneuriat migrant);
- Améliorer la sensibilisation multiculturelle et/ou interculturelle et l'empathie dans les services publics et les entreprises.

Matériel de formation, outils, méthodologies privilégiées:

- Les médias sociaux, Internet et les plateformes en ligne sont des outils très utiles, mais doivent être annoncés correctement. Par exemple: les migrants sont souvent unaware de la plate-forme ACM existante.
- Le rôle de la transmission orale de l'information est crucial et irremplaçable, car souvent les migrants manquent de compétences pour rechercher des informations en ligne, surtout si elles sont rédigées en langue portugaise.
- Les affiches sont utiles pour fournir des informations de base.
- Ateliers sur les questions pertinentes.



- Thérapie d'art.

Les défis et les besoins en plus pour les migrants qui sont révélés par la recherche de bureau et les interviews sont:

-L'intégration culturelle et sociale et les obstacles linguistiques.

-Processus de légalisation-les migrants ont encore un accès insuffisant à des informations pertinentes exactes concernant les lois portugaises sur la migration. En conséquence, le processus de légalisation est le premier et le plus important défi auquel ils sont confrontés et a souvent été référé par les interviewés comme étant un processus bureaucratique long et complexe;

-Pénurie de ressources humaines pour fournir des conseils appropriés et des conseils aux migrants;

-Sur le marché du travail-migrants situation irrégulière ou illégale, faible niveau d'instruction et de formation. Les migrants ayant un faible niveau d'instruction et de formation obtiennent des revenus plus élevés des activités informelles de travail, qui sont souvent préférées, car ils ne paient pas la sécurité sociale et les impôts.

-Les informations concernant les procédures nécessaires pour valider l'éducation et la formation des migrants sont rares. Les procédures bureaucratiques excessives et complexes du processus, ainsi que son coût, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes universitaires. La validation de la formation et de l'éducation vient en deuxième place, comme lors de l'arrivée au Portugal les migrants essaient avant tout d'obtenir un emploi. Ce n'est qu'après que les migrants s'engagent dans le processus de validation de leur formation et de leur éducation.

Aucune contrainte juridique n'a été mentionnée. Certains des interviewés ont toutefois souligné l'existence de pratiques discrétionnaires dans l'application de la loi par les fonctionnaires qui traitent avec les migrants.

➤ **Bulgarie**

En raison de divers facteurs tels que l'héritage historique, le faible niveau de vie actuel, les préjugés et le manque de sensibilisation liés à tous les aspects de la migration, les craintes liées à la religion, l'augmentation de l'unemployment, etc. La société bulgare n'est pas prête à intégrer les migrants au niveau mondial. Cette situation influe fortement sur la capacité des ressources humaines à travailler avec les migrants et les besoins de formation respectifs des professionnels concernés.

Les principales formations identifiées sont étroitement liées aux principaux défis découlant du processus de migration proprement dit:

-Barrières linguistiques – la langue bulgare est un obstacle pour tous les migrants, à la seule exception des communautés historiques bulgares des anciennes républiques soviétiques et de l'ex-Yougoslavie. Les langues les plus répandues telles que l'anglais, l'allemand, l'espagnol n'ont pas été acquises par les seniors des générations de professionnels, néanmoins il y a une tendance positive à cet égard parmi les jeunes professionnels. Dans l'ensemble, le manque de compétences linguistiques parmi les professionnels et l'absence de traducteur compétent pour soutenir la communication entre les professionnels et les migrants est remarquable.

-Les barrières psychologiques-les vagues de migrants au cours des dernières années, bien que n'influençant pas à plus grande échelle la société bulgare sont liées à des personnes qui entreprennent des migrations en raison de problèmes graves différents-tels que les guerres, la discrimination locale, religion, etc. Ils subissent différents problèmes personnels et des catastrophes et surtout besoin d'un



soutien psychologique au début. Cela impose le besoin de professionnels préparés avec des compétences psychologiques pour être responsable de ces tâches.

-Barrières multiculturelles-comme chaque pays la Bulgarie a ses caractéristiques spécifiques qui sont dépendants de différents facteurs tels développement historique, caractéristiques post-comunist, faible niveau de vie, population vieillissante, craintes fondées sur la religion, etc. Les barrières multiculturelles sont existantes non

seulement vers les nouvelles tendances des migrants Realtedaumigrants les flux du Moyen-Orient et de l'Afrique, mais aussi vers les personnes venant des pays occidentaux. Des formations et des instruments efficaces et pratiques à cet égard sont jugés hautement nécessaires.

- Beauracry est un défi sérieux existant pour les populations locales et étrangères. Le fardeau additionnel pour les étrangers provient du manque d'information sur les langues différentes du bulgare. Les informations requises par les gens ne sont pas faciles à trouver, même pour les populations locales. Les principales autorités publiques qui travaillent avec des personnes venant d'autres pays dans leur ensemble manquent de compétences linguistiques et ne sont pas favorables aux procédures.

Les matériaux, outils et méthodologies de formation les plus appréciés et souhaités sont:

- Plateformes en ligne avec des informations collectées et organisées sur les différentes procédures et les possibilités de formation et de marché du travail destinées aux migrants
- Des formations en ligne et des outils pour soutenir les professionnels ainsi que pour être sur mesure pour répondre aux besoins des migrants grâce à un apprentissage indépendant et des tests autodirigés
- Des ateliers qui sont principalement pratiques et qui fournissent des méthodologies et des outils de pratiques réelles pour relever les principaux défis qui se posent dans le travail professionnel avec les migrants.

➤ **Espagne**

Les défis et les besoins de formation des migrants qui sont révélés par la recherche de bureau et les interviews sont:

- Barrières linguistiques
- Système social et du travail différent dans le pays d'accueil
- Non reconnaissance de leurs diplômes éducatifs
- Stigmates, préjugés et stéréotypes.
- Les migrants sont utilisés comme main-d'œuvre à faible coût en profitant de leurs obstacles légaux pour trouver un emploi approprié: en Espagne s'ils ne peuvent pas prouver ou s'appliquer à l'asile, ils ne peuvent pas travailler sur le marché du travail formel pendant des années (au moins 3 depuis leur arrivée). C'est le principal obstacle pour trouver un emploi et ainsi améliorer l'inclusion sociale des migrants. Avec cette situation, il n'est pas un fait d'acquérir des compétences, mais d'avoir la possibilité d'appliquer ce qu'ils savent dans un travail décent.





- Les attentes sociales qu'ils apportent
- Différences en termes de calendrier, salaire, besoin de diplômes d'éducation au travail.
- Obstacles juridiques: situation administrative instable et il est difficile d'obtenir un contrat.
- Préjugés et comportements racistes.
- Sous-estimation des compétences.
- Conseil juridique sur le permis de séjour et le permis de travail
- Installations de formation et programmes existants
- Ressources administratives.
- Comment former les migrants à développer leurs compétences
- Informations sur le marché du travail dans les pays d'origine des migrants
- Compétences interculturelles.

Matériel de formation, outils, méthodologies

- Cours en ligne
- Outils pratiques, cas pratiques
- Les communautés de pairs, les groupes de discussion

➤ **Turquie**

Le premier problème en Turquie concernant les réfugiés syriens concerne la perception. La majorité des citoyens turcs pensaient que les réfugiés exploitent les ressources en Turquie, et ils prendront les emplois des citoyens turcs d'eux et le taux de chômage chez les Turcs augmentera à cause d'eux. Ces perceptions sont parfois généralisées à tous les immigrants des pays arabes. Les migrants ont signalé qu'ils craignent surtout d'établir un réseau avec les Turcs, et ils ne communiquent pas avec eux. En conséquence, ils préfèrent socialiser entre eux. C'est le principal obstacle pour l'intégration des réfugiés et des immigrants.

Un autre problème majeur que rencontrent les immigrants et les formateurs en matière de formation et d'éducation est la barrière linguistique, les problèmes économiques et l'intégration sociale. L'enseignement de la langue turque a été préparé pour tous les niveaux (K-12, enseignement supérieur, adultes) par le ministère de l'éducation dans les centres d'éducation publique. Cependant, le nombre d'immigrants et de réfugiés qui ont assisté à ces programmes est limité, ainsi, des programmes plus efficaces devraient être préparés. L'intégration des immigrants de tous les âges est devenue plus facile lorsqu'ils gèrent la barrière linguistique.(Red & Donmez, 2017)

Les programmes de formation préparés pour les migrants devraient être inclusifs, collaboratifs, facilitateurs, économiques, sensibles aux différences culturelles, assurant la continuité et l'utilitarisme.

Il devrait y avoir une collaboration entre la direction de la gestion des migrations, le ministère de l'éducation, les universités, les autorités locales et les organisations non gouvernementales.





Pour les qualifications d'emploi des immigrants et des réfugiés devrait être documentée. Les immigrants et les réfugiés que les qualifications (telles que l'ingénierie, la science médicale, l'enseignement, l'expertise technique) devraient être placés à des emplois liés à leurs secteurs. La majorité des migrants travaillent dans des emplois dont ils sont surqualifiés en raison de la discrimination et des problèmes économiques.

Les migrants majoritaires en Turquie n'ont pas les qualifications nécessaires et ils peuvent bénéficier de programmes de formation. Parce que ces migrants n'ont pas les qualifications nécessaires, ils doivent surtout travailler pour des environnements moins rémunérés et à risque. Les programmes de formation peuvent ajouter des valeurs à la Turquie et accroître le bien-être des migrants. Ces programmes de formation devraient se concentrer sur les besoins de la région, l'intégration sociale et ont une perspective holistique, l'intégration des associations internationales.

Les besoins de formation des migrants qui sont révélés par la recherche de bureau et les interviews sont:

- Pratiques d'emploi et coutumes en Turquie. Bien qu'il existe des similitudes pour la sélection et le recrutement dans le monde entier, il existe des routines spécifiques au pays. Ces routines et le processus général d'emploi et d'entrevue doivent être inclus dans les formations.

- Formation sur les lois de l'emploi et les lois migratoires.

- Compétences et réglementations en matière d'entrepreneuriat

- Réseautage et compétences en communication. En particulier le réseautage avec les habitants (citoyens turcs)

- Créativité et ouverture

- Conscience de soi

- Gestion du temps

- Technologie (Internet, médias sociaux, etc.)

Les besoins des professionnels qui sont révélés par la recherche de bureau et les interviews sont:

- Gestion de la diversité. La majorité des formateurs en Turquie n'ont pas d'expérience internationale.

- Outils et exercices qu'ils peuvent utiliser pendant leurs entraînements. (Sans culture)

- Formation en culture. Il peut être préférable que le formateur ait plus d'informations sur la culture des migrants pour une meilleure communication.

- Lois et réglementations migratoires. De cette façon, ils peuvent encadrer les migrants plus efficacement.

- Sensibilisation au concept de migration-comprendre leur psychologie, leur motivation et leurs besoins.





4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le rapport de travail élaboré avec les efforts conjoints d'experts de la France, de la Grèce, de Chypre, du Portugal, de la Bulgarie, de l'Espagne et de la Turquie démontre une image actuelle de la situation des migrants dans les pays impliqués liés à l'intégration, à l'éducation et formation, emploi, etc. Les partenaires ont également exploré les opinions des représentants des deux groupes cibles – les professionnels travaillant avec les migrants et les migrants eux-mêmes afin d'identifier quels sont les principaux défis auxquels sont confrontés les migrants, quel type de soutien, les conseils et l'aide dont ils ont besoin dans leur pays, en particulier afin d'obtenir un meilleur développement de carrière, la croissance et la réalisation.

Les principaux défis auxquels les migrants sont confrontés sont liés au fait que, bien que nous les accueillons dans nos pays, nous ne sommes pas désireux de les accueillir dans nos sociétés. Les travaux sur le rapport Desk ont été confirmés, tant par la recherche documentaire que par la participation directe des groupes cibles – l'inégalité entre la situation économique et sociale moyenne des travailleurs en Europe et celle des migrants de l'UE, leur les possibilités pour progresser dans leur carrière et obtenir une meilleure position de travail. un autre shortage clairement identifié est le manque d'approches efficaces et de travail, de méthodologies et d'outils pour soutenir les spécialistes travaillant avec les migrants dans leur performance professionnelle.

En tant que situation générale, l'immigration a sa position-clé dans les sociétés incluses, en particulier en termes démographiques, économiques et sociaux. La plupart des immigrants venant de l'extérieur de l'UE travaillent en tant qu'employés ou travailleurs. Il est dit qu'ils ne sont souvent pas très bien qualifiés, et la plupart d'entre eux travaillent dans les secteurs des services (construction, hôtellerie et restauration, activités administratives et de soutien, et les travailleurs domestiques), plutôt que dans l'industrie, l'éducation, la santé et sociale de travail.

Certains programmes d'accueil existent déjà, les procédures sont réglementées par la législation respective et les possibilités sont prévues. D'autre part, le rapport de bureau montre que souvent ces étapes prometteuses ne sont pas qui avec succès mis en pratique et beauractical, le langage et les facteurs économiques dominant sur les tendances positives possibles.

Les défis graves qui ont été mis en évidence dans les pays partenaires sont la reconnaissance des qualifications formelles acquises dans d'autres pays et la validation des l'apprentissage non formel et informel. C'est le principal dans lequel les formateurs, les entraîneurs, les conseillers en carrières, les éducateurs en EFP et les travailleurs sociaux travaillant avec les migrants peuvent avoir une responsabilité et un rôle importants. Pour y parvenir, l'équipe du projet sera élaborer des **modèle et outils pour développer et améliorer les compétences transversales pour les migrants.**





Outre les questions telles que le BUREAUCRATIE et les compétences linguistiques qui devraient être abordées au niveau du gouvernement, il y a des mesures réalisables que les partenaires entreprendront afin de soutenir les migrants dans le processus de carrière et de réalisation professionnelle. Parmi les connaissances et les compétences les plus nécessaires qui ont été identifiées à travers les travaux sur ce rapport et qui acquisition et/ou l'amélioration du **modèle innovant et les outils** à élaborer par l'équipe du projet devraient fournir sont les suivants:

-être conscient de la situation actuelle, être en mesure de comprendre le contexte et l'environnement et être en mesure de trouver les opportunités de carrière et de processus de réalisation professionnelle. Cela nécessite une réflexion critique, l'identification des problèmes et des solutions.

-être en mesure de prendre des responsabilités pour leur propre réalisation ainsi que d'acquérir et/ou d'améliorer les compétences de prise de décision dans toutes les circonstances

-être en mesure de collaborer et d'élargir le réseau dans la Communauté ainsi que dans divers environnements, y compris l'environnement virtuel qui est de plus en plus l'exigence du marché du travail à travers l'Europe et au-delà de ses frontières. Les compétences de communication sont nécessaires, peu importe l'environnement. En outre, le monde globalisant et le contexte des migrants imposent la nécessité d'une plus grande sensibilisation interculturelle.

-afin d'être compétitif sur le marché du travail, les migrants devront se tenir au courant des innovations actuelles et donc ils doivent être proactifs, curieux et créatifs

-en ce qui concerne les compétences antérieures exigées par les tendances sur le marché du travail, un autre aspect important vient en conclusion – le besoin de souplesse et l'activité de la pROvers des changements qui amélioreront l'adaptabilité des migrants. En outre, le marché du travail exige de plus en plus de sens de l'entrepreneuriat dans tous les secteurs et lieux de travail, ainsi que la proactivité et l'apprentissage tout au long de la vie et l'approche de perfectionnement dans Everyone's développement de carrière et croissance.

Malgré les différences entre les pays partenaires en ce qui concerne la situation actuelle, les facteurs historiques et les traditions, les conditions économiques, la législation, etc., les principaux défis que le migrant est confronté dans son ensemble sont assez similaires et les efforts conjoints de les professionnels de sept pays différents auront un impact synergique sur la disponibilité des pratiques éducatives innovantes liées aux compétences transversales, l'encouragement de la créativité et de l'innovation et l'amélioration de l'accès ouvert à des supports nouveaux et innovants, des outils, des méthodes de coaching/formation.





BIBLIOGRAPHIE

- Direction générale de la migration, Bulgarie, <https://MVR.BG/migration>
- Conseil bulgare sur les réfugiés et les migrants (bcm), <https://bcm-BG.org/en/>
- Migration/Institut national de statistique, <http://www.NSI.BG/en/content/6683/migration>
- Site européen sur l'intégration, <https://ec.europa.eu/Migrant-Integration/Home>
- <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles>
- <https://www.thelocal.fr/20141201/immigration-in-france-10-key-stats>
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303358?sommaire=3353488>
- Rapport annuel 2017, ministère de l'éducation et de la culture
- <http://www.asylumineurope.org/reports/country/cyprus/statistics>
- <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=business&CategoryId=Practicing%20a%20Profession&SelectionId=Laws%20regarding%20the%20recognition%20of%20working%20skills&print=0&lang=en>
- <http://www.kysats.ac.cy/index.php/en/genikes-plierofories/anagnorisi-titlon-spoudon>
- http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page5j_en/page5j_en?OpenDocument
- [http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/\\$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2017-301118.pdf?OpenElement](http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/6C25304C1E70C304C2257833003432B3/$file/DEMOGRAPHIC_REPORT-2017-301118.pdf?OpenElement)
- [http://www.moi.gov.cy/moi/asylum/asylumservice.nsf/B6A3C841A14422DDC2257FE000358546/\\$file/Statistics%202008-%202018_Asylum.pdf](http://www.moi.gov.cy/moi/asylum/asylumservice.nsf/B6A3C841A14422DDC2257FE000358546/$file/Statistics%202008-%202018_Asylum.pdf)
- <https://cyrefugeecouncil.org/announcement-increasing-numbers-of-refugees-homeless-in-cyprus/>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1275.pdf>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1105&intPagelId=5009&>
- <https://esa.un.org/migmgmprofiles/indicators/files/Cyprus.pdf>
- <https://help.unhcr.org/cyprus/integration-support/language-programmes/>
- ACM (2015). Plan stratégique pour la migration.
- Comment obtenir la reconnaissance des qualifications étrangères (n. D.). Site Web d'ACM. Consulté le 3 décembre 2018 à partir de <https://www.acm.gov.pt/PT/-/como-obter-reconhecimento-de-qualificacoes-Estrangeira-1>



- Anglais pour les locuteurs d'autres langues (2012). Site Web de DGE. Consulté le 3 décembre 2018 à partir de <http://www.DGE.mec.PT/Portugues-para-falantes-de-outras-linguas-0>
- SEF (2017). L'immigration, les frontières et le rapport d'asile service des étrangers et des frontières
- Serviços (n. d.). Site Web d'ACM. Consulté le 3 décembre 2018 de <https://www.acm.gov.PT/ACM/Servicos>
- Le programme qualifica (2017). Site Web de l'ANQEP. Consulté le 25 novembre 2018 à partir de https://eu.eventscloud.com/file_uploads/c3a0bef69b7531adda790f0d2820721a_TheQualificaProgramme2cPortugal-GonaloXufre.pdf
- Institut national de la statistique (espagnol). <https://www.ine.es/>
- Centres d'intégration et de participation des immigrants. Consulté le 18 décembre 2018 de <http://www.Comunidad.Madrid/Servicios/Asuntos-Sociales/Centros-PARTICIPACION-e-Integracion-inmigrantes>
- Inventaire européen sur la validation de l'apprentissage non formel et informel 2016 mise à jour: rapport pays Espagne. Consulté le 18 décembre 2018 de <http://www.cedefop.europa.eu/es/Events-and-Projects/Projects/validation-non-formal-and-informal-Learning/European-Inventory>
- Forum pour l'intégration sociale des immigrants site Web. Consulté le 18 décembre 2018 de <http://www.foroinmigracion.es/>
- Cadre des certifications espagnoles. Site Web du ministère de l'éducation et de la formation professionnelle. Consulté le 17 décembre 2018 <https://www.educacionyfp.gob.es/Educacion/MC/MECU/Aprendizaje/validacion.html>
- Catalogue national des qualifications (CNQ). Consulté le 17 décembre 2018 <https://www.eurofound.europa.eu/Observatories/EMCC/ERM/support-instrument/national-catalogue-for-qualifications>
- Site Web du projet phare. Consulté le 18 décembre 2018 à partir de <http://www.Lighthouse-Project.eu/>
- Portail de l'immigration du ministère du travail, des migrations et de la sécurité sociale. Consulté le 18 décembre 2018 de <http://extranjeros.mitramiss.gob.es/index.html>
- Procédure d'évaluation et d'accréditation des compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience professionnelle ou des itinéraires non formels. Site Web du ministère de l'éducation et de la formation professionnelle. Consulté le 17 décembre 2018 à partir de <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>
- Reconnaissance des compétences professionnelles acquises. Consulté le 17 décembre 2018 <https://SEDE.Sepe.gob.es/poRtalsedeestaticos/flows/gestorContenidos?page=RecexIndex>
- Direction générale de la gestion des migrations. (2014). statistiques: Direction générale de la gestion des migrations . (Consulté le 2018, Direction générale de la gestion des migrations: <http://www.goc.gov.tr>



- Ertas, H., & Kirac, C. F. (2017). Etudes éducatives pour les migrants syriens en Turquie. *Selcuk University Journal des recherches sociales et techniques*, 1399-110.
- Kizil, Ö., & Dönmez, C. (2017). L'évaluation de certains problèmes dans le contexte des services éducatifs et de la formation en études sociales dispensée aux demandeurs d'asile syriens en Turquie. *Revue internationale de la technologie de l'éducation et des recherches scientifiques*, 4207-239.
- Polat, Y. (2017). Problème d'éducation universitaire dans le contexte de l'intégration des jeunes immigrants syriens en Turquie. *Turgut Ozal Congrès international sur l'économie et la politique IV: nouvelles tendances dans la politique mondiale* (p. 276-289). Malatya: Université İnönü.
- Taş, H. Y., & Özcan, S. (2018). L'analyse des problèmes des immigrants syriens dans le contexte des politiques sociales. *Hak-İş Journal international du travail et de la société*, 7(17), 36-54.





TRANSVERSAL MODEL FOR MIGRANTS



Erasmus +

Transversal Model for Migrants, 2018-1-FR01-KA202-048007, has been funded with support from the European Commission. The desk report content reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.