



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



PILOTE WP2 - A4

- Rapport comparatif -

Titre du projet	SMART Volunteering for Female Migrants
Production	WP2
Date de délivrance	Octobre 2019
Auteur(s)	INCOMA



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



INDEX

I.	INTRODUCTION	3
II.	ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ	3
III.	PROFILE DES PARTICIPANTS	5
IV.	FEEDBACK DES PARTICIPANTS	6
	Groupe Cible 2	7
	Groupe Cible 3	9
V.	COMMENTAIRES DES ANIMATEURS	11
	Principaux défis relevés par les facilitateurs/institutions partenaires.....	11
	Les aspects positifs.....	12
	Propositions d'amélioration	13
VI.	CONCLUSIONS	14



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



I. INTRODUCTION

Dans le cadre du WP2, axé sur le développement du programme de formation au volontariat SMART, des sessions pilotes ont été organisées dans chaque pays partenaire afin d'évaluer les contenus développés et de recueillir des informations pertinentes pour modifier et adapter la formation aux besoins réels des bénéficiaires.

A cette fin, chaque pays partenaire a réalisé un essai pilote avec des participants d'organisations bénévoles et d'ONG (Groupe cible 2 - TG2) et un autre avec des membres des entreprises, des organismes de formation professionnelle et des conseillers professionnels (Groupe cible 3 - TG3). Chacune des formations pilotes devait compter sur la participation de 8 à 10 personnes qui suivraient la formation en assistant aux différentes sessions organisées par le partenaire national.

Après la mise en œuvre des sessions de formation, les partenaires ont remis un rapport national sur les résultats obtenus dans leurs pays respectifs.

Ce rapport vise à comparer les informations relatives aux tests pilotes pour les groupes cibles 2 et 3 organisés en Espagne, au Royaume-Uni, en Italie, en France, à Chypre et en Belgique entre mars et septembre 2019 et à présenter les principales conclusions communes qui en découlent. Des rapports nationaux individuels avec tous les détails des résultats spécifiques sont également disponibles.

II. ORGANISATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

Selon la proposition soumise par le partenariat et approuvée par la Commission européenne, les formations incluses dans le WP2 devaient avoir la durée suivante :

- Formation pour le groupe cible 2 : 4 sessions (3-4 heures chacune)
- Formation pour le groupe cible 3 : 3 sessions (3-4 heures chacune)

Toujours dans le respect de la durée, et après consultation de notre chargé de projet, les partenaires se sont vu accorder l'autonomie pour l'organisation des sessions. En effet, la plupart des partenaires s'étaient montrés préoccupés par la difficulté d'engager des travailleurs d'ONG et d'entreprises pour assister à plusieurs sessions en différents jours. Pour cette raison, certains partenaires ont préféré combiner les sessions et organiser une formation de 2 jours pour les ONG (avec 2 sessions par jour) et une formation d'un jour pour les entreprises où ils ont donné les 3 sessions prévues pour ce groupe cible. Cette mesure a permis d'améliorer le niveau d'engagement des participants et de s'assurer que les indicateurs et l'impact des activités ont été pleinement atteints.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



Pour l'organisation des formations dans chaque pays, les partenaires locaux étaient autonomes dans leurs décisions de diffusion et de recrutement qui convenaient le mieux aux participants potentiels. Comme nous l'avons déjà dit, le recrutement des participants a été considéré comme un défi important par la plupart des partenaires, qui ont eu du mal à mobiliser les participants. A cette fin, de nombreuses actions différentes ont été entreprises pour diffuser les appels ouverts aux participants, à savoir :

- Distribution de flyers (des flyers spécifiques pour les différents groupes cibles et pays ont été créés par les partenaires),
- Publicité lors de conférences et d'événements locaux,
- Publication dans des newsletters et sur les sites web des partenaires (sections news et/ou pop-ups),
- Les messages postés sur les pages de réseaux sociaux du projet et des partenaires (Facebook, LinkedIn et Twitter),
- E-mails aux participants potentiels,
- posters,
- Créations d'événements spécifiques sur Eventbrite,
- Distribution d'invitations par le biais de réseaux locaux,
- Un effet boule de neige pour atteindre les autres participants, etc.

De plus, pour les formations TG3, certains partenaires ont choisi de cibler une entreprise ou un groupe d'entreprises spécifique afin de faciliter l'établissement du calendrier et l'organisation des sessions. Certains d'entre eux ont même inclus cette formation dans leurs actions de CSR. Dans ces cas, une approche personnalisée a été adoptée, basée sur le contact individuel avec les entreprises en fonction de leurs caractéristiques et de leurs besoins.

En ce qui concerne le nombre de participants, tous les partenaires ont respecté les indicateurs déjà fixés lors de la préparation du projet, allant de 8 à 15 participants.

Les animateurs des sessions appartenaient à des organisations partenaires, qui ont sélectionné les meilleurs candidats pour dispenser les formations. Ils présentaient des profils différents mais étaient des professionnels expérimentés qui avaient une connaissance préalable du projet et étaient tous liés aux domaines de l'interculturalité, de la migration, du volontariat, de la non-discrimination, des droits de l'homme, de la sociologie, de l'entrepreneuriat ou de l'éducation non formelle.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



III. PROFIL DES PARTICIPANTS

Au total, 127 personnes ont participé aux sessions de formation dans tous les pays, réparties comme suit :

	TG2	TG3
Espagne	8	11
Royaume-Uni	13	10
Italie	9	10
France	15	11
Chypre	10	9
Belgique	13	8
	68	59
TOTAL	127 participants	

Compte tenu du fait que le projet devait compter un minimum de 48 participants par groupe cible, on peut confirmer que les partenaires ont dépassé les indicateurs et que les résultats obtenus sont très positifs quant à l'impact du projet.

Dans le cadre des **sessions de formation du TG2**, les participants ont présenté différents profils, bien que certaines caractéristiques communes puissent être dégagées. Ainsi, ils travaillent ou collaborent activement au sein d'ONG, d'organismes publics ou même d'universités. Tous sont impliqués dans des domaines tels que l'accueil et l'inclusion des migrants, l'éducation et la formation continue, le volontariat, la non-discrimination, les minorités, les langues ou la jeunesse, avec une attention particulière aux migrants, réfugiés et demandeurs d'asile. Il s'agissait de travailleurs sociaux, de médiateurs interculturels, de travailleurs dans les centres d'accueil, de professionnels de la santé, de conseillers juridiques ou de gestionnaires d'ONG.

Tous les participants ont partagé un grand intérêt sur la manière d'impliquer efficacement les femmes migrantes dans le volontariat et dans la communauté locale, tout en souhaitant mieux comprendre comment le volontariat pouvait émanciper les femmes migrantes en général.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



Dans l'ensemble et dans tous les pays, il est remarquable que la plupart des participants étaient des femmes. De plus, la majorité d'entre elles étaient hautement qualifiées.

En ce qui concerne leur origine, certaines différences peuvent être appréciées avec certains pays partenaires qui ne comptaient que sur des participants nationaux alors que dans d'autres pays, ils avaient une plus grande variété de nationalités parmi les participants, y compris africaines, américaines, asiatiques et européennes qui étaient eux-mêmes des migrantes ayant créé leurs propres organisations ou travaillant dans une de celles-ci.

Dans le cadre des **sessions de formation TG3**, les participants ont également présenté des profils très différents, avec des managers, des membres de coopératives, des avocats, des psychologues et des employés des domaines/départements de la responsabilité sociale, des ressources humaines, de la diversité et de l'égalité des genres dans l'entreprise, etc. Dans l'ensemble, la plupart des participants aux formations dans tous les pays étaient des femmes.

Les entreprises participantes représentaient des secteurs très variés et étaient à la fois des petites et moyennes entreprises et, dans certains pays, des grandes entreprises également, qui ont encouragé leurs employés à suivre ces sessions de formation.

Comme nous l'avons déjà expliqué, le secteur des entreprises reste une cible très difficile à atteindre, de sorte que le processus de recrutement a été difficile. Cependant, les participants qui ont finalement assisté à la formation étaient vraiment engagés et intéressés par les sujets abordés. Elles ont exprimé qu'après les sessions, elles étaient plus conscientes de la situation des femmes migrantes sur le marché du travail et de la diversité dans le secteur des affaires.

IV. FEEDBACK DES PARTICIPANTS

Le feedback des participants a été obtenu en remplissant un questionnaire d'évaluation préparé par INCOMA et distribué aux participants par le partenaire organisateur. Les données ont été collectées et analysées via la plateforme Survey Monkey et les résultats peuvent être consultés sur le lien suivant :

Résultats du groupe cible 2 : <https://es.surveymonkey.com/results/SM-HCGZXWJQ7/>

Résultats du groupe cible 3 : <https://es.surveymonkey.com/results/SM-MZ8LFWJQ7/>

Un résumé des commentaires les plus pertinents de chaque groupe cible se trouve ci-dessous.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "

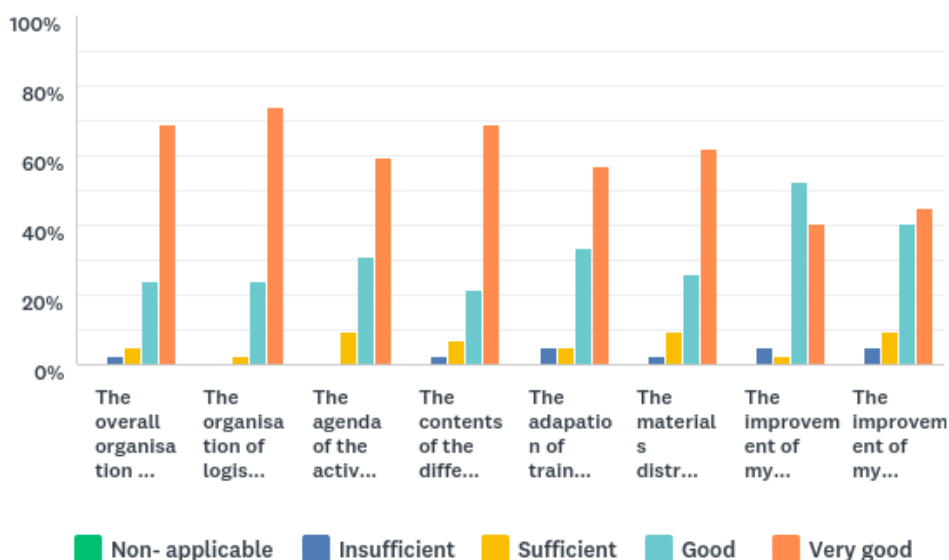


Groupe Cible 2

- **Comment évaluez-vous les éléments suivants relatifs à la préparation et à l'organisation de la formation ?**

Dans cette section, nous avons posé aux participants des questions sur l'organisation générale, la logistique, l'agenda, le contenu des sessions, l'adaptation aux besoins, la qualité du matériel et l'amélioration des compétences personnelles et techniques.

Comme nous pouvons le voir sur le graphique, tous les aspects évalués ont reçu une appréciation très positive, étant en grande majorité des réponses "Très bon" et "Bon" pour toutes les questions.



- **Principales forces et aspects les plus positifs de la formation**

La formation a été très appréciée par les participants, qui ont particulièrement insisté sur l'utilité des contenus et sur la manière dont ils peuvent s'adapter à de nouvelles circonstances et à de nouveaux groupes. Ils ont également constaté qu'ils avaient appris à faire du bénévolat, à reconnaître et à évaluer les compétences des bénévoles.

La qualité des formateurs et la façon dont ils ont donné les sessions ont été très bien évaluées, de même que la méthodologie interactive.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



Les participants ont apprécié la possibilité de travailler en groupe, ce qui a créé des interactions intéressantes et la possibilité d'établir des réseaux. En outre, la combinaison de connaissances spécialisées différentes a enrichi les séances.

useful workvolunteering participants training
activities migrant women Group experience trainer

- **Aspects à améliorer**

La plupart des aspects qui, de l'avis des participants, devraient être améliorés sont liés aux horaires, car la plupart d'entre eux auraient aimé qu'il y ait plus de séances. Ils ont également suggéré d'inclure des activités plus pratiques qui appuient le développement des compétences et favorisent les discussions. Enfin, les participants souhaiteraient travailler davantage sur des idées concrètes à mettre en œuvre avec les bénéficiaires.

good groups activities topic time sessions participants

- **Compétences à améliorer selon les participants**

D'une manière générale, les participants ont estimé qu'il serait essentiel de poursuivre l'apprentissage des compétences liées au volontariat, telles que la mise en évidence et le développement des compétences, la connaissance des réglementations internationales sur le volontariat, la formation et le conseil des volontaires, la reconnaissance des compétences, etc.

Le travail en réseau a également été présenté comme un domaine important dans lequel ils aimeraient avoir une meilleure efficacité. Ils ont également exprimé le besoin d'améliorer leurs compétences informatiques et d'intégrer davantage d'outils en ligne dans leur travail quotidien.

Volunteering better network learn skills develop



" Cofinancé par le Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration de l'Union européenne "



- **Autres commentaires**

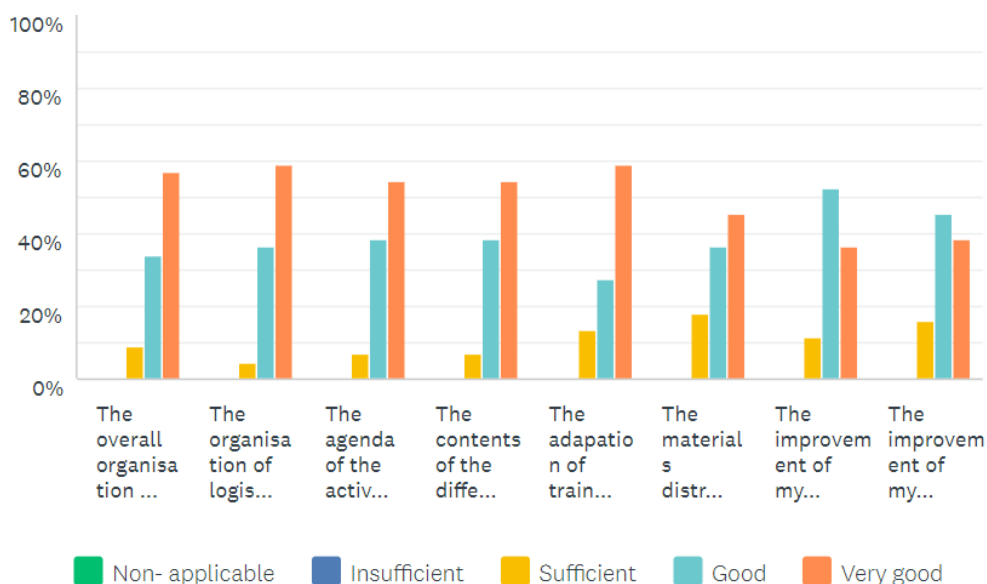
Les évaluations des participants nous permettent de conclure avec certitude qu'ils ont vraiment apprécié les séances de formation et qu'ils ont vécu une très bonne expérience. Ils ont mis l'accent sur le travail des formateurs et ont manifesté un grand intérêt pour le projet et ses objectifs.

Groupe Cible 3

- **Comment évaluez-vous les éléments suivants relatifs à la préparation et à l'organisation de la formation ?**

Dans cette section, nous avons posé aux participants des questions sur l'organisation générale, la logistique, l'agenda, le contenu des sessions, l'adaptation aux besoins, la qualité du matériel et l'amélioration des compétences personnelles et techniques.

Comme nous pouvons le voir sur le graphique, tous les aspects évalués ont reçu une appréciation très positive, étant en grande majorité des réponses "Très bon" et "Bon" pour toutes les questions.





" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



- **Principales forces et aspects positifs de la formation**

L'un des aspects les plus appréciés de la formation pour les entreprises était la possibilité d'interagir et de discuter avec d'autres participants ou collègues et d'apprendre de leurs expériences. Les activités ont été jugées très utiles pour l'amélioration des compétences liées à la gestion de la diversité et à la SCR.

La qualité du matériel fourni et l'expertise des animateurs ont été mentionnés comme des aspects très positifs, ainsi que l'approche dynamique.

Learned opinions participants session Interactive
discussions activity aspects useful good

- **Aspects à améliorer**

Bien que les participants aient beaucoup apprécié les formations, ils ont fait quelques propositions. Par exemple, ils auraient aimé avoir plus de temps à consacrer aux séances et, surtout, avoir l'occasion d'avoir plus d'interaction et d'activités de groupe.

Ils auraient aimé qu'on leur donne aussi des exemples pratiques et des solutions à mettre en œuvre pour leur retour au travail.

Il a également été suggéré que la participation des femmes migrantes pour donner leur témoignage aurait pu être enrichissante et aurait ajouté une grande valeur aux sessions.

time migrant women think activities make maybe
practical less

- **Compétences à améliorer selon les participants**

La communication, le réseautage, la diversité et la gestion d'entreprise, la mise en œuvre de mesures de CSR ou l'écoute active et la proactivité ont été mentionnés parmi les compétences que les participants estiment devoir améliorer.

people communication good way skills need network



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



- **Autres commentaires**

D'autres commentaires formulés par les participants étaient très positifs et visaient à remercier le projet et les animateurs de la formation. La plupart d'entre eux ont estimé que la formation s'était parfaitement adaptée à leurs besoins et qu'elle avait été très utile. Certains d'entre eux ont même suggéré qu'il serait intéressant de mettre en œuvre une proposition au niveau interne au sein de leur entreprise.

V. COMMENTAIRES DES ANIMATEURS

Principaux défis relevés par les facilitateurs/institutions partenaires

- Recrutement des participants pour la formation. Même lorsqu'un grand nombre de personnes se sont inscrites, elles n'ont pas toutes fini par assister aux séances de formation.
- Bien que les animateurs comprennent l'importance de respecter le contenu créé et l'homogénéité dans toutes les séances pilotes, ils ont trouvé difficile de travailler sur les présentations faites par d'autres.
- Les participants venaient de différents horizons, ce qui exigeait une gestion prudente pour s'assurer que personne ne soit laissé pour compte.
- La gestion du temps afin d'équilibrer la nécessité de laisser suffisamment d'espace aux participants pour qu'ils puissent s'exprimer et, en même temps, livrer les contenus prévus.
- Adaptation aux priorités et aux besoins des organisations, ce qui implique parfois des modifications mineures des contenus, toujours dans le respect des plans de cours et des modules de formation.
- Même si l'évaluation générale de la formation est très positive et que les participants l'ont appréciée, la persévérance des participants aux quatre séances a été difficile en raison de leur horaire de travail chargé et du personnel limité dans leurs organisations.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "

SMART
VOLUNTEERING | FOR
FEMALE
MIGRANTS



Recrutement



Utilisation du matériel
préparé par un autre



Participants avec des
bagages théoriques
différents



Gestion du temps



Adaptation aux besoins
des participants



Maintenir les
participants le long des
séances

Les aspects positifs

En général, les animateurs ont donné un feedback très positive sur leur expérience au cours de la mise en œuvre de la formation et ils ont trouvé qu'il était facile d'offrir les séances, qui se déroulent bien. Ils ont estimé que les participants s'intéressaient réellement au sujet et qu'ils étaient disposés à en apprendre davantage sur le volontariat et sur la façon dont ils peuvent contribuer à leur émancipation en tant que femmes migrantes.

Ils estimaient que les participants étaient actifs, respectueux et communicatifs et qu'ils prenaient part aux activités et aux discussions. En fait, la plupart d'entre eux ont particulièrement apprécié ces discussions, car elles ont été très riches et ont donné lieu à des échanges d'idées et de pratiques qui ont pu être appliquées ultérieurement à leur vie professionnelle.

Dans une perspective de pérennité du projet, il est intéressant de souligner que certains participants ont établi des liens qui serviront à la création de réseaux ou de projets communs.

Dans la plupart des cas, les participants étaient très attachés au programme et à l'étude des avantages d'une main-d'œuvre interculturelle. Ils ont reconnu que le bénévolat était aussi précieux que toute autre expérience professionnelle ou tout autre stage. Cependant, ils n'ont pas utilisé d'outils pratiques pour rendre le bénévolat plus formel et plus responsable. Ils ont donc pris bonne note des outils de reconnaissance et d'évaluation des compétences, des outils d'auto-évaluation et d'évaluation externe et des outils de certification. Les participants ont partagé l'information et les outils avec leurs collègues et ont commencé à les mettre en pratique dans leurs organisations.



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



Les documents d'appui ont été très appréciés par les facilitateurs, qui ont estimé que le guide de l'animateur a été d'une grande aide lors de la préparation des séances, car il contient toutes les informations et les conseils nécessaires. Il a été considéré comme un véritable atout pour le formateur.

Propositions d'amélioration

D'une manière générale, la plupart des suggestions portaient sur la nécessité de s'adapter aux réalités spécifiques, ce qui était un peu difficile pour les animateurs. Cependant, ils ont réussi à adapter une partie du contenu et des activités à leurs langues et/ou contextes nationaux. Les changements concrets apportés par les facilitateurs peuvent être consultés dans les rapports nationaux rédigés par les partenaires du projet. Pour remédier à cette situation, il pourrait être souhaitable que chaque pays prépare les adaptations appropriées, qui pourraient être basées sur les suggestions déjà faites par les facilitateurs et pourraient inclure des vidéos alternatives, des outils applicables aux contextes nationaux, etc.

En outre, les facilitateurs ont proposé de disposer de plus de temps au cours de la première session pour mieux connaître tous les participants et leurs organisations, y compris certains brise-glace. En fait, la plupart des animateurs ont préparé une activité icebreaker ou de brainstorming pour cette première session.

En ce qui concerne les entreprises, des sessions plus longues ou plus nombreuses seraient bénéfiques pour faciliter la quantité de discussions nécessaires ; toutefois, il est entendu que les employés du secteur privé ont souvent de la difficulté à obtenir un temps de repos important. La seule solution serait d'intégrer le programme de formation dans le programme de formation aux entreprises et d'en faire un jour de formation obligatoire pour toutes les entreprises. Certains participants ont également discuté de la mise en place d'une journée de sensibilisation culturelle au sein de leurs organisations afin de les sensibiliser aux sujets abordés dans cette boîte de formation..



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "

SMART
VOLUNTEERING | FOR
FEMALE
MIGRANTS



Adapter le matériel à chaque
contexte local



Inclure des activités pour
briser la glace



Pour GC3 intégrer les séances
d'apprentissage dans un
programme destiné aux
collaborateurs d'entreprise



Des séances plus longues
pour faciliter les échanges

VI. CONCLUSIONS

Des formations pilotes de volontariat SMART ont été mises en œuvre avec succès dans tous les pays partenaires dans le cadre de l'élaboration du Work Package 2, impliquant au total 127 participants d'Espagne, de France, de Belgique, d'Italie et de Chypre. Après analyse des résultats obtenus au niveau national, ce rapport a montré les principales conclusions communes tirées de l'examen effectué par tous les partenaires du projet.

Le feedback obtenu prouve que, dans l'ensemble, le cours a été très bien reçu et qu'il a impliqué les groupes cibles appropriés, qui ont montré un grand intérêt pendant les sessions. En fait, on s'attend à ce que les enseignements tirés de la formation soient diffusés au sein des organisations représentées et à ce que les femmes migrantes volontaires soient soutenues dans leur progression et leur développement personnel, ainsi que dans leur intégration dans les entreprises. Les participants ont exprimé leur intérêt à continuer à contribuer et à être actifs dans les futures activités pertinentes du projet SMART Volunteering et d'autres initiatives similaires.

En ce qui concerne les ONG, bien que la plupart d'entre elles aient déjà accueilli des volontaires, la formation les a aidées à réaliser que les opportunités de volontariat peuvent être bien plus que de donner un peu de leur temps : elles peuvent aussi faire partie d'un processus d'intégration et d'une expérience professionnelle qui peut ensuite les aider à entrer sur le marché du travail. Par conséquent, la formation a été essentielle pour examiner le bénévolat sous l'angle du développement des compétences et de la mise à profit des outils pratiques et efficaces que nous avons fournis.

Pour sa part, le programme de formation TG3 a été bénéfique pour tous les acteurs du secteur des entreprises car il a mis en valeur l'importance d'un environnement de travail interculturel et les avantages que cela peut apporter à l'entreprise. Les compétences interculturelles font défaut et la



" Cofinancé par le Fonds pour
l'asile, la migration et l'intégration
de l'Union européenne "



gestion de l'interculturalisme par les entrepreneurs est parfois délicate. Il est donc important de sensibiliser les professionnels aux avantages de l'intégration de l'interculturalité dans l'entreprise et de donner aux parties prenantes des outils et des connaissances qu'ils pourraient mettre en pratique dans leur travail quotidien.

Les femmes migrantes des pays tiers sont également les bénéficiaires finaux de cette nouvelle perspective, tout en intégrant une nouvelle société et en s'adaptant à un nouvel environnement qu'elles peuvent pratiquer et développer des compétences qui pourraient être reconnues pour un autre poste de travail.

Nous pouvons conclure avec plaisir que les sessions de formation ont aidé les participantes à changer leur vision des femmes migrantes. Notre expérience a prouvé que l'approche SMART Volunteering est très innovante dans tous les pays et pour tous les groupes cibles.

Dans l'ensemble, nous pouvons par le projet la façon dont un système de coopération entre l'ONG et le secteur privé pourrait être une collaboration intéressante avec un impact concret sur la manière de mieux accueillir les femmes migrantes en Europe. Il est essentiel de continuer à promouvoir ce projet afin de briser les stéréotypes et de changer les idées fausses sur les ONG, les conseillers d'entreprise et les autres professionnels du secteur tertiaire dans l'Union européenne.