



## I02 - Migrant learning device: Improving psychosocial Skills

Access to employment is one of the major components of the integration of immigrants, helping to promote economic autonomy and facilitate socialisation. Yet migrants face many obstacles in their professional integration and are more than other victims of unemployment.

How to avoid the "identity trap" and instead put cultural differences at the service of employment and social cohesion?

In order to answer to this question, partners will create a learning system that aims at the development and/or acquisition of psychosocial skills by migrants.



## I03 - Learning system for companies: mediation and intercultural skills

This learning system aims to develop social mediation and/or the acquisition of intercultural skills within companies. This includes promoting and encouraging interaction with others, who are different in language and culture, in order to overcome differences, defuse conflicts and lay the foundations for "working (living) better together" understanding and strengthening intercultural dialogue.

In this sense, four skills require special attention to understand, adapt and evolve in contact with people from another culture:

1. **Knowledge:** specific to the cultural environment and to economic and social systems;
2. **Know-how:** relational skills, the ability to resolve conflicts and to convey a message verbally or non-verbally;
3. **Soft-skills:** personality traits to be developed such as open-mindedness, empathy, tolerance, etc.;
4. **Learning skills:** learning potential and motivation, emotional intelligence, ability to manage stress.



## I04 - Support for the creation of activities/entrepreneurship

The enterprises created by migrants, often within an ethnic group, have a great impact on the territory since they create wealth and promote social participation, cultural presence and visibility. It is therefore important to enhance migrants' skills and to combat the depreciation of their skills.

The objective of this activity for the creation of activities/entrepreneurship is twofold:

1. Migrants and entrepreneurs will carry out a joint project: sharing activity around the theme of entrepreneurship;
2. Each group puts into practice the lessons received: psychosocial skills and intercultural mediation/skills.



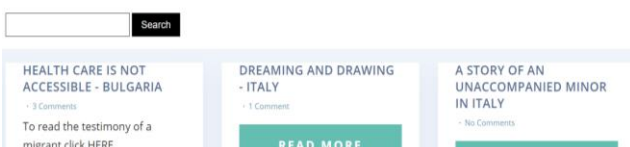
## I05 - Collaborative platform Clichés

This platform will be the support of an activity called "Cliché".

Through this activity, participants will be invited to anonymously share a cliché (through photos, drawings, video, etc.) and share different experiences in each territory of the partnership.

The activity has the aim of taking stock of these clichés and understanding things differently, from another angle within an intercultural environment in which we live.

Read other people contributions and share your comments.



## PRESENTATION DU PROJET

Be in Europe est un projet européen lancé dans le cadre du programme Erasmus+ qui concerne l'éducation des adultes dans le but de favoriser l'inclusion active en Europe.

C'est pourquoi le partenariat européen a conçu et mis en œuvre une offre de formation efficace pour renforcer non seulement les compétences de base de ces populations mais aussi les compétences clés, à savoir :

- a) Dispositif d'apprentissage des migrants pour développer les compétences psychosociales ;
- b) Dispositif d'apprentissage pour les entreprises : la médiation et les compétences interculturelles,
- c) Appui à la création d'activités/d'entreprises ;
- d) Plateforme collaborative <<Be in Europe>> comprenant des activités sur les clichés.

## DERNIÈRE MISE EN OEUVRE

Les partenaires belges, bulgares, français et portugais ont réussi à mettre en œuvre les formations suivantes :

En Belgique, des essais ont été réalisés en ligne en raison de la pandémie et des restrictions sanitaires. Au total, 16 jeunes et adultes stagiaires y ont participé. Par conséquent, il a été décidé de mettre en œuvre une formation relative aux "connaissances interculturelles" et aux "relations interpersonnelles" avec les stagiaires en fonction de la composition des groupes et de leurs besoins, ainsi qu'à la "résilience" concernant les problèmes causés par COVID-19.

Les commentaires des participants ont été très positifs, comme le montrent les éléments suivants : "J'ai apprécié que nos idées soient prises en compte, je me suis senti respecté et considéré comme une personne"; "Les exercices permettent de voir ce que nous ne voyions pas avant dans notre comportement"; "Il est nécessaire de comprendre comment les gens interagissent et d'essayer de faciliter la communication... J'ai l'impression que certains exercices le permettent !"

Pour le TTB, partenaire bulgare, la formation sur le dispositif d'apprentissage pour les entreprises consistait à piloter une session sur la gestion des conflits. Le groupe était composé de 6 entrepreneurs de Turquie, Macédoine du Nord, Russie, Arménie, Serbie. Les objectifs de cette unité d'apprentissage étaient de définir les types de conflits (intra et inter-individus, intergroupes, interculturels) et d'indiquer les caractéristiques des conflits interculturels et comment ils se manifestent dans différents contextes pour identifier les conflits et les rôles et stratégies possibles pour le règlement des conflits. Les participants ont également eu l'occasion de discuter des questions des unités d'apprentissage précédentes (1 à 5).

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.*

*Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de des informations qu'elle contient.*

## PROJECT PARTNERS



[www.workinscop-corse.com](http://www.workinscop-corse.com)



[www.isggroup.com](http://www.isggroup.com)



[www.iasismed.eu](http://www.iasismed.eu)



Technical Training  
Bulgaria LTD

[www.integritybg.com](http://www.integritybg.com)



[www.ciep.be](http://www.ciep.be)



[www.civiform.it](http://www.civiform.it)

En général, les retours ont été très positifs parce que les participants ont eu la chance d'apprendre et d'améliorer non seulement leurs compétences en communication, mais aussi d'acquérir de nouvelles idées pour transformer leurs entreprises et être plus efficaces sur le marché : "Le manuel sera utile pour moi, lorsque de nouveaux employés rejoindront mon entreprise, j'inclurai quelques sessions de compétences douces"; "Une bonne session qui est utile tant pour les Bulgares que pour les étrangers que j'ai recrutés. Une idée me vient maintenant à l'esprit d'organiser un court séminaire avec mes employés pour essayer d'établir de meilleures relations au sein de l'équipe."

ScOpara en France, a piloté la communication interculturelle avec un groupe composé d'entrepreneurs qui emploient des migrants et des entrepreneurs migrants : une femme et cinq hommes ont participé à des activités. Au cours de la session, les participants ont reconnu l'importance du dialogue interculturel dans les entreprises. Ils ont également partagé les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs activités quotidiennes. À la fin des séances, les participants ont déclaré qu'ils mettront en oeuvre les connaissances nouvellement acquises, c'est-à

dire favoriser les échanges entre les employés et leurs cultures, utiliser l'empathie, l'ouverture d'esprit et l'intelligence émotionnelle.

En ce qui concerne le dispositif d'apprentissage pour les migrants, le ScOpara a mené deux activités : gestion du stress et empathie, tolérance avec un groupe composé de six femmes et deux hommes. Au cours des différentes discussions, les participants ont souligné les situations stressantes auxquelles ils sont confrontés en raison du manque de connaissance/maîtrise de la langue française. En effet, la barrière de la langue représente un handicap majeur dans leur vie quotidienne, dans leur insertion professionnelle et dans leurs interactions sociales. Lorsqu'ils doivent prendre rendez-vous avec une organisation ou une administration, ils sont stressés par peur d'être mal compris ou jugés.

Au Portugal, l'ISQ a piloté des sessions de "réflexion créative" et de "communication" avec un groupe de 18 migrants de l'école de formation professionnelle Gustave Eiffel. Voici quelques commentaires recueillis auprès des formateurs et des stagiaires : "Les étudiants étaient très engagés et curieux des sujets / activités proposés. C'était bien de voir le débat / la pensée critique se développer, malgré le bruit créé. C'est un travail en cours. Les activités / sujets sont transversaux à plusieurs âges / modules, il s'agit donc d'une formation utile qui peut être dispensée dans une rangée ou une taille de bits"; "Les stagiaires ont apprécié les sujets car ils pouvaient facilement les relier à leur vie quotidienne. Ils ont aimé toutes les activités testées et ont fait des observations pertinentes sur les thèmes des activités." "Nous pourrions mieux nous parler à l'avenir ; tout le monde a interagi et a fait ce qu'on lui a demandé, et je pense qu'ils ont aimé ça ; c'était une bonne façon de voir que les autres ne se trompent pas tout le temps"; "L'aspect le moins positif du cours était le bruit : parfois les gens ne respectent pas les autres. Donc, ces sujets sont très importants à discuter".

## C'EST PARTOUT !

Après 27 mois de coopération, les partenaires de Be In Europe finalisent le projet. Ils terminent actuellement avec les derniers événements multiplicateurs nationaux et européens.

## POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PROJET :

Rejoignez-nous sur FACEBOOK : <https://www.facebook.com/tobeineurope/>  
Venez visiter notre site web de projet : [www.beineurope.eu](http://www.beineurope.eu)

*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.*

*Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite e des informations qu'elle contient.*