

Une formation proposée par une équipe européenne (2013-2015)

di&di - Promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination



initié par  *iriv* conseil avec  *enda europe*, chef de file, dans 5 pays européens

Projet Leonardo da Vinci n° 2013- 1- FR1- LEO05-49021

Une équipe européenne



Sommaire

1. Contexte : un projet européen – Di &Di – promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination

Un projet Léonardo da Vinci (2013 à 2015) - programme Former et Eduquer tout au long de la vie & partenariat européen

2. Objet & objectifs du projet Di&Di

Objet du projet Di&Di – proposer une formation alternative & situation de la diversité et la discrimination en France

3. L’approche pédagogique proposée par le projet Di&Di

Un programme de formation en 5 sessions pour les jeunes diplômés & les femmes peu qualifiées, partageant un parcours migratoire

4. Expérimentation en France du projet Di &Di

4.1 Cadre de l’expérimentation & partenaires français : Cité des Métiers & Maison des familles

4.2 Profil des publics concernés & dispositifs chargés de lutter contre la discrimination et de promouvoir la diversité

5. Bilan de l’expérimentation & perspectives

5.1 Principales difficultés rencontrées & suivi de l’approche Di&Di en France

5.2 Favoriser l’approche par la compétence et la diversité

6. Organisations ayant participé au projet Di&Di en France

7. Bibliographie et contacts

1. Contexte du projet Di&Di

Former et Eduquer tout au long de la vie

Le projet Di & Di s'inscrit dans le programme "Former et éduquer tout au long de la vie" dédié à l'apprentissage tout au long de la vie. Le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie de la Commission européenne permet aux personnes, à tous les stades de leur vie, de participer à des expériences d'apprentissage stimulantes et contribue à développer le secteur de l'éducation et de la formation en Europe. Il comprend quatre sous-programmes: **Comenius** fait participer des millions d'élèves à des activités éducatives conjointes; **Erasmus** a atteint le chiffre de trois millions de participants aux actions de mobilité des étudiants depuis le début du programme; **Leonardo da Vinci** a fait passer les stages en entreprise à 80 000 par an; **Grundtvig** a permis de soutenir la mobilité de plusieurs milliers d'individus impliqués chaque année dans l'éducation des adultes.

Leonardo da Vinci

Le sous-programme Leonardo permet les échanges et la coopération dans l'enseignement professionnel et la formation continue. L'objectif est de favoriser le développement de l'approche par la compétence, en s'inspirant des compétences clés (Union européenne, 2006). Chaque année, en Europe, des milliers de stagiaires peuvent passer un temps de formation à l'étranger grâce aux projets de mobilité Leonardo

Les partenaires européens du projet

Enda Europe chef de file (France)
- <http://www.enda-europe.org/>

Institut de recherche et d'information sur le volontariat conseil, initiateur & partenaire français (France)-
<http://www.iriv.net>

Bildungsmarkt-(Allemagne)- <http://www.bildungsmarkt.de/>

CII (Bulgarie)- <http://cii.gateway.bg/>

IECOB (Italie)- <http://www.pecob.eu/news-central-eastern-europe-balkan-countries>

ECAP (Suisse)- <http://www.ecap.ch/>

Sources : http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_fr.htm & <http://www.europe-education-formation.fr/page/formation-continue-comenius>

& site du projet - www.di-di.eu

& weblogs nationaux-

Pour la France : <http://www.di-di.fr/>

Pour l'Allemagne : <http://didi-berlin.tumblr.com/>

Pour la Bulgarie : <http://cii.gateway.bg/>

Pour l'Italie : <http://di-di-italia.blogspot.fr/>

Pour la Suisse : <http://di-di-swiss.blogspot.ch/>

2. Objet et objectifs du projet Di&Di

Objet & objectifs

Le projet Di&Di- promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination sur le marché du travail propose une formation aux jeunes diplômés et femmes peu qualifiées, partageant un parcours migratoire, ainsi qu'un accompagnement pour les professionnels travaillant avec des publics migrants et/ou chargés de la diversité dans les entreprises, collectivités publiques, associations & fondations... Depuis la directive européenne contre la discrimination de 2000, le droit français a transposé ce principe fondateur de non-discrimination pour l'accès au marché du travail. De nombreux programmes de formation ont permis en France de sensibiliser des publics migrants sur l'esprit de la discrimination. Leur contenu est souvent juridique - études de cas et recours judiciaires. L'originalité et la plus-value du projet Di&Di est de proposer une approche par la compétence, inspirée par la gestion des ressources humaines, pour promouvoir la diversité sur le marché du travail et ainsi lutter contre la discrimination. Initié par Enda Europe et *iriv conseil*, il repose sur les résultats de projets antérieurs : Migrapass et Médiateur interculturel (formation) et Diversité + (tutorat)

Résultats attendus

1. Une formation ;
2. un accompagnement pour les tuteurs
3. un réseau d'experts en Europe (partenaires)
4. des sessions d'expérimentation
5. des réseaux nationaux - en France, réseaux constitués en Ile de France
6. des publications – 5 infolettres, plaquette, articles...
7. un site Internet : www.di-di.eu

Di&Di pour lutter contre la discrimination en France & en Europe et promouvoir la diversité

La Commission européenne a souligné dans son rapport sur la Migration et l'Intégration (2007), que deux démarches étaient complémentaires: éliminer les inégalités notamment sur le marché du travail et acquérir des compétences. Changer les perspectives pour les publics migrants en valorisant leur parcours particulier est une manière de promouvoir l'égalité des chances et la diversité sur le marché du travail. Depuis la mise en place de la législation européenne contre les discriminations (2000), la promotion de la diversité sur le marché du travail (notamment pour les publics migrants) est devenue un enjeu de politique publique dans les pays de l'UE. Deux publics sont particulièrement vulnérables: les jeunes et les femmes. Le taux de chômage des travailleurs migrants est plus élevé que celui des nationaux dans tous les pays européens. Le niveau de qualification est un critère : plus le diplôme est élevé, plus les chances de trouver un travail sont importantes. Pourtant de nombreux jeunes diplômés sont au chômage, notamment lorsqu'ils ont un parcours migratoire. Il y a également une grande différence entre les hommes et les femmes : le taux de chômage des femmes migrantes est plus élevé que celui des hommes quel que soit leur niveau de qualification. L'approche du Di&Di, fondée sur les échanges d'expériences, permet d'anticiper et de surmonter plus efficacement les discriminations sur le marché du travail pour rendre tangible et effective la diversité sur le marché du travail dans cinq pays aux profils complémentaires : la France, l'Allemagne, l'Italie, la Suisse et la Bulgarie.

Source : projet Di&Di, Paris, 2013.

3. La formation proposée par le projet Di&Di

session 1 - L'esprit du Di& Di et la spécificité du programme proposé

- développé dans le cadre de la Formation & Education tout au long de la vie, progressif et interactif avec les participants
- consacré à la discrimination liée à l'accès au marché du travail (et non général) dans une approche de gestion de ressources humaines

session 2 – Le cadre de la discrimination en France et en Europe

- cadre européen : acteurs clés et textes de références (CoE & CE)
- cadre français : la loi de 2008 (modifiée en 2014) & critères pertinents pour le Di&Di & acteurs clés (associations, Défenseur du Droit...) et démarches
- exemples de bonnes pratiques à partir des témoignages des participants

session 3 – Identifier les obstacles à surmonter sur le marché du travail

- Obstacle linguistique et proportionnalité du niveau par rapport à la fonction
- Obstacle lié à la qualification et l'expérience professionnelle « étrangère »
- Obstacle lié à la création d'activité et au dossier à remplir

Session 4- Connaître et utiliser des outils & stratégies pour favoriser l'accès au marché du travail et promouvoir la diversité -

- outils et stratégies développés pour favoriser l'approche par la compétence
- Valoriser ses compétences : portfolio & bilan de compétences à partir d'un outil expérimenté depuis 2012- le portfolio Migrapass
- Valider ses compétences : l'accès à la formation et/ou à la qualification à partir de la démarche VAE
- Approche critique des outils et méthodes proposées (analyse SWOT)

Session 5 – Promouvoir la diversité & Plan d'action & construire son projet

- Bilan des difficultés & obstacles rencontrés
- Plan d'action à court terme, à moyen terme, à long terme (approche Gantt)

Profil des publics concernés

1. Jeunes diplômés- au sens de l'obtention de son diplôme et non de son âge- avec un parcours migratoire
2. Femmes peu qualifiées- sans qualification ou avec une qualification non reconnue en France
3. Ressortissants de l'Union européenne ou de pays tiers (non membres de l'UE)

Méthodologie

- 5 sessions - 5 séances de 3 heures- 15 heures présentielles
- travail à distance à partir du support pédagogique proposé (1 diaporama par séance) & des documents envoyés
- groupes - 12 stagiaires maximum
- combinaison contenu théorique & cas pratiques avec questionnaires et travail en petits groupes
- formation participative pour favoriser la dynamique de groupe & l'empowerment- en particulier un tour de table au début de chaque séance s'enrichissant des présentations antérieures (prise de parole en public)
- Attestation délivrée sur la base d'au moins trois participations & envoi de documents

Source : programme de formation (iriv conseil, Paris, 2015) expérimenté à Paris (avril 2015, Maison des associations) et à Montereau (mai-juin 2015, Maison des familles)

4. Expérimentation en France du projet Di&Di

Les publics sensibilisés au projet Di&Di sont :

- Des jeunes diplômés de moins de 35 ans et/ou des diplômés récents (moins de 5 ans pour l'obtention de leur diplôme)
- Des femmes peu qualifiées c'est-à-dire sans qualification en France mais sachant lire et écrire (niveau B1) et/ou ayant une qualification dans leur pays d'origine
- Des conseillers chargés de l'orientation professionnelle et/ou des conseillers en insertion sociale et professionnelle
- Des professionnels intervenant dans le champ de la discrimination et/ou de la diversité
- Des associations et/ou centres sociaux travaillant avec des publics migrants

L'expérimentation du projet Di&Di a eu lieu en France à Paris (publics plus qualifiés) et à Montereau (publics peu qualifiés).

1. **Maison des associations du XIème (Paris) – réseaux Atouts Cours & Club El Taller- 15 personnes** concernées par le D&Di -18 personnes ont assisté au total - 1 homme & 14 femmes ; 3 personnes non qualifiées sur le marché du travail français
2. **Maison des familles de Montereau (Seine et Marne)- 12 personnes-** 9 femmes et 3 hommes - 14 personnes ont assisté au total- 12 personnes non qualifiées sur le marché du travail français mais 4 diplômées dans leurs pays (Syrie, Afghanistan, Pakistan, Sri Lanka)
3. une **20aine de professionnels** ont participé à la réunion d'information proposée à l'Ambassade de Croatie (janvier 2015) , à la **Cité des Métiers** ou par l'**association Atouts cours** et la **Maison des familles de Montereau**

Partenaires français de l'expérimentation en Ile de France : Cité des Métiers & Maison des familles

Cité des Métiers créé en 1993 au sein de la Cité des sciences, elle associe 12 partenaires de l'orientation, de l'insertion et de l'évolution professionnelle au sein d'une plateforme répondant à tous les aspects de la vie professionnelle, quel que soit le secteur concerné. Depuis 2014, elle a créé un Comité de Coordination des actions Collectives qui rassemblent des organisations du "2ème cercle", chargées d'animer des ateliers ou des clubs. Les clubs à la Cité des métiers sont des moments de rencontre privilégiés et réguliers. Chaque participant s'engage dans un travail sur sa propre pratique, aide l'autre à progresser dans son projet. Chaque club correspond à un public spécifique et nécessite une inscription préalable et gratuite. Dans ce cadre, iriv conseil propose des clubs mensuels depuis 2012 (projet Migrapass) , le club El Taller a été créé en 2006 pour des ressortissants d'Amérique latine.

Maison des familles est un centre social qui dépend de la Mairie de Montereau Fault Yonne qui propose des ateliers socio-linguistiques (ASL) et en particulier des ASL pré-emplois pour les participants les plus proches du marché du travail. Elle a permis l'expérimentation de la formation Di&Di en mai-juin 2015 auprès d'un groupe sélectionné par ses soins : femmes peu qualifiées (enseignement scolaire dans leurs pays d'origine) venues du Maroc, ou dont la qualification n'était pas reconnue en France (comptable algérienne et expert-comptable syrienne) ; hommes dont la qualification n'était pas reconnue (photographe pakistanais, informaticien indien, responsable de la sécurité afghan). Les stagiaires participent régulièrement aux activités du Centre social pour des cours linguistiques mais aussi d'autres activités (visites culturelles, ateliers cuisine...)

Association Atouts cours créée en 1997 pour apporter un soutien linguistique à des publics migrants, elle offre aussi une médiation interculturelle ainsi que des activités culturelles pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle de ses publics.

Source : iriv, expérimentation du Di&Di, Paris & Montereau, 2015

a. critères et déroulement de l'expérimentation

Les sessions avec les jeunes diplômés et les femmes peu qualifiées ont eu lieu à la Maison des associations du XI^{ème} arrondissement de Paris et à la Maison des familles de Montereau.

Les critères de sélection étaient :

- leur intérêt pour le projet Di&Di et plus spécifiquement l'approche par la compétence ;
- les difficultés rencontrées sur le marché du travail liées à leur origine étrangère
- leur disponibilité pour participer à l'expérimentation (5 sessions d'une demi-journée) & leur recherche active pour trouver un emploi.

Le contenu théorique des sessions était :

- **Session 1** : rappel des enjeux de l'Education et la formation tout au long de la vie, améliorer l'employabilité en promouvant une approche par la compétence
- **Session 2** : Définition du cadre européen de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité (Conseil de l'Europe & Union européenne) et déclinaison nationale (loi de 2008 en France)
- **Session 3** : analyse des trois obstacles majeurs rencontrés par les participants : la maîtrise de la langue, la reconnaissance de ses diplômes & qualifications et de son expérience professionnelle ; l'accès au crédit (création d'activité)
- **Session 4** : explication de l'approche circulaire du portfolio Migrapass (expérience-compétences-plan d'action)
- **Session 5** : élaboration de son plan d'action (temporalité- court, moyen et long terme) par l'analyse SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat)

b. Principe de non-discrimination en Europe

Deux organisations de référence : le conseil de l'Europe (CoE) - 47 pays membres, siégeant à Strasbourg, et l'Union Européenne(EU) – 28 pays membres siégeant à Bruxelles & Strasbourg .

Deux sources de référence en matière de lutte contre la discrimination

1. La Charte européenne des droits fondamentaux
2. Les traités des Nations Unies sur les droits humains
3. Le traité de Lisbonne en 2009 a permis d'intégrer la charte dans tous les textes en particulier son article 21 qui prévoit l'interdiction de la discrimination

Le **Conseil de l'Europe**: dont le but est de promouvoir (article 1 de ses statuts): "la règle de la Loi, de la démocratie, des droits humains et du développement social" a pour texte de référence: la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) qui est le cadre juridique pour rendre concrets ses objectifs. La CEDH engage tous ses signataires depuis sa promulgation en 1950 et ses protocoles . Le principe de non-discrimination est un principe transversal:

1. La Charte sociale adoptée en 1996 inclut à la fois un droit à l'égalité des chances et un traitement équitable en matière d'emploi et d'activité, protégeant contre la discrimination basée sur le sexe"
2. Une protection supplémentaire est incluse dans la Convention Cadre pour la protection des minorités nationales (articles 4,6 et 9)

Pour **l'Union Européenne(EU)**, les textes de base adoptés en 2000 sont:

1. la Directive sur l'égalité dans l'emploi interdit la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, l'âge et le handicap dans le secteur de l'emploi
2. la Directive sur l'égalité raciale interdit la discrimination sur la base de la race ou de l'appartenance ethnique dans le contexte de l'emploi mais aussi pour l'accès aux droits sociaux (accès au système de sécurité sociale...) et aux biens et services

Source : programme de formation, iriv conseil, Paris, 2015

c. Bilan de l'expérimentation réalisée en France

Les principales difficultés rencontrées :

- L'engagement en temps pour les stagiaires avec la participation à 5 sessions d'une demi-journée
- La formation a permis de préciser les situations de discrimination mais a surtout insisté sur les manières alternatives de surmonter les obstacles pour accéder au marché du travail
- Le travail collectif a permis à plusieurs participants de se présenter et de préciser leur projet professionnel au fur et à mesure des sessions mais ne permettait pas une réponse précise à des situations particulières
- L'explication des outils (notamment le portfolio Migrapass) nécessite plus qu'une demi-journée et un support individuel.
- L'analyse SWOT pour bâtir le plan d'action peut aussi se dérouler sur une journée entière

Les stratégies proposées :

- La participation à au moins 3 sessions avec l'envoi des supports pédagogiques et des documents par courriel a permis de délivrer des attestations de formation pour 28 participants
- Les participants ont été très intéressés par le cadre européen de la non-discrimination et par leur transposition dans le droit français (loi 2008) en étant mieux informés sur les moyens éventuels de recours auprès du Défenseur du Droit
- Un suivi individuel demandé par plusieurs participantes a permis de pouvoir travailler sur le projet professionnel de 5 participantes - qui ont témoigné lors du comité de pilotage de septembre 2015.
- Les participants pouvaient compléter la formation en assistant au club de l'iriv à la Cité des Métiers pour la compréhension et l'utilisation du portfolio Migrapass

d. Retour d'expérience de plusieurs participants

Création d'activité - FISPE & atelier de photographie

- participantes "parisiennes" (Magdalena & Christiane) ont créé une association pour développer leur activité professionnelle, forte de plusieurs années d'enseignantes FLE (bénévole et salariée)
- 1 participant de Montereau souhaite créer un atelier de photographie

Validation des acquis de l'Expérience (VAE)

- 1 personne s'est engagée dans une VAE & VAP (Université de Paris VIII et Paris III)
- 2 participantes de Montereau ont engagé une VAE pour le diplôme d'experte comptable et un CAP en esthétique et un test linguistique (TCANF)

Emplois

- 2 participantes de Montereau ont trouvé des emplois (peu qualifiés): aide à domicile & agent d'entretien (CDD)

Expérience professionnelle en France

- 1 participante parisienne travaille avec son mari
- 2 participants parisiens (un homme & une femme) sont intervenus aux clubs iriv à la Cité des Métiers – 2 clubs pour l'un ; 4 clubs pour l'autre

Autre

- 2 participantes parisiennes ont complété leur dossier pour leurs papiers à la préfecture (procédure en cours)

Perspectives à Paris et en France de la formation Di&Di

Le projet Di&Di a permis de nouer des partenariats fructueux :

- Un partenariat à plus long terme avec la Maison des familles de Montereau notamment dans le cadre de formation linguistique (ASL) où l'approche par la compétence sera intégrée avec un accent sur la diversité et la lutte contre la discrimination ;
- Un partenariat à plus long terme avec l'association FISPE qui intègre la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans ses actions pédagogiques

Les perspectives attendues pour que la stratégie formative proposée par le projet Di&Di puisse s'inscrire dans la durée :

- Une présentation et une explication de l'approche Di&Di grâce aux clubs mensuels de l'iriv à la Cité des Métiers
Pour plus d'information : <http://club-iriv-paris.blogspot.fr/>
- Une intégration des 5 sessions développées et expérimentées dans le cadre du Di&Di dans le programme de formation de l'iriv
Pour plus d'information : <http://www.iriv.net/interventions.php?cat=prog&id=11>

Le projet Di&Di propose une approche originale dans le cadre de la lutte contre la discrimination en choisissant de favoriser l'approche par la diversité, en proposant une stratégie alternative permettant de surmonter les principaux obstacles

Expérience du Di&Di & lien avec dispositifs existants pour lutter contre discrimination et promouvoir diversité

Exemple de bonne pratique 1-

Le Référentiel Qualité de Prévention et Lutte contre les discriminations est un outil innovant et original coproduit par les structures sociales et intermédiaires à l'emploi du 19^e arrondissement sous la coordination de l'Association de Prévention du Site de la Villette. La démarche a été guidée par le Cabinet Effect-if-P et financé par l'ACSé. Le Référentiel qualité est un cadre de références déterminant un ensemble d'exigences et d'objectifs à atteindre qui servent de base à une évaluation pour comparer l'état d'avancement de l'égalité de traitement dans une organisation à T0, T+1, T+2.

Cet exemple de bonne pratique a été présenté lors du comité de pilotage français organisé en septembre 2014 à la Cité des Métiers.

Pour plus d'information : <http://www.paris19contrelesdiscriminations.fr/>

Exemple de bonne pratique 2-

Le site www.histoiresdentrepreneurs.org est un outil simple, conçu pour faciliter l'immersion dans la création d'entreprise en France des personnes d'origine étrangère. A travers des retours d'expériences concrets, il leur permet d'identifier plus de 80 ressources utiles - spécialisées ou non - mobilisables pour créer leur activité. Les parcours des entrepreneurs peuvent être découverts comme des chapitres d'un livre, où chaque soutien cité est décrit si l'on clique dessus.

Cet exemple de bonne pratique a été présenté lors du comité de pilotage français organisé en septembre 2014 à la Cité des Métiers.

<http://www.histoiresdentrepreneurs.org/>

Sources : Blog français du projet Di&Di- <http://www.di-di.fr/> /

5. Ont participé à la formation Di&Di en France

Iriv conseil– Institut de recherche et d’information sur le volontariat conseil
www.iriv.net

Enda Europe
www.enda-europe.org

Cité des Métiers,
<http://www.cite-sciences.fr/fr/cite-des-metiers/>

Maison des familles
<http://www.ville-montereau77.fr/>

Association Atouts cours
<http://atoutscours.org/>

Ambassade de Croatie en France
<http://fr.mvcp.hr/fr/>

Participants :

- 2 coordinatrices des apprenants à Atouts cours
- 2 coordinatrices du Club El Taller & réseau d’associations d’Amérique latine à la Cité de Métiers
- 1 coordinatrice des ASL à la Maison des familles de Montereau
- 3 conseillères Education à l’Ambassade de Croatie en France
- 14 participants à la Maison des associations du XIème
- 12 participants à la Maison des familles de Montereau

Institutions concernées en France par la formation Di&Di

Ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation professionnelle
<http://travail-emploi.gouv.fr/>

Ministère de l’Education nationale
<http://www.education.gouv.fr/>

Ministère de l’Intérieur
<http://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Immigration>

Le Défenseur des Droits
<http://www.defenseurdesdroits.fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>

Office français de l’Immigration et de l’Intégration
<http://www.ofii.fr/>

Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)
<https://www.ofpra.gouv.fr/>

Conseils régionaux - compétents pour la formation & l’emploi
<http://www.arf.asso.fr/>

Conseil généraux- compétents pour l’approche sociale des publics migrants notamment pour les bénéficiaires des minima sociaux)
<http://www.departements.fr/>

Mairies- compétentes pour les cours municipaux pour adultes
<http://www.amf.asso.fr/>

6. Bibliographie et sitographie

Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI), 2002, *Guide pratique de l'intégration*, Paris: La Documentation française

Belorgey (Jean- Michel), 1999, *Lutter contre les discriminations*, Paris: La Documentation française.

Halba (Bénédicte) & alii, 2012, *Migrapass- Final Research report*, Paris: iriv

Halba (Bénédicte), 2011, *Intercultural mediation, a "New Deal" for local policymaking of Intercultural, bridging local, national and European levels*, Communication, IMISCOE Conference, Varsovie: Université de Varsovie.

Halba (Bénédicte), 2009, *La médiation interculturelle en Europe*, Paris: iriv, avec le soutien de l'ACSE & Uniformation.

Halba (Bénédicte), 2008, *Lifelong learning - a key issue for Migration, Migrants and professionals working with them*, Sofia: International Journal South Eastern Europe (Brill)

Haut conseil à l'intégration, 2012, *Intégrer dans une économie de sous-emploi*, Paris: Premier ministre

Haut Conseil à l'intégration, 2003, *Le contrat et l'intégration*, Paris: La Documentation française

Haut Conseil à l'intégration, 2002, *Les parcours d'intégration*, Paris: La Documentation française

Haut Conseil à l'intégration, 2001, *Rapport pour l'année 2001*, Paris: Premier Ministre

Héran (François), 2005, *Immigration, marché du travail*,

Site du projet Di&Di- www.di-di.eu

Blog français du projet Di&Di- www.di-di.fr

Site de l'iriv dédié aux projets liés à la migration (notamment pour le projet Migrapass)- <http://www.iriv-migrations.net>

Site de l'iriv dédié au Club à la Cité des Métiers- l'approche Di&Di intégrée dans les clubs mensuels- <http://club-iriv-paris.blogspot.fr/>

Ressources de référence

2015- rapport publié sur les situations de discrimination sur le marché du travail auxquels sont confrontés les ressortissants nationaux et étrangers. <http://www.di-di.fr/ressources/>

2014- publication de la 1ère Biennale européenne sur la VAE pour des publics migrants (p 201) <http://www.di-di.fr/ressources/>

2010- Une étude de l'INSEE sur les discriminations auxquelles sont confrontés les publics migrants sur le marché du travail. <http://www.di-di.fr/ressources/>

2008- Texte de loi sur la discrimination adoptée en France (actualisée en 2014)- <http://www.di-di.fr/ressources/>

2007-2008 Bilan de compétences proposé par l'OFII aux signataires du Contrat Accueil Intégration (CAI). <http://www.di-di.fr/ressources/>

2007- Charte de la diversité signée par les entreprises françaises qui le souhaite <http://www.di-di.fr/ressources/>

Ce guide est destiné à une meilleure compréhension de la formation proposée par le projet Di&Di

- Pour des jeunes diplômés ou des femmes peu qualifiées, les deux partageant un parcours migratoire;
 - Pour les professionnels travaillant avec ces publics migrants

Il a été développé dans le cadre du projet européen Di&Di, par le partenaire français chargé de la formation- *iriv conseil* sur la base de l'expérimentation réalisée à Paris et à Montereau (Seine et Marne)



iriv conseil remercie la Cité des Métiers et le réseau du Club El Taller ; la Maison des familles de Montereau ainsi que l'Ambassade de Croatie - séminaire d'information en janvier 2015 ainsi que la coordinatrice de l'association Atouts Cours- qui lui ont permis d'expérimenter la formation proposée par le projet Di&Di auprès de publics migrants diplômés et/ou peu qualifiés

