

## Suivre le réfugié

Une fois qu'ils ont trouvé un emploi, les réfugiés ont encore besoin de soutien : ils doivent pouvoir conserver cet emploi ou évoluer et continuer à développer la maîtrise du français et à acquérir les codes culturels. Un suivi doit donc être prévu dès le début.

**1. Utiliser différentes méthodes, outils et moyens de communication** pour assurer un suivi adapté tout au long du parcours d'insertion (suivi social, parrainage, conseil professionnel, entretiens en face à face, en visioconférence, courriel, téléphone).

**2. Se concentrer sur les attentes, besoins et priorités aux différentes étapes de l'intervention**

- Evolution de la situation juridique, économique, sociale et psychologique des migrants.
- Niveau d'autosuffisance et d'autonomie pendant le processus d'intégration.
- Développement des compétences.
- Bien-être.
- Accompagnement sur le lieu de travail.
- Suivi au cours du premier emploi (soutien psychosocial, continuer à apprendre le français, informations sur les autres services, etc.).

**3. Suivre le processus d'intégration**

Dans l'entreprise, un tutorat peut être organisé avec un employé plus expérimenté, qui permettra non seulement de développer des compétences et d'acquérir les codes du travail mais qui pourra aussi faciliter l'ouverture sur la société locale. Hors de l'entreprise, les actions de parrainage peuvent jouer ce rôle.

**4. Responsabiliser et engager les migrants dans leur processus d'intégration**

**5. Associer des tuteurs ou des mentors dans le processus d'intégration**

Eric Parsloe (*The Oxford School of Coaching & Mentoring*) définit le mentorat comme une action visant à "soutenir et encourager les personnes à gérer leur propre apprentissage afin qu'elles puissent maximiser leur potentiel, développer leurs compétences, améliorer leurs performances et devenir la personne qu'elles veulent être."

**6. Évaluer le besoin de soutien psychosocial**

Il n'existe pas de méthode unique de soutien psychosocial aux réfugiés, cependant les organisations travaillant dans ce domaine ont adopté les pratiques suivantes pour limiter les risques :

- Traiter les individus avec dignité et respect et favoriser l'autonomie.
- Informer sur les services, les mesures de soutien ainsi que les droits et obligations juridiques.
- Utiliser un langage compréhensible.

- Renforcer le soutien aux familles, en accordant une attention particulière à la situation des enfants.
- Identifier et protéger les personnes ayant des besoins spécifiques.
- Soigner les personnes atteintes de troubles mentaux graves (avec des cliniciens).
- Ne pas commencer de traitements s'ils ont peu de chances d'être suivis.
- Suivre et gérer aussi le bien-être du personnel et des bénévoles.

### **7. Garder le contact avec l'employeur et le migrant**

Lorsqu'un migrant trouve un emploi, il est difficile de maintenir le contact et donc de suivre son évolution personnelle et professionnelle. Il faut cependant continuer à le rencontrer ainsi que l'employeur pour s'assurer que tout se passe bien maintenant, que l'emploi peut se pérenniser et pour mettre à jour les objectifs.

### **8. Synergies avec les services publics et privés**

Pour le suivi, il ne faut pas travailler de manière isolée mais coopérer avec les services sociaux, les conseillers emploi et les administrations. L'implication des entreprises privées permettra un accès plus rapide sur le marché du travail.

## **Références**

- Mental health and psychosocial support for refugees, asylum seekers and migrants on the move in Europe. *A multi-agency guidance note*. December 2015
- Parsloe E. & Leedham L. (2009). *Coaching and Mentoring*. Ed: London and Philadelphia.
- *Smart practices to enhance resilience of migrants*. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2019).



<http://www.ssf.org.es>