



MILIMAT

Manuel de bonnes pratiques

Manuel de bonnes pratiques pour l'intégration des
travailleurs migrants dans les communautés rurales
par le biais d'une agriculture socialement durable



Co-funded by
the European Union

www.milimat.eu

MILIMAT Manuel de bonnes pratiques

Mars 2024

Auteurs

Massimo Canalicchio (CIA Umbria)
Michela Nulli (CIA Umbria)
Timna Maria Moser (COMPASS)
Nicolas Condom (Pistes Solidaires)
Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén)
Christine Stavropoulou (INASO-PASEGES)
Tina Papasideri (INASO-PASEGES)

Concepteurs

Nuria Liébana (OnProjects)



pistes solidaires

Index

00

Introduction

01

Autriche

Erde & Saat
Gemüse Plunser

02

France

Fermes d'avenir
Terre 2 Cultures

03

Grèce

Rapsaniotis
Voulgaris

04

Italie

Madrevite
Ariel Coop. Sociale

05

Espagne

Des récoltes partagées :
un pont entre les cultures
IMEFE

Le secteur agricole européen est confronté à une crise majeure de l'emploi, résultant d'un double défi : un manque d'intérêt de la part des travailleurs domestiques et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En conséquence, de nombreux pays ont recours à la main-d'œuvre immigrée, principalement en provenance de pays non membres de l'UE.

L'intégration sociale, économique et culturelle de ces travailleurs nécessite des approches adaptées et souvent expérimentales de la part des employeurs. Le projet MILIMAT cherche à relever ces défis par plusieurs moyens : en recueillant les meilleures pratiques des pays partenaires (Italie, Espagne, France, Grèce et Autriche) et, enfin, en établissant une plate-forme de communication, de formation et d'information pour les employeurs et les travailleurs ou futurs travailleurs.

Nous avons commencé le projet avec une série de rapports qui comprennent une analyse européenne, ainsi que le contexte national dans les pays partenaires, de la situation concernant l'inclusion économique et sociale des migrants dans l'agriculture, en présentant également les opportunités et les politiques existantes. Ce rapport est disponible sur notre plateforme en ligne.

Cette publication consolide le travail effectué jusqu'à présent avec 10 bonnes pratiques identifiées directement par les partenaires du projet en collaboration avec les personnes chargées de la mise en œuvre. Ces pratiques couvrent des initiatives menées par des managers ou des employeurs, ainsi que des efforts de formation et d'information de la part des entreprises partenaires.

En voici quelques exemples:

- Deux organisations françaises qui coordonnent l'intégration des employés immigrés à travers le pays, ainsi que des initiatives de formation et d'intégration avec des acteurs locaux et nationaux.
- En Grèce, l'étude examine deux producteurs habitués à travailler avec des employés albanais, et parallèlement, en Italie, une coopérative sociale et un producteur de vin et d'huile d'olive, qui ont des approches et des objectifs différents : la coopérative sociale (Ariel) favorise l'accès des immigrés à des équipes multiculturelles,

dans le contexte de la formation professionnelle, pour travailler dans l'agriculture, tandis que l'exploitation familiale (Madrevite) produit principalement du vin de haute qualité et de l'huile d'olive extra vierge, avec un besoin essentiel d'immigrés en tant que travailleurs saisonniers pour la gestion de la taille et d'autres compétences spécialisées.

- En outre, cette collection d'études de cas met en lumière l'IMEFE, un centre de formation géré par la municipalité de Jaén en Espagne. La plupart de ses clients sont des migrants à la recherche d'un emploi agricole à Jaén, où l'IMEFE aide à établir le profil et à traiter les demandes d'emploi afin de mettre les personnes en contact avec des opportunités d'emploi adéquates.
- En France, nous nous concentrons sur deux organisations nationales, Ferme d'avenir et Terre 2 Culture : elles développent des initiatives qui aident à surmonter les obstacles que les migrants rencontrent dans l'emploi agricole, en fournissant des jumelages, des formations et tout le soutien nécessaire pour trouver un emploi, un logement, un soutien interculturel, ainsi qu'une facilitation et un accès aux soins de santé.
- En outre, en Autriche, les réunions avec un horticulteur employant 17 travailleurs d'Europe centrale et orientale et avec l'association Erde & Saat, qui attribue un label écologique avancé, soulignent l'importance des pratiques de travail éthiques. Des inspecteurs externes évaluent chaque année les membres non seulement en fonction du respect des normes écologiques, mais aussi du traitement de la main-d'œuvre, de l'enregistrement des examens et des normes de logement. Seules les exploitations qui répondent à ces critères reçoivent le certificat Erde&Saat.

Ces exemples, qui ont fait l'objet de recherches nationales et d'entretiens par notre consortium, offrent des modèles reproductibles, adaptables ou inspirants pour les personnes et les organisations du secteur agricole, y compris les agriculteurs-employeurs, les centres de formation, les chambres d'agriculture, les associations, les municipalités ou toute organisation visant à promouvoir l'intégration économique, sociale et culturelle des travailleurs migrants dans l'agriculture.

01

Autriche



Bioverband « Erde & Saat »

Steyr, Haute-Autriche,
Autriche

Gemüse Plunser

Kematen in Tyrol,
Tyrol, Autriche



Bioverband « Erde & Saat »

Année de création de l'organisation :
1987

Nom du propriétaire/fondateur :
Matthias Böhm, ingénieur diplômé

Directeur général: Mag. Wolfgang Plaimer

Liens Internet :  <https://erde-saat.at>

Steyr, Haute-
Autriche, Autriche



L'association biologique "Erde & Saat" a été fondée en 1987 pour préserver et sélectionner des variétés uniques de céréales. Ses membres, principalement des agriculteurs biologiques, étaient des pionniers de l'agriculture. Un an plus tard, elle a été officiellement rebaptisée "Erde & Saat" et s'est développée. Certains membres se sont diversifiés dans la transformation des produits agricoles, en promouvant des entreprises artisanales indépendantes. De cette manière, l'agriculture biologique a été renforcée, l'emploi local et l'équilibre écologique ont été soutenus.

Aujourd'hui, "Erde & Saat" compte plus de 600 membres dans tout le pays. Des groupes régionaux actifs, des journées sur le terrain et des festivals favorisent la coopération. Entièrement financée par ses membres, l'association s'engage en faveur de la durabilité sociale, environnementale et économique, en mettant l'accent sur la fertilité des sols, la biodiversité et les variétés locales de céréales. Les membres bénéficient de conseils, d'une formation et d'un magazine, ainsi que d'excursions et de formations sur les objectifs durables.



Lieu d'implantation

Steyr, Haute-Autriche, Autriche

Description générale de l'organisation et de ses activités

L'association d'agriculture biologique "Erde & Saat" compte actuellement plus de 600 membres, dont la plupart sont des agriculteurs et des maraîchers. La diversité de ses membres reflète l'étendue des pratiques agricoles, qui vont des cultures arables traditionnelles à la production de légumes.

Les méthodes de travail et les principes d'"Erde & Saat" sont profondément ancrés dans les valeurs de la responsabilité sociale, environnementale et économique. Ses membres partagent la conviction que la durabilité de l'agriculture est d'une importance vitale. Cela inclut la conservation des ressources naturelles et la création d'un environnement sain.

Une autre préoccupation centrale de l'association est la promotion de la communauté agricole et des structures sociales. Cela se fait par le biais d'un soutien mutuel entre les agriculteurs. Les membres de "Erde & Saat" travaillent en étroite collaboration, échangent leurs connaissances et leurs expériences et se soutiennent mutuellement pour relever les défis de l'agriculture biologique. Cette coopération collégiale renforce non seulement les exploitations individuelles, mais aussi l'ensemble de la communauté des agriculteurs biologiques et contribue à la réalisation d'objectifs communs.

Nombre de travailleurs et de travailleurs migrants dans l'organisation

L'association regroupant un grand nombre d'exploitations, il n'est pas possible de donner ici un chiffre global. Elle va des petites exploitations familiales sans main-d'œuvre supplémentaire aux grands producteurs de légumes qui emploient plusieurs travailleurs saisonniers.

Pays d'origine des travailleurs migrants

La plupart des personnes travaillant comme cueilleurs en Autriche sont originaires de pays d'Europe de l'Est, tels que la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Roumanie. Ils sont également de plus en plus nombreux à venir d'Afrique et d'Asie.

Origine des travailleurs migrants dans le pays

L'association regroupant un grand nombre d'exploitations, il n'est pas possible de donner ici un chiffre global.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des migrants

Outre la qualité élevée de ses produits, l'association biologique "Erde und Saat" se préoccupe également du traitement des personnes qui travaillent dans les exploitations. La responsabilité sociale, écologique et économique est au premier plan de la philosophie de l'association.

Les membres de l'association s'engagent à respecter les principes d'une production holistique et équitable. Cela signifie que les employés permanents ou à l'année, les journaliers, les travailleurs saisonniers et les apprentis sont intégrés dans le système et la mentalité de l'agriculture biologique. Les travailleurs sont payés équitablement et sont enregistrés, nourris et logés



conformément à la législation et aux conditions locales.

Les inspections biologiques posent des questions à ce sujet, mais ne les vérifient pas directement, car la responsabilité légale incombe au législateur. Néanmoins, Earth and Seed s'assure que ses membres s'engagent à respecter des normes éthiques et sociales dans l'agriculture, promouvant ainsi la durabilité holistique de la production biologique.

Partenaires externes

Les parties prenantes externes comprennent les membres de l'association, Bio-Austria, la chambre d'agriculture et les consommateurs. Ces groupes jouent un rôle important dans le travail de l'association biologique "Erde und Saat". Les membres de l'association constituent le cœur de l'association, car ils sont le moteur de l'agriculture biologique et forment la communauté. Bio-Austria est une organisation qui chapeaute les initiatives biologiques en Autriche et promeut l'agriculture biologique dans tout le pays. La chambre d'agriculture est une institution officielle qui représente les intérêts des agriculteurs et participe à la législation. Les parties prenantes externes comprennent également les consommateurs, qui influencent le marché par leur demande de produits biologiques et soutiennent les agriculteurs biologiques dans le domaine des sols et des semences. L'interaction et la coopération avec ces parties prenantes sont cruciales pour le succès et la durabilité de l'agriculture biologique.

Description étape par étape du processus d'inclusion

Il n'appartient pas à l'association biologique "Erde & Saat" de développer des initiatives concrètes pour l'intégration des travailleurs saisonniers dans la vie quotidienne de l'exploitation. Cette responsabilité incombe à chaque exploitation. Cependant, certains critères sociaux sont une partie essentielle de la certification biologique requise pour la certification et l'adhésion à "Erde & Saat". Il s'agit notamment de l'enregistrement correct des travailleurs auprès du bureau des impôts, de la sécurité sociale et d'autres exigences légales. Le logement doit également répondre aux normes locales en termes de taille des pièces, d'hygiène, de chauffage, etc. Le respect de ces exigences sociales et légales fait partie de l'engagement en faveur d'une agriculture biologique durable et responsable.

Les membres qui ne respectent pas ces exigences peuvent être exclus de l'association et perdre leur certification biologique.

Besoins en formation pour gérer les migrants en fonction de leur rôle

Il existe un intérêt pour la formation à la gestion d'équipes multiculturelles. Cette formation pourrait s'appuyer sur les supports de formation du projet MILIMAT.



Gemüse Plunser

Année de création de l'organisation :
Pour les générations

Nom du propriétaire/fondateur :
Regina & Thomas Plunser



Gemüse Plunser est une entreprise familiale qui opère depuis des générations à Kematen (Tyrol), à moins de dix kilomètres de la capitale provinciale Innsbruck. L'entreprise est spécialisée dans la culture de salades, de poireaux et de brocolis et vend ses produits à des grossistes plutôt que directement aux consommateurs.

Gemüse Plunser emploie actuellement environ 16 personnes, dont la grande majorité sont des travailleurs étrangers. Ces employés travaillent sur l'exploitation de manière saisonnière, ou dans certains cas toute l'année, et sont essentiels à la réussite de la culture des champs et à la production de légumes de haute qualité.



Lieu d'implantation

Kematen in Tirol, Tirol, Autriche

Description générale de l'organisation et de ses activités

Sur 33 hectares de terres, des salades, des poireaux et des brocolis sont cultivés deux fois par an, pour une production totale de 1 200 tonnes de légumes par an. Le travail commence en mars avec la plantation des semis. La première récolte a lieu en mai, lorsque les légumes sont complètement développés. La deuxième récolte a lieu à l'automne, généralement en septembre ou octobre. Cette opération nécessite une planification et un entretien minutieux afin d'assurer un approvisionnement continu en légumes frais et de maximiser la qualité de la récolte.

Nombre de travailleurs et de travailleurs migrants dans l'organisation

L'exploitation emploie le directeur et 16 salariés originaires de différents pays. Les Ukrainiens restent toute l'année, mais la plupart des autres sont des travailleurs saisonniers.

Pays d'origine des travailleurs migrants

Les employés viennent d'Ukraine, de Roumanie, du Kosovo et, de plus en plus, de pays asiatiques comme le Vietnam. Cette diversité de nationalités crée un environnement de travail interculturel et contribue à l'enrichissement de l'équipe.

Origine des travailleurs migrants dans le pays

La plupart des travailleurs sont originaires de régions rurales et économiquement défavorisées de leur pays d'origine. Ils décident de venir en Autriche pour gagner le plus d'argent possible afin de subvenir aux besoins de leur famille dans leur pays d'origine.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des migrants

En Autriche, l'emploi de travailleurs saisonniers dans l'agriculture est un défi. Cela est dû à la nature physiquement exigeante du travail et aux coûts non salariaux de la main-d'œuvre plus élevés que dans les pays voisins tels que l'Allemagne.

Pour relever ces défis, l'exploitation agricole s'efforce de rendre les conditions de travail aussi confortables et sûres que possible. Cela passe par l'utilisation de technologies modernes et par une formation en matière de santé et de sécurité. En outre, l'entreprise considère ses employés comme un facteur clé de succès et leur offre une rémunération équitable et des contrats de travail transparents.

La combinaison de l'amélioration des conditions de travail et de la valorisation des employés est cruciale non seulement pour attirer les travailleurs saisonniers, mais aussi pour les retenir à long terme. C'est un élément crucial pour la réussite de l'exploitation, qui récolte des laitues, des poireaux et des brocolis sur 33 hectares de terres.

Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs migrants

16 personnes

Description du processus d'inclusion étape par étape

Le recrutement des travailleurs agricoles se fait de différentes manières. D'une part, les relations personnelles et les recommandations sont utilisées pour recruter des travailleurs expérimentés et fiables. D'autre part, l'entreprise travaille également avec des agences professionnelles pour trouver des travailleurs saisonniers qualifiés. Cette combinaison de méthodes de recrutement permet de constituer une équipe fiable et compétente.

Une priorité particulière est accordée à l'enregistrement et à l'assurance de tous les employés. Cela garantit non seulement la conformité légale, mais aussi la sécurité sociale de la main-d'œuvre. La santé et le bien-être des employés revêtent une grande importance pour l'entreprise.

Un logement est mis à la disposition des nouveaux arrivants pour leur assurer un bon départ dans la vie professionnelle. Les logements sont confortables et bien équipés afin d'offrir un séjour agréable aux employés. C'est d'autant plus important que de nombreux travailleurs saisonniers viennent de régions éloignées, voire de l'étranger, et ont donc besoin d'un logement.

Les horaires de travail s'étendent généralement du lundi au samedi, bien que l'entreprise s'efforce de prévoir le dimanche comme jour de congé. Cette organisation du temps de travail permet aux employés de bénéficier du repos et du temps libre nécessaires pour se régénérer.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

La diversité au sein de l'équipe de Gemüse Plunser apporte naturellement son lot de défis. Toutefois, avec l'expérience, le directeur de l'exploitation a trouvé des moyens de gérer efficacement cette diversité. Souvent, les contremaîtres qui travaillent sur le terrain sont en Autriche depuis longtemps et parlent déjà couramment la langue locale. Ces contremaîtres sont souvent en mesure d'aider leurs collègues pour de petites traductions ou des problèmes de communication sur le terrain. Cela favorise un travail d'équipe harmonieux et aide à surmonter les barrières linguistiques.

Principaux effets sur l'insertion professionnelle

La rémunération des employés de Gemüse Plunser est strictement conforme aux exigences légales. Les employés à temps plein reçoivent un minimum de 1 500 euros et sont exonérés des frais de logement.

Bien que de nombreux employés soient encore confrontés à des barrières linguistiques, Plunser s'efforce de rendre les processus de travail sur le terrain compréhensibles pour tous. Chaque tracteur dispose d'une carte avec des symboles et des mots simples afin que toutes les instructions de travail soient faciles à comprendre.

Pour toute clarification ou communication, Plunser aime utiliser Facebook Messenger comme moyen de communication. Sur cette plateforme, les messages peuvent être traduits directement, ce qui facilite la communication entre les membres de l'équipe et permet de surmonter les barrières linguistiques. Cela permet de s'assurer que chacun comprend les informations et les instructions dont il a besoin pour faire son travail efficacement et en toute sécurité.

Principaux impacts sur l'inclusion sociale

Gemüse Plunser offre un logement gratuit à ses employés saisonniers et à ceux qui travaillent toute l'année. Il s'agit généralement de chambres doubles, car de nombreux employés travaillent à deux. Les maisons des travailleurs sont situées au pied de la ferme et au centre du village. En outre, une autre maison a été achetée dans la communauté voisine ; elle est actuellement en cours de rénovation et sera mise à la disposition des travailleurs à l'avenir.

Au cœur du village, les travailleurs sont en contact quotidien avec la population locale. Il est important de noter que Plunser offre également un logement gratuit aux familles,

ce qui permet aux enfants de fréquenter l'école maternelle ou primaire locale et de jouer dans les clubs de football locaux. Le personnel est parfois présent lors des fêtes de village et peut conduire les véhicules de Plunser à tout moment.

Pour encourager l'intégration des employés travaillant toute l'année, ceux-ci ont la possibilité de suivre des cours d'allemand dans les établissements d'enseignement locaux pendant les mois d'hiver. Cette initiative facilite non seulement la communication, mais démontre également l'engagement de Plunser en faveur du bien-être de ses employés.

Défis rencontrés et comment ils ont été surmontés

Le plus grand défi de Plunser est de trouver suffisamment de travailleurs. L'entreprise emploie souvent plus de personnes qu'elle n'en a réellement besoin, car les travailleurs abandonnent souvent le travail sur le terrain lorsqu'ils se rendent compte qu'il n'est pas fait pour eux. Pour de nombreux travailleurs, d'autres pays, comme l'Allemagne, sont plus attrayants parce qu'ils ont un revenu net plus élevé en raison de coûts de main-d'œuvre non salariaux moins élevés. Il est donc difficile pour Plunser de recruter des travailleurs et c'est un défi permanent pour l'entreprise.

La logistique

Transport logistique du domicile au lieu de travail :

Le trajet entre le logement et les champs ne dure jamais plus de 10 minutes.

Temps /Charge de travail :

Les dispositions légales en matière de temps de travail sont respectées.

Questions relatives à la formation

Besoins de formation des migrants

Surmonter les barrières linguistiques est un défi majeur pour toutes les personnes concernées. Pour y remédier, les employés de Gemüse Plunser ont trouvé une solution intelligente : Des cours d'allemand bien adaptés à leur charge de travail sur le site leur sont proposés. La plupart des employés choisissent de suivre ces cours pendant les mois d'hiver.

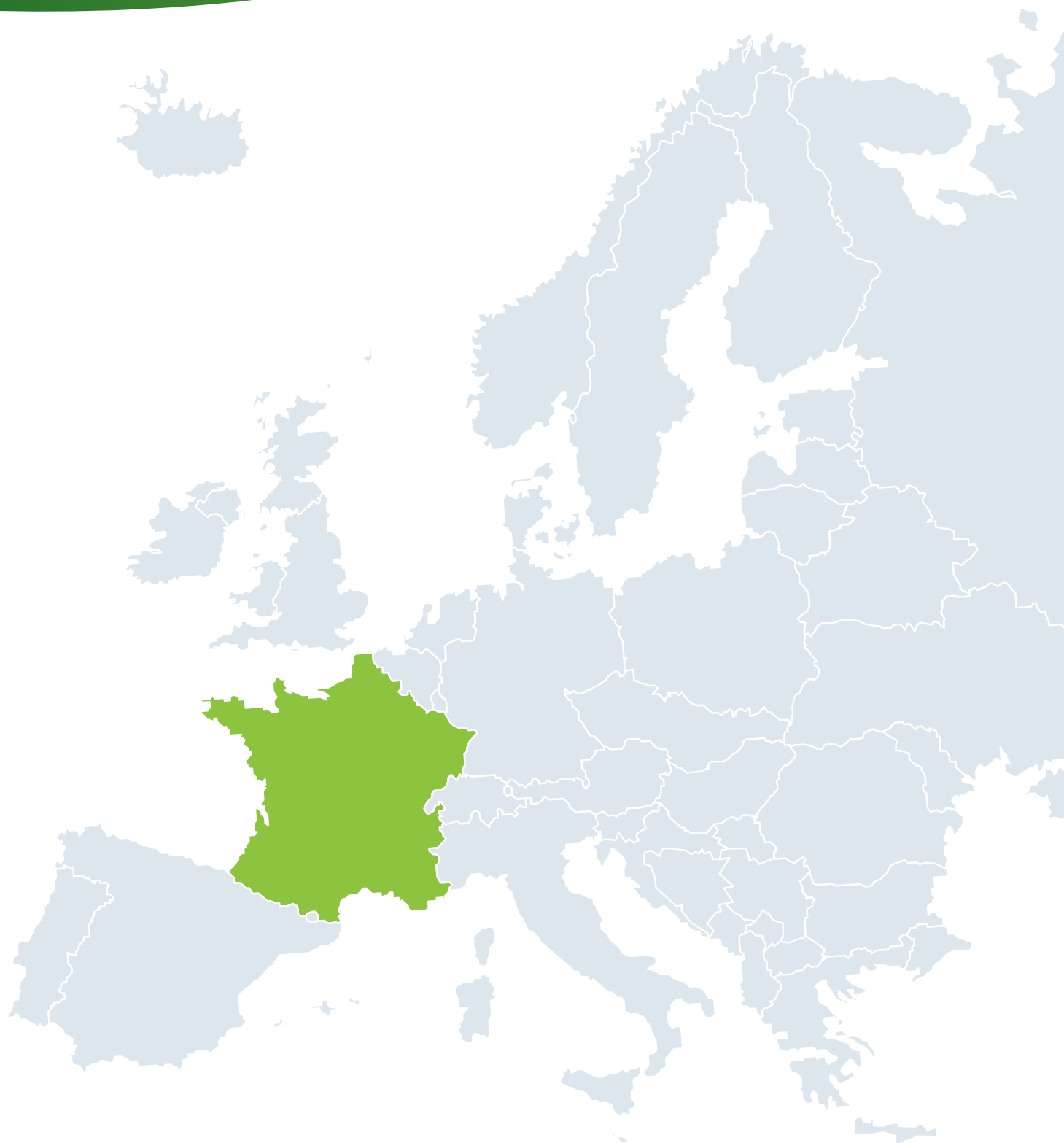
Les mois d'hiver offrent aux employés la possibilité d'améliorer leur allemand sans interférer avec leur travail sur le terrain. Comme l'agriculture tend à être moins intensive en travail ou en loisirs pendant cette période, les employés peuvent continuer à développer leurs compétences linguistiques. Cela facilite la communication sur le lieu de travail.

Cet engagement en faveur de la formation témoigne de la volonté de l'entreprise de favoriser l'intégration de ses employés et d'améliorer la communication au sein de l'équipe. Une meilleure compréhension favorise non seulement l'efficacité, mais renforce également le sentiment d'appartenance des employés et leur intégration dans la communauté locale.



02

France



Fermes d'avenir

Paris, France

Terre 2 Cultures

Actif dans toute la France



Fermes d'avenir

Nom de l'initiative (si différente) en faveur de l'intégration des immigrés :

Compagnonnage en maraîchage

Année de création de l'organisation :
2013

Liens Internet :



fermesdavenir.org



[FermesdAvenir](https://www.facebook.com/FermesdAvenir)



[fermes-davenir](https://www.linkedin.com/company/fermes-davenir)

Fermes d'avenir, basée à Paris, est une organisation agricole innovante qui prône des pratiques agricoles durables. Créée en 2013, elle est rapidement devenue un pôle d'espoir dans le domaine de l'agroécologie. Son initiative "Compagnonnage en maraîchage" souligne son engagement en faveur de l'intégration des migrants dans le secteur agricole. En comblant l'écart entre la demande de main-d'œuvre qualifiée dans l'agriculture biologique et les talents disponibles parmi les réfugiés, Fermes d'avenir ne favorise pas seulement le progrès agricole, mais contribue également de manière significative au tissu social de la France.

Description générale de l'organisation et de ses activités

Fermes d'avenir, située à Paris, incarne la fusion des techniques agricoles traditionnelles avec les pratiques durables modernes. Pionnière sur la voie de l'agroécologie, cette organisation a été un précurseur dans la promotion de l'agriculture biologique et alternative. Reconnaissant le double défi de la demande de main-d'œuvre qualifiée dans l'agriculture biologique et de la disponibilité de réfugiés compétents, Fermes d'avenir a lancé le "Compagnonnage en maraîchage". Ce programme unique vise à mettre en relation des réfugiés passionnés avec des opportunités agricoles, garantissant ainsi une croissance mutuelle. Des visites régulières sur différents sites permettent à l'équipe de suivre les personnes soutenues, de comprendre les besoins des agriculteurs et de collaborer avec les réseaux de bénévoles locaux. L'approche polyvalente de l'organisation facilite l'intégration des réfugiés dans le paysage agricole français, ce qui permet de relever des défis à la fois sociaux et agricoles. En produisant une variété de cultures et d'aliments, Fermes d'avenir renforce non seulement le secteur français de l'alimentation biologique, mais ouvre également la voie à un avenir durable et socialement inclusif.

Lieu d'implantation

Paris (siège) et activité dans toute la France.

Nombre de salariés (A) et de travailleurs migrants (B) de l'organisation

Il y a 23 travailleurs, il n'y a pas de réfugiés dans l'équipe, ce sont des bénéficiaires.

Pays d'origine des travailleurs migrants :

Afghanistan, Érythrée, Soudan, Cambodge, Ghana, Mali et Côte d'Ivoire.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des migrants

Fermes d'avenir adopte une approche holistique de l'agriculture. La demande croissante en matière d'agriculture biologique et alternative entraîne un besoin pressant de main-d'œuvre qualifiée. Il est intéressant de noter que cette demande coïncide avec la disponibilité de réfugiés compétents désireux d'apporter leur expertise. Reconnaissant cette coïncidence fortuite, Fermes d'avenir a pris des mesures pour répondre à ce double besoin. En établissant une relation symbiotique entre le secteur agricole et la communauté des réfugiés, l'organisation a trouvé une solution harmonieuse aux deux défis. Sa collaboration depuis 2016 avec le groupe SOS renforce encore son engagement à créer un processus d'intégration transparent pour les réfugiés, en veillant à ce qu'ils trouvent non seulement un emploi, mais aussi un sentiment d'appartenance et un but dans leur nouvelle patrie."

Nombre d'employés et nombre de travailleurs migrants impliqués dans l'initiative d'intégration

35 réfugiés sur 140 personnes accompagnées depuis 2019.



Partenaires externes

Fermes d'avenir collabore avec plusieurs parties prenantes externes pour étendre sa portée et son impact. Un partenariat clé est celui avec SOS Groupe depuis 2016. SOS Groupe est un groupe d'associations, un acteur majeur de l'économie sociale et un leader européen de l'entrepreneuriat social. Il rassemble 750 établissements et services, associations et entreprises sociales, qui s'engagent au profit des personnes en situation de vulnérabilité, des générations futures et des communautés locales.

Bien qu'elles n'aient pas de partenaire technique désigné, les Fermes d'avenir ont collaboré avec des entités telles que les centres d'accueil pour demandeurs d'asile et les chantiers d'insertion (personnes bénéficiaires de l'aide sociale accompagnées par des travailleurs sociaux), qui jouent un rôle important dans l'orientation des personnes. Depuis 2023, elles ont noué des partenariats avec les chantiers d'insertion d'Ile-de-France, les apiculteurs et les vergers de Marcoussi. Par ailleurs, le partenariat avec les fermes du réseau Cocagne et la collaboration avec Wemove, qui propose des ateliers de mobilité rurale, soulignent leur engagement en faveur d'un développement global.

Description du processus d'inclusion étape par étape

1. Identification et sensibilisation

Les bénéficiaires potentiels, principalement des réfugiés, sont identifiés grâce à des partenariats avec des organisations telles que les centres d'accueil pour demandeurs d'asile, les programmes d'insertion professionnelle (personnes bénéficiant de l'aide sociale et guidées par des travailleurs sociaux) et le Groupe SOS. Des ateliers et des séances d'introduction sont organisés pour les informer des possibilités offertes par Fermes d'avenir.

2. Évaluation des compétences

Une évaluation approfondie des compétences, des connaissances et de l'expérience de chaque personne dans le domaine de l'agriculture est réalisée. Cela permet de leur attribuer des rôles et des responsabilités appropriés.

3. Formation et ateliers

Les bénéficiaires reçoivent des formations pour se familiariser avec les techniques d'agriculture biologique et alternative pratiquées à Fermes d'avenir. Les formations et ateliers sont organisés de février à octobre de chaque année.

4. L'insertion professionnelle

Une fois formées, les personnes sont intégrées aux activités agricoles, qu'il s'agisse d'apiculture, d'horticulture ou d'autres tâches agricoles. Elles sont jumelées à des mentors qui les guident sur le terrain.

5. Soutien continu

Des visites régulières assurent la supervision et le soutien. Des séances de retour d'information permettent de relever les défis auxquels sont confrontés les réfugiés, assurant ainsi une transition et une intégration en douceur.

6. Création d'une communauté

Au-delà du travail, des efforts sont faits pour créer un sentiment de communauté. Des programmes d'échanges culturels et des événements favorisent la compréhension interculturelle et la camaraderie entre tous les membres du personnel.

7. Opportunités

Les personnes qui font preuve de compétences et d'un dévouement exceptionnels se voient offrir des possibilités d'accéder à des rôles et à des responsabilités plus importants, ce qui leur permet d'évoluer au sein de l'organisation.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

L'intégration de profils divers dans les fermes a eu un effet palpable sur la dynamique des équipes et l'approche des chefs d'exploitation. Bien que les exploitations aient déjà eu l'occasion de travailler avec de tels profils, des initiatives récentes ont mis en lumière l'impact profond des interactions multiculturelles. Cette année, par exemple, un apiculteur afghan a effectué un stage dans une ferme de la région parisienne, où il a présenté et partagé ses techniques apicoles uniques. Ces échanges ne sont pas simplement transactionnels, mais favorisent la croissance, l'apprentissage et le respect mutuel. Les équipes ont grandement bénéficié de ces interactions, élargissant leurs horizons et s'immergeant dans diverses techniques agricoles. En outre, les membres non francophones ont considérablement amélioré leurs compétences en français, ce qui a facilité la communication. Un résultat notable a été une meilleure compréhension et appréciation des cultures locales, ce qui a permis de combler les fossés culturels. Si nombre de ces effets sont individuels et reflètent une croissance et un développement personnels, ils contribuent collectivement à un environnement de travail plus inclusif et plus harmonieux. Même les membres les plus réservés sont devenus plus ouverts, faisant preuve d'une plus grande confiance. Dans l'ensemble, ces initiatives ont ouvert la voie à une plus grande autonomisation de l'agriculture, ouvrant la voie à une communauté agricole plus inclusive et mieux informée.

Principaux effets sur l'insertion professionnelle

Les initiatives de Fermes d'avenir ont donné des résultats tangibles en termes d'inclusion sociale. Le programme de "compagnonnage", conçu spécifiquement pour les immigrants, a été suivi avec succès par plusieurs collègues afghans qui ont ensuite trouvé un emploi chez Fermes d'avenir. En outre, d'autres ont obtenu des contrats à durée indéterminée (CDI), ce qui démontre l'efficacité du programme en matière d'intégration des immigrés dans le monde du travail. Si nombre d'entre eux ont prospéré dans le secteur agricole, il y a eu des cas de personnes qui ont trouvé un emploi en dehors de l'agriculture. Le suivi des progrès de ces bénéficiaires après la phase de soutien formel est un défi. Bien que l'organisation s'efforce de suivre la trajectoire de ces personnes, elle maintient une distance respectueuse, veillant à ne pas empiéter ou interférer avec les responsabilités des travailleurs sociaux ou des systèmes de soutien en aval. Cette approche souligne l'engagement de Fermes d'avenir en faveur d'une véritable responsabilisation sans porter atteinte à l'autonomie et à la vie privée des bénéficiaires.

Impact des initiatives

Impacts majeurs sur l'inclusion sociale

Les programmes de Fermes d'avenir, dont le "Compagnonnage", contribuent à améliorer l'inclusion sociale. Après le programme, de nombreux participants afghans ont trouvé un emploi dans les Fermes d'avenir, et certains ont obtenu un contrat à durée indéterminée. Les initiatives montrent leur potentiel en matière d'inclusion sociale. Les participants travaillent principalement dans l'agriculture, mais certains explorent d'autres domaines. L'afflux de jeunes dans les communautés rurales plus anciennes constitue un impact significatif. La diversité des équipes favorise la dynamique et l'apprentissage mutuel. Au fil du temps, les migrants sont de mieux en mieux acceptés par les communautés locales. Des histoires comme celle d'Amadou, qui est devenu horticulteur en Auvergne, mettent en lumière des réussites individuelles. Bien que le suivi des participants après l'accompagnement pose des difficultés, Fermes d'avenir respecte leur indépendance. L'objectif est de créer une communauté où cohabitent des cultures et des expériences diverses.

Défis non relevés, le cas échéant, et raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas été

Lors de l'arrivée des migrants en France, le métier d'agriculteur n'apparaît souvent pas comme un métier attractif. L'un des défis persistants de Fermes d'avenir a été de projeter une image positive de l'agriculture dans le pays. Il est surprenant de constater que même les personnes d'origine rurale, à leur arrivée en France, hésitent à embrasser à nouveau la profession agricole. Cette réticence pose un problème, étant donné le besoin pressant de main-d'œuvre dans le secteur agricole, que la main-d'œuvre soit française ou étrangère.

Défis rencontrés et comment ils ont été surmontés

L'une des principales difficultés rencontrées par Fermes d'avenir était l'absence de rémunération pendant les phases de formation et d'immersion, ce qui a conduit les bénéficiaires à abandonner le système de logement et à sortir du système. Pour remédier à cette situation, des partenariats ont été initiés cette année avec des programmes d'insertion professionnelle (personnes bénéficiant de l'aide sociale et guidées par des travailleurs sociaux), dans le but de faire évoluer ces personnes vers des fonctions salariées. Cette adaptation a permis non seulement de résoudre les problèmes financiers, mais aussi de renforcer le sentiment d'appartenance et de stabilité des bénéficiaires, ce qui a donné des résultats positifs.

La logistique

Transport logistique du domicile au lieu de travail

La plupart des travailleurs sont logés, soit dans des logements sociaux, soit dans des centres d'accueil pour demandeurs d'asile ou des Centres provisoires d'hébergement (CPH), qui sont idéalement situés à proximité des fermes d'insertion. Leurs déplacements sont facilités par des moyens personnels ou par les transports en commun. Cependant, la logistique de ces transports n'est pas supervisée par les fermes ou les centres d'accueil des demandeurs d'asile.

Matériels et ressources humaines

Un chef de projet, des professeurs de français langue étrangère, un formateur, des agronomes pour l'administration et la communication. Ils ont peu de matériel car le travail se fait dans les fermes. Ils louent des salles pour les formations théoriques et la restauration en journée.

Temps /Charge de travail

La plupart des postes sont à temps plein. De plus, les agronomes, bien que travaillant à temps plein, consacrent 20% de leur temps à ce programme spécifique.

Les dépenses

Salaires, location de salles : "Les principales dépenses comprennent les salaires du personnel et les coûts liés à la location de salles pour les formations et autres activités organisationnelles.

Questions relatives à la formation

Besoins de formation pour la prise en charge des migrants en fonction du rôle

La réponse aux besoins de formation pour la gestion des immigrants est multiple et dépend dans une large mesure de la conjoncture spécifique de l'intervention. Tout d'abord, il y a un besoin urgent de personnes ayant une expérience dans le domaine agricole. Leur rôle est essentiel pour transmettre les nuances des techniques agricoles et les meilleures pratiques, en veillant à ce que les migrants soient bien équipés pour contribuer efficacement aux tâches agricoles. Parallèlement, la présence de travailleurs sociaux est indispensable. Ils jouent un rôle crucial en facilitant l'intégration des migrants, en répondant à leurs besoins socio-émotionnels et en veillant à ce qu'ils s'acclimatent au nouvel environnement sans trop de difficultés. En outre, la communication étant fondamentale pour toute collaboration efficace, une formation en "français langue étrangère" (FLE) est essentielle, en particulier pour les éducateurs. Cela permet de s'assurer que la langue ne devient pas un obstacle et que les migrants acquièrent des compétences linguistiques qui leur seront utiles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur agricole. Par essence, le régime de formation est adapté aux rôles spécifiques, qu'il s'agisse d'un propriétaire, d'un contremaître ou de tout autre poste, ce qui garantit que chaque partie prenante est compétente pour favoriser un environnement de travail inclusif et productif.

Besoins de formation des travailleurs nationaux dans le cadre d'accords de partage d'emploi avec des migrants

L'un des principaux besoins de formation des travailleurs nationaux qui travaillent avec des migrants est de cultiver une compréhension nuancée des antécédents des réfugiés sans tomber dans les extrêmes émotionnels. Il est essentiel de comprendre l'essence de l'"exil" et de se familiariser avec les étapes clés du parcours administratif de ces personnes. En outre, une connaissance de base des pratiques agricoles dans les pays d'origine des réfugiés enrichit le partenariat en donnant un aperçu des diverses techniques et traditions agricoles. En dotant les travailleurs nationaux de ce bagage contextuel, on favorise un environnement de travail plus harmonieux et mieux informé. Au-delà des aspects techniques, il est

essentiel de créer des liens interpersonnels entre les participants. L'objectif est de stimuler une véritable curiosité qui transcende la simple formalité. Il est intéressant de noter que, lorsqu'elle est ancrée dans le respect et l'empathie, cette curiosité garantit que les interactions restent délicates, en évitant les questions indiscrettes susceptibles d'évoquer par inadvertance les traumatismes ou les expériences difficiles que les réfugiés ont endurés. Par essence, la formation devrait englober à la fois les connaissances factuelles et l'intelligence émotionnelle, afin que la confluence des cultures et des expériences soit fluide et enrichissante.



Suggestions et conseils de la personne interrogée

Il est impératif d'aborder les initiatives avec patience et dans une perspective globale. Compte tenu de la myriade d'initiatives en cours, la précipitation peut conduire à la redondance. Le principal conseil est de discerner méticuleusement les besoins exacts et de les juxtaposer aux efforts existants. Cela permet de s'assurer que les nouveaux efforts apportent une valeur ajoutée et ne se contentent pas de reproduire ce qui existe déjà. En résumé, une approche délibérée et bien informée est la clé d'une contribution fructueuse et significative.



Terre 2 Cultures

Année de création de l'organisation :
2018

**Nom du propriétaire/
fondateur** Pauline Viaralet

Liens :



terre2cultures.fr



[terre2cultures](https://www.facebook.com/terre2cultures)



Terre 2 Cultures (T2C) joue un rôle clé en comblant deux lacunes importantes. D'une part, elle défend la cause des réfugiés marginalisés en leur offrant des opportunités d'intégration dans la société française. D'autre part, elle s'attaque à un problème urgent dans le secteur agricole : la diminution de la main-d'œuvre dans les zones rurales en voie de dépeuplement.

En offrant un emploi dans l'agriculture, T2C veille à ce que les réfugiés trouvent non seulement un travail, mais aussi un but et une communauté. Chaque personne accueillie par T2C bénéficie d'une approche holistique qui combine soutien social, hébergement sur mesure et emploi valorisant. Cela place T2C dans une position unique, non seulement en tant qu'association, mais aussi en tant que catalyseur économique et social influent, qui rajeunit et développe activement les zones rurales.

Le lieu :

Actif dans toute la France

Description générale de l'organisation et de ses activités

Terre 2 Cultures (T2C) aide les nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés, à s'intégrer en France par le biais de l'emploi dans l'agriculture. Pour ce faire, T2C propose de mettre en relation des agriculteurs et des entreprises agroalimentaires avec des réfugiés ayant exprimé une réelle volonté de travailler dans ce domaine.

L'équipe se rend régulièrement sur chaque site pour suivre les personnes accompagnées, les besoins des agriculteurs et le réseau local d'associations et de bénévoles. T2C met en œuvre des actions qui contribuent à lever les obstacles à l'inclusion de ces personnes dans la société française.

Pour ce faire, T2C développe 5 axes d'intervention pour une intégration réussie dans les domaines concernés :

- L'accompagnement vers l'emploi et le logement
- Accompagnement socio-éducatif pour l'accès aux droits et à la santé
- Accompagnement interculturel
- Accompagnement dans l'accès au logement
- Renforcement de l'autonomie dans la vie quotidienne

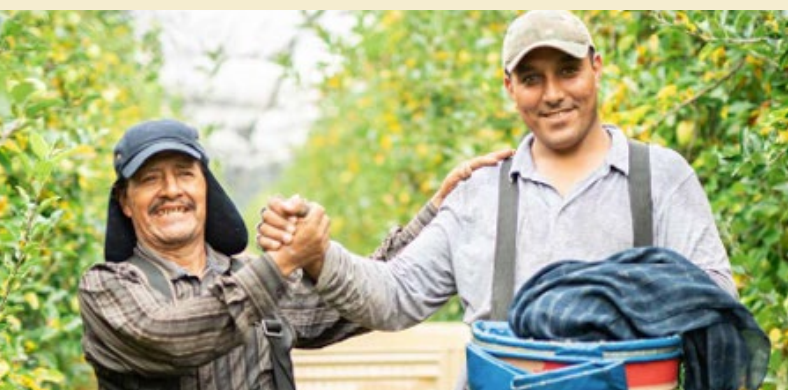
Nombre de travailleurs (A) et de travailleurs migrants (B) dans l'organisation

7 personnes, formant une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle, ont été progressivement recrutées pour renforcer l'accompagnement de ces personnes. Pays d'origine des travailleurs migrants : Afghanistan, Congo, Tibet, Ukraine.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des immigrés

Le secteur agricole français a été historiquement un phare de la solidarité, soutenant activement les immigrés. Avec plus d'un siècle d'expérience auprès des populations étrangères, il dispose d'atouts uniques que l'on ne retrouve pas dans d'autres secteurs professionnels. Il s'agit notamment d'une grande familiarité avec les non-francophones et d'une formation et d'une intégration éprouvées. Les agriculteurs, en particulier, font preuve de patience et de compréhension, reconnaissant que les nouveaux arrivants, étrangers ou non, ont souvent besoin d'une période de deux semaines seulement pour s'intégrer efficacement.

En outre, il est essentiel de comprendre la diversité des origines des réfugiés. Par exemple, alors que les premières vagues de réfugiés provenant de zones de conflit ont tendance à être composées d'élites, telles que des ingénieurs et des médecins, il y a également un afflux important de personnes d'origine rurale, telles que les Pachtoune et les Afghans. Ces personnes, avec leurs racines agricoles et l'expérience pratique acquise au cours de leur voyage vers la France, apportent une expertise inestimable. La pandémie de COVID a donné lieu à des campagnes soulignant l'importance de l'agriculture, suggérant que toute personne ayant des capacités physiques pouvait y contribuer. Cependant, la réalité souligne le besoin de compétences et d'expériences spécifiques, faisant de l'agriculture un domaine positif et recherché. De nombreux réfugiés, plutôt que de rechercher l'agitation de la vie urbaine, aspirent à la tranquillité. Pour eux, le contact avec la nature n'est pas seulement un travail, mais un processus thérapeutique qui leur permet de se connecter, de s'ancrer et de se recalibrer à la fois dans l'espace et dans le temps.



Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs migrants impliqués dans l'initiative d'intégration

300 réfugiés ont bénéficié du plan d'accompagnement global de Terre 2 Cultures depuis sa création en décembre 2018. 16 agriculteurs sont devenus partenaires de l'association, proposant un emploi (CDD et CDI) et un hébergement aux réfugiés accompagnés. Ils suivent en moyenne 130 migrants par an.

Partenaires externes

TERRE 2 CULTURES a obtenu le soutien et le financement de certaines parties prenantes clés, ce qui garantit la mise en œuvre réussie de ses initiatives. Des partenariats ont été établis avec DIAN, DIAIR et DETS (autorités locales décentralisées).

Description du processus d'inclusion étape par étape

TERRE 2 CULTURES utilise un processus d'inclusion complet conçu pour garantir l'intégration réussie des réfugiés dans le secteur agricole.

Le processus commence par une approche systématique au cours de laquelle des entretiens approfondis sont menés avec les candidats potentiels. L'objectif de ces entretiens est de mettre en relation les réfugiés et les agriculteurs en fonction de leurs compétences, de leurs profils et de leurs attentes en matière d'emploi. Certains réfugiés possèdent des compétences spécialisées, tandis que d'autres recherchent un emploi à court terme pour un soulagement économique immédiat.

Une fois jumelé, le réfugié signe un contrat de travail standard. Dans le même temps, un logement est organisé. Il peut s'agir d'un logement social ou d'un logement fourni directement par l'employeur.

Dans certains cas, l'association intervient pour louer un logement qu'elle sous-loue ensuite aux réfugiés. Cette démarche est essentielle dans les régions d'extrême droite, car elle permet d'assurer la sécurité et l'acceptation des réfugiés.

Le succès de l'emploi est évident : 10 % des réfugiés interrogés ont trouvé un emploi grâce à cette initiative. Au-delà du simple emploi, l'association offre un soutien continu. Elle dispose notamment d'un groupe WhatsApp dédié qui facilite la communication avec l'ensemble de l'équipe. Des visites mensuelles sont effectuées pour s'assurer du bien-être et de l'intégration des réfugiés. En outre, une assistance administrative, un accès aux soins de santé, des excursions culturelles, des voyages dans la nature, des explorations du patrimoine et des activités récréatives sont proposés, ce qui améliore encore l'expérience d'intégration.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

Les initiatives de TERRE 2 CULTURES ont transformé la vie de nombreux réfugiés, leur offrant non seulement un emploi, mais aussi l'opportunité d'une vie renouvelée.

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

Un cas exemplaire est celui de Yacine, un jeune homme de 23 ans qui, à son arrivée, était aux prises avec un syndrome de stress post-traumatique et des barrières linguistiques. Sa timidité et sa réticence initiales étaient évidentes, mais avec le soutien et les conseils appropriés, sa trajectoire a connu une transformation remarquable. En l'espace d'un an, il a pris confiance en lui, appris le français et affiché une personnalité dynamique. Aujourd'hui, il est membre salarié de l'association depuis plus de quatre ans. Ces histoires soulignent l'impact profond sur l'inclusion professionnelle que l'organisation a réalisé, en changeant des vies et en permettant aux réfugiés d'apporter une contribution significative au secteur agricole français.

Principaux effets sur l'insertion professionnelle

L'essence de l'insertion professionnelle ne consiste pas seulement à fournir un emploi, mais à s'assurer que les personnes sont intégrées dans leur rôle, ce qui leur permet de s'épanouir et d'apporter une contribution efficace. Les initiatives de TERRE 2 CULTURES témoignent de l'impact profond de l'insertion professionnelle. L'histoire de Yacine est emblématique de cet impact. Autrefois jeune homme aux prises avec le syndrome de stress post-traumatique et les barrières linguistiques, il s'est transformé en un francophone sûr de lui et parlant couramment le français, qui contribue activement à son travail. Sa transformation d'introverti en membre salarié de l'association depuis plus de quatre ans démontre le pouvoir de transformation des environnements de travail inclusifs. Mais l'histoire de Yacine n'est pas isolée. Les efforts de l'association pour trouver un poste adapté aux réfugiés, leur apporter un soutien continu et veiller à leur bien-être ont abouti à une véritable inclusion au travail, où les réfugiés ne sont pas de simples employés, mais des membres appréciés de leurs organisations et de leurs communautés respectives.

Défis non relevés, le cas échéant, et raisons invoquées

Les barrières linguistiques restent un problème. Bien que de nombreux réfugiés apprennent à parler français, la maîtrise de cette langue, en particulier des termes techniques agricoles, est un processus continu.

Impacts clés sur l'inclusion sociale

Outre l'emploi, les initiatives se concentrent également sur les aspects de l'intégration sociale. Les réfugiés, qui peuvent être considérés au départ comme de nouveaux arrivants, s'impliquent progressivement dans les communautés locales. L'expérience de Yacine en est un bon exemple : en plus de son travail, il faisait du sport, prenait des cours de français et pratiquait la boxe. Sa relation avec le cofondateur et ses interactions avec les volontaires témoignent des liens sociaux qu'il a développés. Le programme vise à aller au-delà du simple travail ; l'accent est mis sur la familiarisation des réfugiés avec les coutumes locales et sur la création de liens. À cette fin, l'association propose un accompagnement permanent, des excursions et des activités de loisirs, aidant ainsi les réfugiés non seulement à travailler, mais aussi à s'installer et à s'intégrer dans la communauté locale.

Défis rencontrés et comment ils ont été surmontés

La diversité des origines des réfugiés constitue un défi majeur. Si certains ont besoin d'un soutien intensif au départ en raison des traumatismes qu'ils ont subis, d'autres ont des besoins différents. Le partenariat a abordé ce problème par le biais d'un soutien personnalisé, en veillant à ce que le parcours unique de chaque réfugié soit reconnu et pris en compte.

La logistique

Transport logistique du domicile au lieu de travail

La logistique du transport des réfugiés de leur domicile à leur lieu de travail varie considérablement d'un endroit à l'autre. Dans certaines régions, les scooters et les vélos sont les principaux moyens de transport, tandis que dans d'autres, des navettes sont utilisées. Dans les régions isolées, les moyens de transport ne sont pas aussi accessibles.

Temps/charge de travail

Ces paramètres sont dynamiques et sont adaptés en fonction des besoins spécifiques des réfugiés, des exigences des fonctions et des ressources disponibles. Le partenariat veille à ce que la charge de travail soit gérable.

Matériel et ressources humaines :

L'achat de matériel et la mise à disposition de ressources humaines sont le fruit d'une collaboration qui implique souvent des consultations avec les gouvernements de plusieurs pays. Par exemple, dans des pays comme l'Allemagne, les demandeurs d'asile se voient accorder le droit de travailler, ce qui facilite le processus d'allocation des ressources.

Coûts

Il n'y a pas de coûts spécifiques à présenter, car ils sont optimisés pour assurer la durabilité des initiatives

Questions relatives à la formation

Besoins de formation ciblés sur les migrants

Les agriculteurs, qui sont en première ligne de cette initiative, expriment souvent leur préférence pour dispenser eux-mêmes la formation. Ils estiment que les nuances et les spécificités de chaque migrant requièrent une approche sur mesure, qu'il est préférable de dispenser personnellement. Toutefois, des lacunes ont été identifiées dans les modules de formation. Il y a un manque de formation dans des domaines tels que la conduite de tracteurs, la mécanique et la gestion des produits phytopharmaceutiques. L'un des problèmes est le niveau d'alphabétisation, car de nombreux migrants viennent de milieux où l'éducation formelle était limitée, voire inexistante. Les modules de formation doivent donc être intuitifs, pratiques et tenir compte de ces problèmes d'alphabétisation.

Besoins de formation pour la prise en charge des migrants en fonction de la fonction

Dans les relations avec les migrants, les besoins de formation diffèrent selon le rôle. Pour des fonctions telles que celles de propriétaire ou de contremaître, une formation en travail social est indispensable. Cette formation est essentielle pour comprendre les défis et les antécédents uniques des migrants. En outre, le soutien de pairs, en particulier de réfugiés ayant fait le même parcours, peut s'avérer inestimable. Ces pairs apportent des idées, partagent leurs expériences et offrent des conseils d'une manière qui trouve un écho chez les nouveaux migrants. En outre, étant donné que le partenariat est axé sur l'agriculture, il est primordial de transmettre des connaissances dans ce domaine. Cela permet de s'assurer que les migrants, quel que soit leur rôle, ont une compréhension de base du secteur, de ses pratiques et de ses attentes.

Besoins de formation pour les travailleurs nationaux travaillant avec des migrants

Les besoins en formation des travailleurs nationaux travaillant avec des migrants sont différents. L'objectif principal est de favoriser la compréhension, de promouvoir la



collaboration et d'assurer une communication fluide. Compte tenu de la diversité des origines des migrants, les travailleurs nationaux sont formés à la sensibilité culturelle, à la patience et à l'adaptation. Des ateliers sur la dynamique d'équipe, la résolution des conflits et la communication efficace sont essentiels. En outre, la compréhension des objectifs généraux de l'initiative, des difficultés rencontrées par les migrants et de la valeur qu'ils représentent aide les travailleurs nationaux à voir au-delà du travail et à apprécier l'impact social plus large.

Suggestions et conseils de la personne interrogée

“

L'un des principaux conseils donnés par les personnes interrogées est d'accorder une confiance inébranlable aux agriculteurs. Ces experts agricoles accueillent et intègrent depuis longtemps les nouveaux arrivants, s'appuyant sur leur expérience et leur expertise pour assurer une transition en douceur. C'est leur approche pratique et leur connaissance approfondie du terrain qui les rendent inestimables dans cette initiative.

En outre, il est essentiel de reconnaître que les réfugiés ne sont pas des enfants. Ils sont riches d'expériences, de compétences et de résilience. Proposer uniquement des sessions de formation, surtout si elles sont paternalistes, peut s'avérer contre-productif. Il est essentiel d'éviter une approche colonialiste de l'éducation et de reconnaître les capacités inhérentes de ces personnes. Tous les réfugiés sont intégrables et employables, et il est crucial de les approcher avec respect, dignité et en comprenant leur potentiel.

03

Grèce



M. Agisilaos Rapsaniotis

Tyrnavos, Thessalie

M. Christos Voulgaris

Agios Konstantinos,
Préfecture de Sterea
Ellada, Fthiotida,
Grèce



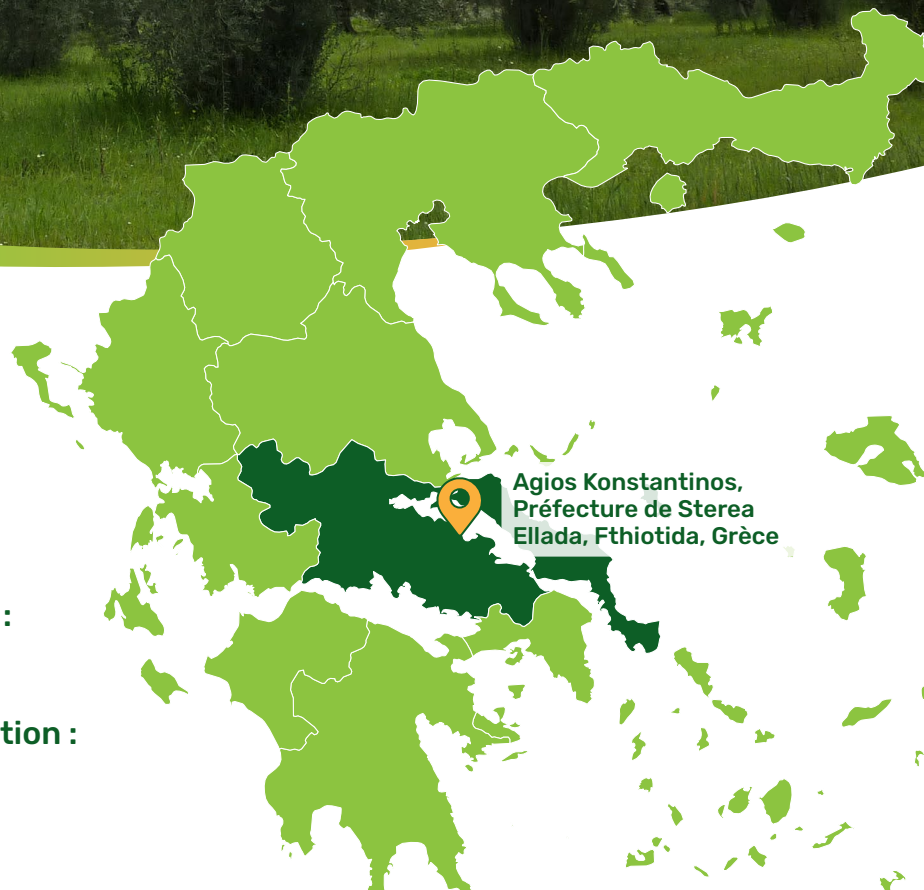
M. Christos Voulgaris

Nom du propriétaire/fondateur :

M. Christos Voulgaris

Année de création de l'organisation :

Plusieurs générations



M. Christos VOULGARIS est agriculteur et propriétaire d'oliveraies dans la région d'Agios Konstantinos à Fthiotida. Les oliveraies appartiennent à la famille depuis des générations et M. Voulgaris perpétue la tradition familiale. Outre la culture des olives, il est également apiculteur professionnel.

Il convient de mentionner que M. Voulgaris est également le président de la coopérative agricole locale d'huile d'olive d'Agios Konstantinos, qui compte 210 membres inscrits, dont la plupart pratiquent l'oléiculture. La superficie totale des oliveraies de ses membres correspond à 750 hectares, soit environ 127 500 oliviers.

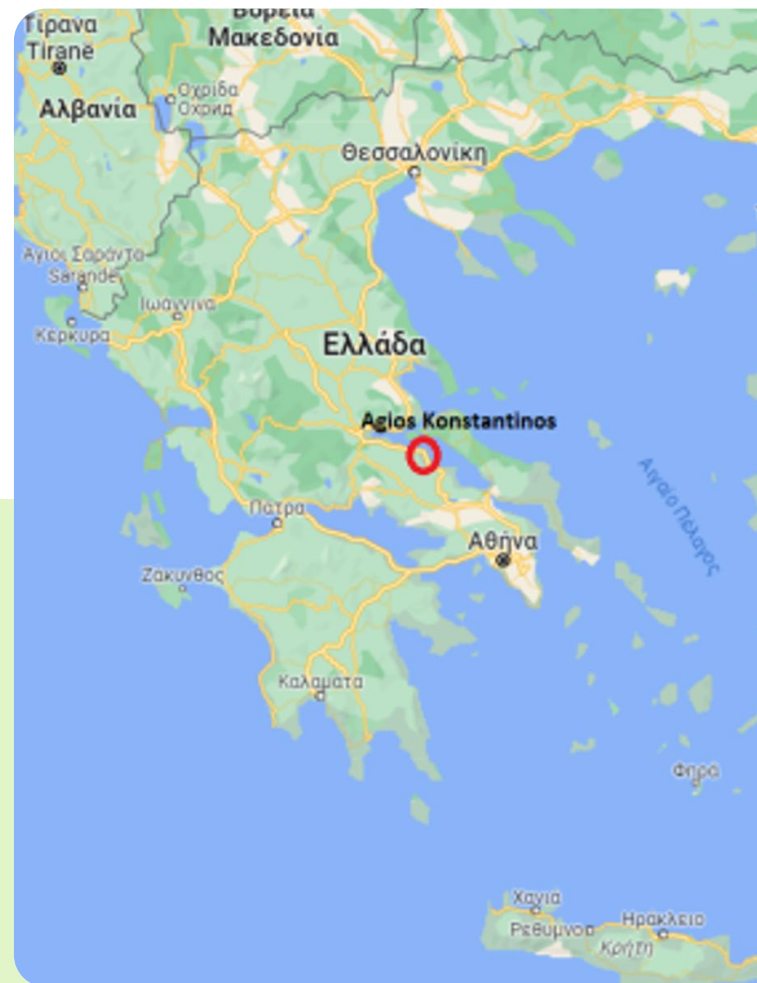
Dans le cadre de cette fonction, elle représente et traite les questions qui préoccupent les agriculteurs de la région, dont l'une est la demande de travailleurs agricoles permanents ou saisonniers. Elle défend également l'économie circulaire et la protection de l'environnement et a donc participé à d'importants programmes

et projets nationaux et européens de recherche et de démonstration, dans le cadre desquels des actions pilotes ont été menées dans ses oliveraies et dans des oliveraies appartenant à des membres de la coopérative.

Elle vend de l'huile d'olive, des olives de table et une variété de miel à des grossistes, mais aussi directement aux consommateurs.

Agios Konstantinos abrite l'une des oliveraies les plus historiques de Grèce, qui fait partie de la plus grande oliveraie de Fthiotida. Elle s'étend sur plus de 2 000 hectares, dont les principales variétés sont l'Amfissis et accessoirement la Kalamon, c'est-à-dire principalement pour la production d'olives de table.

La caractéristique la plus fondamentale de ces variétés est qu'elles produisent de grandes quantités de bois lorsqu'elles sont taillées. La culture de l'olivier en Grèce est très fragmentée ; à titre indicatif, dans la région d'Agios Konstantinos, la coopérative locale compte 210 membres enregistrés et environ 750 ha d'oliveraies (ce qui correspond à 3,6 ha/agriculteur ou 612 oliviers par agriculteur en moyenne). Les agriculteurs récoltent les olives entre la fin du mois d'octobre et le mois de décembre ; si la culture est destinée à la production d'huile d'olive, ils vendent leur produit aux moulins à huile locaux, qui ont généralement une capacité de production d'huile d'olive relativement faible pour la Grèce.





Description générale de l'organisation et de ses activités

Comme indiqué ci-dessus, M. Voulgaris est agriculteur et propriétaire d'oliveraies dans la région d'Agios Konstantinos à Fthiotida. Les oliveraies appartiennent à la famille depuis des générations et M. Voulgaris perpétue la tradition familiale. Il possède 7 hectares d'oliveraies dans la partie basse d'Agios Konstantinos et sur les hauteurs, où se trouvent les oliviers les plus anciens. La culture de l'olivier suit des pratiques oléicoles qui dépendent chaque année principalement des conditions météorologiques. Les pratiques culturelles sont principalement la protection des plantes, la fertilisation, la taille, l'enlèvement ou l'incorporation des résidus de taille et le labourage (en fonction du champ). Il cultive des variétés telles que Amfissis et Kalamon et produit annuellement un total de 5 tonnes d'olives pour l'huile d'olive et 15 tonnes d'olives de table.

Il pratique également l'apiculture, à laquelle il consacre 4 hectares. Dans ce domaine, le travail nécessaire est principalement effectué par lui-même et les membres de sa famille, mais lorsque le travail est très intensif, il emploie également un ou deux ouvriers. La production annuelle totale de miel (toutes variétés confondues) est de 450 kg.

Nombre de travailleurs (A) et de travailleurs migrants (B) dans l'organisation

Dans cette entreprise agricole, le propriétaire travaille avec deux employés permanents à temps plein qu'il a embauchés il y a 15 ans et six employés saisonniers pendant la saison des récoltes.

Pays d'origine des travailleurs migrants

Les travailleurs permanents et saisonniers viennent d'Albanie.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des migrants

Progressivement, au cours des dernières décennies, les travailleurs locaux des zones rurales se sont inscrits pour quitter la campagne et le travail agricole et choisir d'autres domaines professionnels, ce qui a entraîné une diminution significative de la population rurale. Le besoin constant de travailleurs agricoles a été progressivement couvert par l'emploi de migrants, principalement originaires des pays voisins de la Grèce (Albanie, Bulgarie). Toutefois, au cours des trois dernières années, on a assisté à une pénurie de travailleurs agricoles étrangers, tant permanents que saisonniers, ce qui a conduit les agriculteurs à décider de ne même pas récolter leurs produits.

Dans le cas de M. Voulgaris, des migrants permanents et saisonniers, qui se sont installés en Grèce ou qui viennent chaque année, travaillent pour lui depuis plusieurs années. L'agriculteur a embauché les migrants permanents il y a 15 ans et, comme il leur offrait un travail permanent et un endroit où vivre, ils ont décidé de faire venir leurs familles dans la région. L'agriculteur

s'est chargé des formalités administratives. Il a développé une bonne relation avec eux et les deux parties sont satisfaites. D'une part, l'employeur est satisfait des performances, de la cohérence et des conditions de coopération et, d'autre part, les travailleurs sont satisfaits des conditions de travail, de la sécurité, de l'assurance et du salaire journalier dont ils ont convenu.

Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs migrants impliqués dans l'initiative d'intégration

8 travailleurs migrants

Description du processus d'inclusion étape par étape

La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur primaire affecte les coopératives agricoles du pays, provoquant un certain nombre de problèmes au niveau de la production. Ce problème affecte le secteur agricole, pilier de l'économie grecque, qui contribue de manière significative à son équilibre.

En Grèce, comme dans plusieurs autres pays européens, il existe différentes manières de trouver et d'inviter des travailleurs agricoles. Par exemple, par le biais d'applications numériques gouvernementales permettant de rechercher et de postuler des travailleurs et des emplois respectivement. Par le biais d'accords entre États et d'un cadre réglementaire de mise en œuvre. Par l'intermédiaire d'agents spécialisés fournissant des services aux employeurs et aux travailleurs, par des connaissances et des recommandations, par les médias sociaux sur des pages spécifiques, etc.

Le processus d'intégration des travailleurs terrestres migrants, dans le cas des travailleurs permanents de M. Voulgaris, s'est déroulé sans heurts parce que les travailleurs étaient déjà en Grèce depuis de nombreuses années et avaient donc déjà appris la langue à un niveau satisfaisant et étaient pleinement intégrés et harmonisés avec la société locale.

L'intégration des travailleurs saisonniers dans le cas de M. Voulgaris présente des similitudes avec celle des travailleurs permanents, car elle se fait par le biais de recommandations et implique des travailleurs de la même nationalité (Albanie), qui sont déjà en Grèce depuis de nombreuses années, parlent la langue et ont de la famille installée dans le pays, dans leur propre maison.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

Bien que la sélection de migrants comme travailleurs de la terre ait été quelque peu forcée en raison du manque de travailleurs locaux, dans le cas de M. Voulgaris, la coopération entre l'employé et l'employeur s'est déroulée sans heurts. Cela a été facilité par la spécialisation des travailleurs et, surtout, par la connaissance de la langue, qui a permis une bonne communication et une bonne compréhension dès le début. Les différences de culture, de civilisation et de régime alimentaire ont été plutôt positives, car elles ont permis d'échanger des points de vue et d'apprendre à se connaître.

Principaux effets sur l'insertion professionnelle

L'une des principales préoccupations des employeurs pour les tâches qui nécessitent un travail d'équipe et une coopération est la compréhension et le respect mutuels entre les travailleurs. En effet, une bonne coopération et une bonne compréhension permettent d'effectuer un travail rapidement et correctement.

En outre, elles donnent à l'employé la satisfaction d'être suffisant et efficace et minimisent l'insécurité de son emploi.

Pour l'employeur, l'avantage supplémentaire d'un travail rapide et bien fait est qu'il n'a pas à gérer les tensions et les problèmes entre les employés.

Dans le cas de M. Voulgaris, l'intégration des travailleurs migrants sur le lieu de travail s'est déroulée sans heurts grâce à leur bonne connaissance de la langue grecque. En outre, les conditions économiques des travailleurs migrants sont les mêmes, de sorte qu'ils ont le sentiment d'être des membres égaux du groupe.

Le personnel permanent est satisfait car il bénéficie d'un emploi stable tout au long de l'année, ainsi que de la sécurité sociale. En outre, leurs salaires sont payés à temps et régulièrement. Les travailleurs saisonniers, quant à eux, sont également satisfaits parce qu'ils bénéficient d'un travail et d'une sécurité de revenu chaque année pendant la période de récolte des olives, ainsi que d'un logement gratuit.



Impacts clés sur l'inclusion sociale

Les deux travailleurs migrants permanents vivent dans le village depuis de nombreuses années et louent leur propre maison où ils vivent avec leur famille. Ils se sont pleinement intégrés dans la société locale et n'ont aucun problème d'intégration sociale. Ils ont développé des relations amicales avec M. Voulgaris et avec la population locale.

Les travailleurs saisonniers, qui vivent dans des maisons fournies gratuitement par M. Voulgaris, n'ont pas développé de contacts sociaux avec la communauté locale, mais ils ne se sentent pas indésirables ou exclus socialement tant qu'ils restent dans la région. Leur principale préoccupation est de venir travailler pendant un certain temps et d'économiser de l'argent pour retourner dans leur famille.



Défis non relevés, le cas échéant, et raisons invoquées

Au cas où il devrait embaucher d'autres travailleurs saisonniers, le défi consiste à les trouver à temps et à trouver des travailleurs qui parlent la langue pour pouvoir communiquer.

Défis rencontrés et comment ils ont été surmontés

La principale difficulté a été de trouver des travailleurs capables de parler le grec à un niveau élémentaire afin de pouvoir communiquer au moins sur les questions liées aux pratiques agricoles. En outre, et en particulier dans le cas des travailleurs permanents, il était souhaitable qu'ils aient des connaissances et des compétences de base en oléiculture, car le propriétaire n'était pas obligé d'être constamment avec eux et de les guider.

Au début, les travailleurs avaient des connaissances de base en grec, ce qui leur permettait de communiquer, mais aujourd'hui ils parlent couramment cette langue. En termes de compétences et de connaissances, les deux travailleurs avaient des connaissances de base, mais avec de la patience et un esprit positif de coopération de la part du propriétaire, ils sont maintenant capables d'organiser le travail agricole de manière cohérente.

Au niveau national, selon le titulaire, les décisions à prendre sont d'abord politiques, puis toutes les dispositions législatives nécessaires doivent être prises pour faciliter l'emploi des migrants dans le secteur agricole.

La logistique

Transport logistique du domicile au lieu de travail

Comme les oliveraies sont proches du village d'Agios Konstantinos et qu'il n'y a pas de transports publics, le propriétaire détermine le lieu et l'heure de rendez-vous et vient les chercher.

Temps/charge de travail

Ils travaillent environ 7 heures par jour, en fonction de la charge de travail et de la saison.

Questions relatives à la formation

Besoins en formation pour gérer les migrants en fonction de leur rôle

M. Voulgaris pense qu'une formation des propriétaires d'exploitations serait bénéfique, car elle leur permettrait de comprendre comment les différences culturelles influencent le comportement des travailleurs et de trouver des solutions pour la coexistence, ce qui serait bénéfique pour le travail à effectuer.

Besoins de formation pour les immigrants

M. Voulgaris insiste sur l'intégration sociale des immigrants. Il estime que s'il y a intégration sociale, la coexistence sera harmonieuse et cela aura un impact positif sur leur travail. C'est pourquoi les immigrants devraient être formés aux coutumes culturelles et religieuses de la Grèce, qu'ils devraient également respecter.

En outre, il serait souhaitable d'organiser des cours de langue rapides qui mettent l'accent sur la communication pour répondre à leurs besoins quotidiens, ainsi que sur l'hygiène, la sécurité et les pratiques agricoles de base.

Besoins de formation des travailleurs nationaux dans le cadre d'accords de partage d'emploi avec des migrants

Les travailleurs nationaux doivent être formés pour comprendre que les travailleurs migrants viennent occuper des emplois vacants qui ne sont pas occupés par des autochtones et ne doivent donc pas être considérés comme des concurrents ou des envahisseurs. Ils doivent également être informés afin de connaître le contexte social et culturel des migrants et les raisons pour lesquelles ils ont émigré à la recherche d'un emploi. Dans de nombreux cas, les raisons sont très importantes, comme la guerre, les catastrophes naturelles ou la pauvreté. Les travailleurs grecs devraient être formés pour sensibiliser la population, afin de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des migrants et de faire preuve d'empathie.



Suggestions et conseils de la personne interrogée

“

M. Voulgaris, en tant qu'agriculteur, mais aussi en tant que président de la coopérative locale d'huile d'olive, reconnaît la nécessité de recruter des migrants dans le secteur agricole, car il y a une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur.

L'administration centrale et les dispositions légales devraient déployer des efforts concertés pour trouver des migrants pour ces emplois et pour améliorer leur logement, leur éducation et leur intégration dans les communautés rurales locales.

Au niveau local, une idée sur laquelle ils travaillent et essaient de trouver un moyen de financement est de créer des installations et des infrastructures pour pouvoir accueillir les migrants en leur offrant un logement gratuit.

Enfin, il estime que les travailleurs migrants devraient être enregistrés auprès du service public de l'emploi. De cette manière, les agriculteurs pourront payer leur assurance, les migrants paieront leur part de l'assurance et l'administration centrale pourra concevoir et mettre en œuvre des politiques et des mesures plus spécifiques pour les agriculteurs et les migrants.



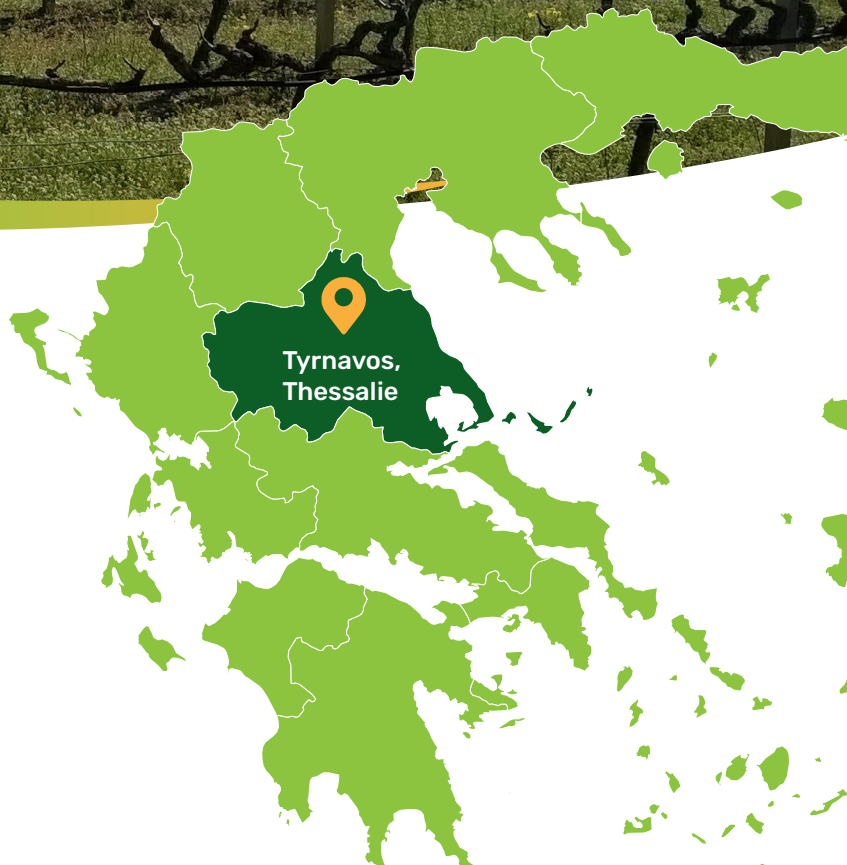
M. Agisilaos Rapsaniotis

Nom du propriétaire/fondateur:

Famille Rapsaniotis

Année de création de l'organisation:

Plusieurs générations



M. Agisilaos RAPSANIOTIS est agriculteur et propriétaire d'une grande exploitation agricole à Tyrnavos, dans la région de Thessalie, où il cultive des poires, des pêches et des raisins de cuve et de tsipouro, ce qui lui permet d'exercer une activité privée. La superficie totale cultivée est de 1,8 ha de poires, 2,9 ha de pêches (variété nektarini) et 3,3 ha de vignobles.

Il croit aux coopératives et ne s'est pas lancé dans la fabrication parce qu'il pense que l'avenir de l'agriculteur grec réside dans des coopératives dynamiques ayant un profil d'exportation et d'autosuffisance économique.

Il a un profil politique et s'intéresse aux questions sociales, en particulier rurales, et

a servi la société de Tyrnavos à divers postes. Il a servi la société de Tyrnavos à différents postes : vice-président de l'organisation supervisée - entreprise (TOEB) de 1995 à 2000, membre de la coopérative viticole agricole de Tyrnavos sans interruption depuis 2000 et président de la coopérative viticole agricole de Tyrnavos de 2010 à 2017.

Il a été activement impliqué dans l'Union centrale des organisations grecques de coopératives vinicoles (KEOSOE), où il a occupé des postes clés, puis a été vice-président du conseil d'administration. Il a été membre de l'Union centrale des organisations coopératives viticoles grecques (KEOSOE) et son représentant au sein de l'Association nationale interprofessionnelle de la vigne et du vin (EDOAO). Il a participé à la planification stratégique du vin grec et à l'Association nationale interprofessionnelle de la vigne et du vin pendant de nombreuses années, en tant que membre du conseil d'administration. Il a également été membre du groupe de planification stratégique de la viticulture grecque et interlocuteur de tous les ministres du développement rural.

En occupant des postes importants dans le secteur agricole, il s'est également occupé de la question de l'emploi des travailleurs migrants sur les terres.

Une question particulièrement importante dans la vaste région de la Thessalie, où est produit un pourcentage significatif de la production agricole totale du pays.

En tant que défenseur de l'économie circulaire et de la protection de l'environnement, il a participé à d'importants programmes et projets nationaux et européens de recherche et de démonstration, dans le cadre desquels des actions pilotes ont été menées sur ses terres agricoles.

Il vend sa production à des grossistes, à des industries agricoles, mais aussi directement aux consommateurs.



² La superficie totale de la Thessalie est de 14 036 km² et représente environ 11 % de la superficie totale du territoire grec. Elle est bordée au nord par la Macédoine, au sud par la Grèce centrale, à l'ouest par l'Épire et à l'est par la mer Égée et la partie sud du golfe Thermaïque.

La région de Thessalie représente 12,3 % de la superficie agricole utilisée du territoire, soit 347 069,2 ha.

En outre, 359 000 tonnes sont produites dans cette zone, soit 7 % du total des 5 495 000 tonnes de notre pays, environ 1/3 des pommiers, dont, selon les mêmes données, 129 000 tonnes sont produites sur les 395 000 tonnes au niveau national (pommes 304 000 tonnes au niveau national - 84 500 en Thessalie - poires 81 000 tonnes au niveau national - 43 300 tonnes en Thessalie).

En ce qui concerne les légumes frais, selon les mêmes données, la production totale dans le pays s'élève à 2 330 000 tonnes et en Thessalie à 278 000 tonnes (12 %). Le pourcentage de production le plus élevé est celui des tomates industrielles, puisque sur les 315 000 tonnes produites dans notre pays, 190 000 tonnes se trouvent dans la région de Thessalie.



Description générale de l'organisation et de ses activités

La famille de M. Rapsaniotis, dans la région de Tyrnavos en Thessalie, possède 23 hectares de terres arables. En son nom, il possède au total 8 ha de cultures de poires, de nectarines et de vignes. Dans les régions de Kipileria et de Tsamaslari, il y a 1,88 ha de poiriers. Dans la zone de Tsamaslari et Sultana, il y a 2,85 ha de pêches et de nectarines. Enfin, dans la région de Sprada et Kipileria, il y a 3,2 ha de vignobles avec une variété d'Assyrtiko, de Moscato et de Sauvignon.

Il a commencé avec son frère qui travaillait près de son père pour apprendre le métier et s'occuper progressivement de toutes les cultures et pratiques culturelles pour devenir un agriculteur professionnel.

Les pratiques culturelles sont principalement la protection des plantes, la fertilisation, la taille, l'enlèvement ou l'incorporation des résidus de taille et le labourage (en fonction du champ).

Le travail le plus intensif est effectué pendant la période d'avril à septembre et de mai à août, qui sont aussi les périodes où les travailleurs saisonniers sont occupés. Pendant la saison de la taille, il emploie des travailleurs spécialisés, car il s'agit d'un travail très important qui nécessite des connaissances et une expérience particulières.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des migrants

Bien que la Thessalie, en raison de sa position et de ses terres, soit l'une des régions les plus productives, donnant de la richesse aux personnes employées dans le secteur agricole, très peu décident d'entrer dans ce secteur en raison de la difficulté du travail. La diminution constante du nombre de jeunes employés dans le secteur agricole, ainsi que l'augmentation de l'exploitation agricole et du bétail, ont créé le besoin de chercher des travailleurs dans d'autres pays. L'alternative serait d'abandonner l'agriculture et de voir leur travail gaspillé, sans pouvoir récolter leurs produits.

La Thessalie, en raison de ses vastes exploitations agricoles, a été un pôle d'intérêt pour l'emploi de migrants économiques provenant de pays voisins tels que l'Albanie. Ainsi, peu à peu (depuis plus de 30 ans), le besoin de main-d'œuvre dans le secteur agricole a été comblé par des immigrants.

Dans le cas de M. Rapsaniotis, l'entreprise familiale emploie des travailleurs migrants d'Albanie depuis 35 ans. Elle emploie en permanence 2 à 3 personnes qui vivent dans la région avec leur famille, parlent couramment le grec et, dans la plupart des cas, leurs enfants sont nés en Grèce.

Nombre de travailleurs (A) et de travailleurs migrants (B) dans l'organisation

Dans cette entreprise agricole, le propriétaire travaille avec 2 à 3 employés permanents à temps plein qu'il employait il y a 30 ans et 10 à 25 employés saisonniers pendant la saison des récoltes.

Pays d'origine des travailleurs migrants

Les travailleurs permanents et saisonniers viennent d'Albanie.

Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs migrants impliqués dans l'initiative d'intégration

2-3 travailleurs migrants permanents et 10-25 travailleurs migrants saisonniers

Description du processus d'inclusion étape par étape

En Grèce, comme dans plusieurs autres pays européens, il existe différentes manières de trouver et d'inviter des travailleurs agricoles. Par exemple, par le biais d'applications numériques gouvernementales permettant de rechercher et de postuler des travailleurs et des emplois respectivement. Par le biais d'accords interétatiques et d'un cadre réglementaire d'application. Par l'intermédiaire d'agents spécialisés fournissant des services aux employeurs et aux travailleurs, par des connaissances et des recommandations, par les médias sociaux sur des pages spécifiques, etc.

Dans le cas de M. Rapsaniotis, les premières années, l'offre de main-d'œuvre était plus importante, car les

migrants venaient par dizaines dans la région de Thessalie, sachant qu'il y avait une demande de main-d'œuvre agricole. Cela a permis à l'agriculteur/employeur de choisir qui embaucher en fonction de la connaissance de la langue grecque et de l'âge, tant pour les travailleurs permanents que pour les travailleurs saisonniers.

De cette manière, l'insertion s'est déroulée sans problème car il a pu se mettre d'accord et organiser le travail dans les champs sans grandes difficultés. Bien entendu, il s'est lui-même chargé d'aider, voire d'entreprendre la gestion complète de tous les droits pour qu'ils puissent bénéficier d'une assurance, d'une carte de travail et d'un logement.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

La main-d'œuvre est l'un des nombreux facteurs qui affectent de manière significative la rentabilité des entreprises. Cela signifie que l'employeur doit s'assurer que les bonnes conditions existent parmi les travailleurs afin qu'ils puissent vivre ensemble de manière harmonieuse et accomplir les tâches requises.

Dans le cas présenté, la gestion des travailleurs migrants sur le terrain s'est principalement faite sur la base de l'égalité de traitement (financière et de la charge de travail) et en répondant à leurs besoins.

Dans le cas de M. Rapsaniotis, où la demande de main-d'œuvre est élevée, il n'y a pas de concurrence entre les travailleurs et, grâce à ses bonnes connaissances linguistiques, il peut coordonner le travail comme il l'entend.

Impacts majeurs sur l'inclusion sociale

L'intégration sociale des travailleurs agricoles migrants dans le lieu où ils travaillent est importante à la fois pour eux et leurs familles et pour la communauté locale.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les travailleurs agricoles migrants sont présents en Thessalie depuis de nombreuses années. Ils sont pleinement intégrés et travaillent à tous les niveaux comme les autochtones.

En outre, comme leur arrivée répondait à un besoin existant au niveau local qu'il n'y avait pas d'autre moyen de satisfaire, il était nécessaire que la communauté locale les accepte et les intègre.

Les employés permanents vivent dans le village depuis de nombreuses années et louent leur propre maison où ils vivent avec leur famille. Ils se sont pleinement intégrés dans la société locale et ont adapté leur vie aux nouvelles conditions. Ils ont développé des relations amicales avec M. Rapsaniotis et sa famille, ainsi qu'avec les villageois, en participant aux événements et célébrations organisés localement.

Difficultés rencontrées et comment ils ont été surmontés

Le défi principal et le plus important est d'obtenir les travailleurs nécessaires à tout moment pour achever le travail qui doit être fait dans leurs champs et ne pas perdre leur production.

La deuxième exigence très importante est qu'ils parlent la langue grecque à un niveau satisfaisant. L'expérience a montré que s'ils ne parlent pas la langue, ils ne peuvent pas travailler aussi bien et aussi vite parce qu'ils ne sont pas sûrs d'avoir compris correctement les ordres qui leur sont donnés.

Principaux effets sur l'insertion professionnelle

Les ressources humaines étant vitales pour les entreprises, de bonnes conditions de travail doivent être assurées. Celles-ci incluent la satisfaction en termes de conditions de travail, afin de garantir la sécurité des travailleurs sur le terrain dans le cadre de leur travail.

L'employeur veille à ce qu'ils soient traités sur un pied d'égalité, en exigeant qu'ils respectent ce qui a été convenu entre eux, l'outil important étant l'avantage qu'ils parlent la langue à un degré satisfaisant afin que ce qui a été convenu puisse être compris. Les travailleurs qui ont le sentiment d'être traités équitablement sont plus performants et coopèrent mieux entre eux.

Une autre raison de la coexistence harmonieuse des travailleurs de la terre est qu'il n'y a pas tant de différences de points de vue et d'autres pratiques agricoles que de rivalités, puisque tous les travailleurs qu'il emploie sont originaires du même pays.

Dans le cas de M. Rapsaniotis, les employés permanents sont satisfaits parce qu'ils ont un travail stable tout au long de l'année, qu'ils bénéficient de la sécurité sociale et qu'en outre, leurs salaires sont payés à temps et régulièrement. Les travailleurs saisonniers sont également satisfaits parce qu'ils ont du travail et une sécurité de revenu chaque année dans toutes les cultures pendant la saison des récoltes, mais aussi pendant la saison de la taille, le cas échéant.

Défis non relevés, le cas échéant, et raisons invoquées

Au cas où il devrait embaucher d'autres travailleurs saisonniers, le défi consiste à les trouver à temps et à trouver des travailleurs qui parlent la langue pour pouvoir communiquer.

La logistique

Transport logistique du domicile au lieu de travail

Les travailleurs permanents utilisent les véhicules de l'employeur pour se rendre dans les champs et les mêmes véhicules sont utilisés pour transporter les travailleurs saisonniers pendant les périodes concernées, ce qui permet d'établir un lieu de rencontre central facilement accessible à tous.

Temps/charge de travail

Ils travaillent environ 7 heures par jour, en fonction de la charge de travail et de la saison.

Coûts

45 euros par jour pour les travailleurs non spécialisés
60 euros par jour pour les travailleurs spécialisés.

Questions relatives à la formation

Besoins en formation pour la prise en charge des migrants selon la fonction

M. Rapsaniotis estime que les employeurs doivent en principe connaître les conditions qui ont contraint les travailleurs à quitter leur pays d'origine afin de faire preuve de compréhension, mais qu'ils doivent aussi être informés des avantages dont ils peuvent bénéficier, les informer et les aider dans les formalités.

Cela suppose qu'ils connaissent eux-mêmes les règlements et les lois de l'État, à la fois pour aider les migrants et dans leur propre intérêt, et qu'ils sachent quels sont leurs droits et leurs obligations.

Ils devraient être systématiquement informés du cadre juridique applicable aux travailleurs terriens migrants, de leurs procédures de légalisation, des organismes auxquels ils doivent s'adresser et d'autres questions formelles ou de fond qui les concernent.

Besoins de formation des migrants

Selon M. Rapsaniotis, la formation-information à donner aux travailleurs migrants terrestres arrivant dans notre pays devrait se faire dans leur langue et porter sur les questions de travail, de fiscalité, d'assurance, mais aussi sur les questions culturelles.

Sur le plan du travail, cela les aidera à comprendre comment fonctionne le système du travail du pays et donc leurs droits et obligations, sur le plan fiscal afin qu'ils sachent comment agir lorsqu'ils commencent à travailler, mais aussi sur le plan culturel qui les aidera à s'intégrer socialement, ce qui est tout aussi important pour la coexistence harmonieuse de la communauté.

Il devrait être obligatoire pour eux de suivre une série de cours de langue afin qu'ils puissent comprendre et communiquer de la manière la plus efficace possible.

Les orienter sur l'accès aux plateformes d'information gouvernementales gratuites afin qu'ils puissent s'informer sur les questions qui se posent et qui nécessitent une solution.

Besoins de formation des travailleurs nationaux dans le cadre d'accords de partage d'emploi avec des migrants

M. Rapsaniotis estime qu'il existe une distinction dans les besoins de gestion et de formation, en fonction de la responsabilité assumée.

Si le travailleur local occupe un poste de responsabilité en tant que superviseur, il doit être informé de toutes les questions liées aux travailleurs migrants sur le terrain. Il s'agit principalement des questions d'assurance, de rémunération, de fiscalité et des procédures de relocalisation et d'hébergement.

Si vous êtes un travailleur non qualifié, tel qu'un travailleur migrant terrestre, vous devez reconnaître et comprendre la difficulté de vivre et de travailler dans un pays étranger, et ce n'est pas une question de séminaire, mais de culture et de civilisation de votre lieu de travail.

En outre, un collègue a la capacité de l'aider à s'intégrer socialement dans le lieu où il vit. Dans de nombreux cas et pendant une période considérable, ils sont les seules personnes qu'ils connaissent dans le pays.



Suggestions et conseils de la personne interrogée

M. Rapsaniotis estime que la question la plus fondamentale qui devrait être résolue et qui concerne les agriculteurs qui sont des professionnels et des employeurs responsables est de transférer la responsabilité de l'assurance des travailleurs migrants sur la terre directement à eux et non à l'employeur. En d'autres termes, on ne peut pas demander à être payé sans être assuré.

Il estime également que les prestations liées au revenu qui leur sont accordées devraient être réduites ou leurs conditions modifiées. La raison en est que les travailleurs de la terre font pression pour qu'ils ne reçoivent pas d'assurance proportionnelle au temps de travail, afin de pouvoir continuer à recevoir des prestations. Cela empêche l'agriculteur de déclarer les coûts réels et encourage l'illégalité.

04

Italie



Ariel Coop. Sociale

Foligno, Ombrie, Italie

Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlotto

Cimbiano, municipalité de Castiglion
del lago, Pérouse



Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlo

Cimbiano, municipalité
de Castiglion del lago,
Pérouse

Année de création de l'organisation:
2003

Nom du propriétaire/fondateur:
Nicola Chiucchiurlo

Liens:



www.madrevite.it



[madrevite](https://www.facebook.com/madrevite)

Madrevite est une exploitation agricole qui se consacre à la production de vins DOC (Dénomination d'origine contrôlée) de haute qualité. Nichée dans un endroit pittoresque surplombant le lac Chiusi, elle possède des vignobles réputés pour leurs produits exceptionnels. Pour la gestion méticuleuse de ces vignobles, Madrevite fait appel à des travailleurs saisonniers, principalement pour les tâches viticoles.

En raison de la valeur élevée du vignoble et de la qualité supérieure du vin qu'il produit, une main-d'œuvre expérimentée et qualifiée est essentielle. Pour répondre à ces exigences, Madrevite collabore avec une coopérative externe. La main-d'œuvre de cette coopérative se compose essentiellement de travailleurs immigrés spécialisés dans la viticulture. En outre, Madrevite emploie directement des travailleurs immigrés pour des tâches telles que la récolte et d'autres travaux manuels, qu'ils effectuent aux côtés de l'équipe permanente. Madrevite combine ses besoins en main-d'œuvre, concentrés pendant la saison des vendanges (avril à juin), avec l'emploi de travailleurs immigrés qui vivent à proximité.

Description générale de l'organisation et de ses activités

Madrevite est située à Cimbano, dans la commune de Castiglione del Lago, entre l'Ombrie et la Toscane, dans la province de Pérouse, à l'intérieur de la zone de dénomination d'origine contrôlée "Trasimeno". L'entreprise couvre une superficie totale de 17 hectares, répartis sur trois collines différentes. Sur ces 17 hectares, 11 sont consacrés à la vigne, 5 sont des oliveraies en conversion biologique et le reste est utilisé en partie pour les cultures arables et en partie pour la culture de la "Fagiolina del Trasimeno" (variété de haricot). Cette zone est réputée pour la culture de divers cépages, dont le Gamay del Trasimeno, le Grechetto et le Sangiovese, qui représentent un patrimoine d'une grande valeur culturelle et économique. L'entreprise est basée sur la valorisation de produits de niche et de leur territoire. L'entreprise fait en effet partie du consortium "Consortio Colli del Trasimeno" qui regroupe tous les producteurs de dénomination d'origine contrôlée et dont Nicola est le président. Madrevite, qui fait partie du consortium, participe à des initiatives internationales visant à commercialiser sa production de vin DOC. Madrevite est situé dans un cadre enchanteur et tire parti de cet aspect distinctif de son activité pour améliorer le processus de vente directe, en offrant une expérience de dégustation exceptionnelle, tant dans le vignoble que dans la cave. L'entreprise coopère également avec certains marchés verticaux pour améliorer sa présence commerciale en ligne.

Localisation

Cimbano, commune de Castiglione del Lago, province de Pérouse, Italie

Nombre de travailleurs

- 9 avec un emploi permanent – emploi temporaire
- 6 à 8 travailleurs immigrés : 2 d'entre eux sont directement employés par l'entreprise pour une durée déterminée, conformément au contrat collectif national de l'agriculture.
- 6 à 8 coopératives contractantes et externes (coopératives gérées par des Pakistanais) chargées de fournir de la main-d'œuvre agricole.

Pays d'origine des travailleurs immigrés

Pakistán

Provenance des travailleurs immigrés à l'intérieur du pays

Ils viennent de Toscane car Madrevite se situe sur la colline entre l'Ombrie et la Toscane

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des personnes immigrées

Les difficultés liées à la main-d'œuvre dans le secteur agricole sont un problème courant dans tous les pays européens, et Madrevite, comme beaucoup d'autres exploitations situées dans des zones rurales, est confrontée à cette problématique. L'aspect saisonnier, le travail physique exigeant et l'éloignement des exploitations ne sont que quelques-uns des facteurs qui contribuent à la difficulté de trouver de la main-d'œuvre. Madrevite, grâce à ses liens étroits avec la population locale, a forgé un partenariat précieux avec une coopérative locale pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre saisonnière, en particulier pendant la période critique d'avril à juin, lorsque les activités de croissance de la vigne sont nécessaires au bien-être du vignoble.

La coopérative est chargée de fournir le nombre requis de travailleurs dotés des compétences nécessaires pour diverses tâches essentielles. Ces tâches comprennent la taille, l'entretien du vignoble, le palissage, le désherbage et la séparation des grappes. L'engagement de la coopérative s'est avéré indispensable, car le recrutement indépendant d'une main-d'œuvre aussi spécialisée serait une entreprise longue et difficile.

Les deux travailleurs temporaires recrutés directement par Madrevite ont été rencontrés grâce à la coopérative et sont maintenant impliqués dans différentes tâches manuelles au sein de l'exploitation.



Description du processus d'inclusion étape par étape

Madrevite a établi un partenariat de longue date avec une coopérative externe, et de nombreux employés de la coopérative sont restés les mêmes au fil des ans. Cette continuité a favorisé un environnement de travail familier et facile à gérer pour les deux parties. La coopérative est responsable du travail engagé en termes de temps, d'équipement de travail, de compétences et de transport. D'autre part, la présence de Nicola et de son équipe permanente garantit toutes les indications et l'aide dont l'équipe peut avoir besoin pour accomplir au mieux le travail engagé. La coopérative externe a un chef d'équipe qui est chargé d'organiser le travail de l'équipe, de gérer les emplois du temps et d'assigner les tâches.

Les deux travailleurs immigrés recrutés directement par Madrevite ont été formés sur le tas et travaillent avec l'équipe permanente de Madrevite dans une relation d'égal à égal.

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

La direction et le personnel de Madrevite font preuve d'une grande ouverture d'esprit et ont reconnu que la présence d'immigrés aux origines différentes était une chance pour l'entreprise et pour le lieu de travail. L'équipe collabore efficacement avec la main-d'œuvre immigrée, qu'elle soit externe ou employée directement, qui présente des niveaux variables de maîtrise de l'italien. Malgré les différences linguistiques, ils comprennent les instructions et exécutent leurs tâches de manière efficace. Les différences culturelles n'ont pas été signalées comme un problème.

Principaux impacts sur l'insertion sociale

Le processus d'inclusion peut être considéré comme continu. Les deux travailleurs immigrés directement employés par Madrevite participent à des cours d'italien et suivent une formation au permis de conduire, ce qui renforce considérablement leur intégration dans la société. Leur emploi dans le cadre de contrats réguliers, bien que temporaires, reconnaît leurs tâches professionnelles et les droits qui y sont associés, ce qui contribue à leur processus d'intégration. Les deux travailleurs soutiennent leur famille dans leur pays d'origine en leur envoyant régulièrement une partie de leur salaire. Il est important de noter que leur objectif premier est d'économiser de l'argent et d'améliorer leur situation socio-économique en vue d'un éventuel regroupement familial. Leur objectif premier est d'assurer le bien-être et la dignité de leur famille. Par conséquent, le processus formel d'intégration devrait commencer une fois qu'ils auront retrouvé leur famille.

Principaux impacts sur l'insertion professionnelle

Le double canal de recrutement a un impact différent sur l'entreprise, bien qu'il réponde tous deux au besoin réel de main-d'œuvre nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. Les deux travailleurs employés directement par Madrevite ont un contrat régulier à durée déterminée conforme au contrat collectif national de l'agriculture et sont principalement chargés des vendanges et de divers travaux agricoles, tandis qu'une équipe de travailleurs est engagée par une coopérative externe à laquelle sont confiées les activités de croissance raisonnée qui consistent en la taille et la culture de la vigne, la taille en vert, le vissage, le nettoyage des rangs de vigne des mauvaises herbes et la séparation des grappes de raisin.

Les travailleurs directs ont plus de chances d'interagir au sein de l'équipe permanente et avec les propriétaires, car leur trajet est organisé par Madrevite et ils passent plus de temps avec le personnel qui les forme et avec lequel ils travaillent. Le propriétaire organise également la charge de travail et la feuille de travail pour eux et les dirige pendant les heures de travail.

En ce qui concerne l'équipe externe, elle a moins d'impact car elle est plus autonome et a moins de chances d'interagir, bien que le personnel et la direction soient disponibles pour tout type de soutien nécessaire.

Difficultés rencontrées et comment elles ont été surmontées

Le principal enjeu concerne la question de la langue, car il arrive que des malentendus se produisent en raison de la prononciation ou du manque de vocabulaire.

Ce problème a été résolu en faisant appel à un collègue plus compétent pour traduire dans sa propre langue ou en utilisant des technologies comme un traducteur vocal.

Difficultés non résolues, le cas échéant, et raisons de ces difficultés

Les difficultés peuvent être interprétées de deux points de vue différents : pour les travailleurs, leurs objectifs consistent à obtenir un logement indépendant et à retrouver leur famille. Du côté du gestionnaire, l'objectif est de rendre les travailleurs autonomes en termes de transport et de rationaliser les processus administratifs qui entravent parfois l'embauche et l'intégration sociale des travailleurs dans la société. Cet enjeu n'a pas été travaillé car il nécessiterait un engagement à plusieurs niveaux et de la part de plusieurs acteurs.

Logistique

La logistique assure le transport entre le domicile et le lieu de travail

La coopérative externe dispose de ses propres moyens de transport pour acheminer les travailleurs du centre d'accueil à la ferme et vice-versa. Madrevite prend en charge les déplacements des deux employés immigrés en attendant qu'ils obtiennent leur permis de conduire.

Besoins de formation des travailleurs locaux dans le cadre du partage du travail avec les travailleurs immigrés

Comprendre les différences et être capable de travailler sans préjugés côte à côte est fondamental pour une équipe. Des exemples de renforcement de l'esprit d'équipe et des stratégies de coopération pourraient être utiles pour le groupe cible.

Questions relatives à la formation

Besoins de formation pour travailler avec les personnes immigrées en fonction du rôle

Madrevite pense que de nombreux propriétaires d'exploitations agricoles n'ont pas le bagage nécessaire pour comprendre les différences culturelles et les désavantages linguistiques, de sorte qu'une formation capable de sensibiliser les entrepreneurs peut être utile pour gérer une équipe multiculturelle.

Besoins de formation des travailleurs immigrés

Madrevite considère que la formation culturelle est très importante pour les personnes immigrées en termes d'inclusion. Les éléments culturels tels que les titres sur le lieu de travail (qui sont obligatoires en Italie pour travailler) sont très éloignés des normes et des antécédents de certains pays extra-européens. La connaissance des droits humains et des devoirs sociaux est également importante pour entreprendre un parcours d'inclusion dans le pays d'arrivée.



Suggestions et conseils de la personne interrogée

L'inclusion des travailleurs immigrés ne peut être déléguée aux agriculteurs ou aux ONG. L'inclusion nécessite l'effort collectif de tous les acteurs sociaux, à commencer par la formulation de politiques migratoires équitables et l'élaboration de stratégies d'inclusion concertées. Il est impératif de ne pas déléguer ou marginaliser le phénomène de la migration, qui a un impact profond sur les dynamiques sociales urbaines et rurales.



Ariel Coop. Sociale

Année de création de l'organisation:
1995

Nom du propriétaire/fondateur:
Fabrizio Dionigi

Liens:



www.arielcoop.it



[ArielCooperativaSociale](https://www.facebook.com/ArielCooperativaSociale)

Ariel est une coopérative sociale créée en 1995, qui fournit des services dans divers domaines et gère une ferme produisant des fruits, des légumes et des plantes ornementales. Dès le départ, Ariel a été conçue comme une coopérative sociale de type B, dont l'objectif est de permettre à des personnes qui ne sont généralement pas considérées comme productives et qui doivent donc être "assistées", de s'intégrer dans le système de production tout en retrouvant leur dignité et en donnant un sens à leur vie grâce à l'expérience d'un travail concret.

Elle emploie des personnes défavorisées, y compris des demandeurs d'asile, par le biais de divers moyens et canaux, entre autres en collaboration avec les institutions et les autorités locales. Certaines des personnes défavorisées qui ont initialement rejoint la coopérative par le biais d'un stage ou d'une bourse individuelle ont, au fil du temps, réussi à faire passer leur contrat d'un poste temporaire à un poste permanent, comme c'est le cas de l'immigré ghanéen.

Description générale de l'organisation et de ses activités

Ariel est située près de Foligno (Ombrie, Italie), avec un total de 7 hectares produisant des fruits, des légumes et des plantes ornementales biologiques. La ferme sociale est constituée de deux branches, une ferme produisant des fruits et légumes biologiques cultivés en plein champ et en serre, et un magasin à la ferme vendant des aliments biologiques. Un bon exemple de la qualité de ses activités et de ses produits est l'huile d'olive vierge extra autoproduite, AOP Ombrie, provenant de la zone historique des oliveraies d'Assisi-Trevi, récemment inscrite par l'UNESCO dans la liste des Systèmes ingénieux du patrimoine agricole mondial (SIPAM), et commercialisée sous la marque exclusive "Villa Fabri" à partir d'oliviers centenaires. Villa Fabri, qui est membre du Réseau européen du patrimoine des jardins (EGHN), est une propriété de la municipalité de Trevi, qui comprend des oliviers centenaires dont la récolte a été confiée à la coopérative Ariel.

La coopérative propose également une section de services de jardinage, y compris une pépinière. Récemment, la coopérative a lancé une offre de commerce électronique sur son site web <https://www.cibonostrvm.com/it/>, sous la marque "Cibo Nostrum", qui regroupe des produits alimentaires provenant de 10 autres entreprises d'agriculture biologique et du réseau "Raccolti di community", avec la participation de quatre autres fermes sociales.

Localisation

Foligno, Italie

Nombre de travailleurs

20 Travailleurs et 3 travailleurs immigrés

Pays d'origine des travailleurs immigrés

Ghana (employé permanent), Albanie et Moldavie (employé temporaire), Afrique (employés saisonniers)

Provenance des travailleurs immigrés à l'intérieur du pays

Ils vivent tous à proximité de la ferme.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des personnes immigrées

Ariel a une raison professionnelle d'inclure des immigrés sur le lieu de travail car l'une de ses activités en tant que coopérative de type b est de promouvoir et de faciliter l'inclusion des personnes défavorisées. D'autre part, ses principales activités agricoles sont le potager biologique, la production de plantes ornementales dans des serres et en plein champ, ce qui nécessite un travail manuel important pour des activités telles que le repiquage des semis, le désherbage, l'éradication des mauvaises herbes et la récolte, qui requièrent une main-d'œuvre qualifiée. La gestion des espaces verts est une autre partie importante de l'activité de la coopérative pour laquelle elle a besoin de travailleurs qualifiés. Elle emploie également des travailleurs saisonniers pour la récolte des olives.

Le président de la coopérative est également très sensible aux questions d'immigration et, en raison de son expérience personnelle, il considère désormais comme une priorité l'insertion professionnelle des immigrés dans le secteur agricole à partir de sa coopérative.

Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs immigrés impliqués dans l'initiative d'intégration

Nous comptons actuellement 3 personnes impliquées

Acteurs externes associés, le cas échéant

Ariel, de par sa nature, est en contacts avec les autorités locales, avec lesquelles elle interagit pour différents besoins liés à sa mission. Elle entretient des relations étroites avec la municipalité pour la gestion de l'oliveraie historique d'Assisi-Trevi, avec l'ASL3 UMBRIA (centre de santé publique local pour les maladies mentales), avec les autorités pénitentiaires locales pour la réhabilitation par le travail des détenus, avec Caritas et d'autres associations locales telles que Cidis (dans le passé) pour l'intégration des demandeurs d'asile.

Description du processus d'inclusion étape par étape

La coopérative possède une vaste expérience en matière d'intégration de personnes en situation de handicaps divers. L'une des réussites les plus importantes concerne un immigré ghanéen qui occupe aujourd'hui un poste permanent chez Ariel. Ce parcours d'intégration a commencé il y a dix ans par un stage qui s'est transformé en un poste temporaire et qui a finalement abouti à un poste permanent.

Au départ, il a reçu le soutien d'une autre coopérative spécialisée dans la gestion des immigrés (Cidis), qui lui a fourni un logement et un accès aux transports publics.

Une fois que son contrat de travail est devenu stable, il a décidé de louer un appartement en couple avec une personne italienne. Cet arrangement lui a permis de bénéficier pleinement de tous les droits liés à l'emploi prévus par le contrat national, y compris l'accès à l'assurance maladie et à divers avantages fiscaux.

En revanche, les deux autres travailleurs temporaires, l'un originaire de Moldavie et l'autre d'Albanie, ont été embauchés dans le cadre d'un programme pénitentiaire local. Bien qu'ils occupent un emploi temporaire légal, ils doivent retourner à la prison une fois leurs heures de travail terminées. Les autorités pénitentiaires assurent leur transport.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

L'équipe d'Ariel est très hétérogène et nombre de ses membres sont issus de milieux défavorisés. En ce qui concerne le parcours d'intégration de l'immigré ghanéen, la principale difficulté rencontrée a été la barrière de la langue, car il avait une maîtrise limitée de l'italien. La coopérative d'accueil Cidis a proposé des cours d'italien, ce qui a grandement facilité son intégration. L'immigré a montré dès le début un intérêt pour le travail et une volonté d'en apprendre davantage sur le travail et la culture. Pour le soutenir dans sa mission, la direction s'est montrée ouverte aux différences culturelles et disposée à l'accompagner dans son projet de vie. L'employeur a toujours embauché dans le respect du contrat collectif national de l'agriculture, reconnaissant les tâches professionnelles et les droits associés. 10 ans plus tard, l'employé travaille toujours au sein de l'équipe de la coopérative dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et est en couple avec une personne italienne qu'il a rencontrée sur le lieu de travail. Les autres membres de l'équipe (italiens) sont très ouverts et solidaires, ils n'ont pas de préjugés et soutiennent les nouveaux arrivants dans leurs activités quotidiennes à la ferme.

Principaux impacts sur l'insertion professionnelle

Le processus d'inclusion d'Ariel est bien rodé et la coopérative dispose d'une procédure interne qui s'articule autour de trois étapes:

- **Phase préliminaire:** connaissance de la personne grâce à un réseau de contacts approfondi impliquant le président de la coopérative et les parties prenantes.
- **Phase d'évaluation des compétences:** adaptation à l'environnement de travail et analyse des méthodes relationnelles les plus adaptées au contexte de l'emploi.
- **Parcours personnalisé:** identification des méthodes de recherche active en fonction du potentiel de la personne. La personne placée aura un chef d'équipe qui jouera le rôle de mentor pour son intégration. Le processus efficace d'insertion professionnelle est basé sur l'apprentissage par la pratique

et l'observation qui compense, le cas échéant, la barrière linguistique. Une fois que l'employé devient autonome, le formateur se contente de superviser les activités et d'être disponible en cas de besoin.

Ce parcours s'applique à différents types de personnes défavorisées impliquées dans le processus d'insertion professionnelle, la particularité étant qu'Ariel est en mesure, grâce à ses compétences, de façonner un programme personnalisé basé sur les besoins singuliers : chaque personne est prise en compte individuellement.

Après quelques années de travail en tant qu'ouvrier, l'immigré ghanéen a changé de poste et est devenu jardinier.

Principaux impacts sur l'insertion sociale

Le processus d'inclusion à long terme peut être considéré comme une bonne pratique. En effet, l'immigré ghanéen qui a commencé par un stage et vivait dans une maison partagée mise à disposition par un centre d'accueil, a maintenant un emploi permanent, son propre appartement loué et est en couple avec une personne italienne avec laquelle il a eu un enfant. Il se rend sur son lieu de travail avec son propre véhicule (vélo) et est bien intégré dans la société. En ce qui concerne les détenus, ils sont confrontés à un programme préparatoire d'inclusion sociale lorsqu'ils auront terminé leurs obligations carcérales.

Difficultés non résolues, le cas échéant, et raisons de ces difficultés

En suivant la vision et la mission d'Ariel, la ferme est très sensible au processus d'inclusion et la coopérative aimerait développer un modèle pour soutenir les immigrants dans ce processus. La coopérative aimerait mettre en place un centre de développement agricole basé sur des activités de formation professionnelle, afin d'améliorer les compétences des bénéficiaires dans le domaine agricole, en leur fournissant un logement pendant la formation. Ce projet n'a pas encore été réalisé en raison de problèmes administratifs et parce qu'il faut renforcer les relations avec les acteurs locaux susceptibles d'être intéressés par ce projet.



Logistique

La logistique assure le transport entre le domicile et le lieu de travail

Géré par les travailleurs immigrés ou par l'organisation impliquée dans le processus d'inclusion

Matériel et ressources humaines

Président de la coopérative, chef d'équipe dans les activités de la ferme

Temps/ charge de travail

Normal

Coûts

Conformes au contrat collectif national de l'agriculture

Questions relatives à la formation

Besoins de formation pour travailler avec les personnes immigrées en fonction du rôle

De nombreux agriculteurs sont considérés comme capables de gérer une équipe d'immigrés, mais ils manquent d'approche culturelle ; une formation sur ce point peut donc être utile pour le secteur.

Besoins de formation des travailleurs immigrés

La formation aux devoirs et aux droits liés au travail et à la sécurité sur le lieu de travail est fondamentale.



“

Suggestions et conseils de la personne interrogée

Un réseau plus fort entre les fermes sociales et les centres d'accueil serait utile pour les immigrés afin de les inclure dans le secteur agricole, de leur garantir un parcours préparé et façonné pour un processus d'intégration actif.

05

Espagne



IMEFE

Jaén, Espagne

**Des récoltes partagées:
un pont entre les cultures**

Santiago de Calatrava, Jaén, Espagne

Des récoltes partagées: un pont entre les cultures

Nom du propriétaire/fondateur:

Juan Carlos P. Carrillo



Juan Carlos, un agriculteur, a mis en place une équipe efficace de travailleurs saisonniers sénégalais pour les saisons de récolte, qui se déplacent en Espagne en fonction des saisons et des cultures. Ce groupe, qui réside principalement dans le nord de l'Espagne, est informé par Juan Carlos des périodes de récolte et, avant le recrutement, des contrats et des enregistrements administratifs sont organisés, tout en assurant leur hébergement dans le village de Juan Carlos.

Malgré les difficultés linguistiques, la communication est facilitée par les membres de l'équipe qui parlent couramment l'espagnol, et les relations de travail se sont renforcées au fil des ans, créant un environnement de travail efficace et des performances élevées. Juan Carlos s'est non seulement concentré sur l'insertion professionnelle, en facilitant l'hébergement et l'intégration sociale dans le village, mais il a également géré avec habileté la dynamique des équipes multiculturelles. Les défis, tels que le logement et la communication, ont été surmontés grâce à l'organisation et à l'établissement d'une relation de travail et d'une relation sociale solides entre les travailleurs immigrés et les travailleurs locaux.

Description générale de l'organisation et de ses activités

Juan Carlos est un agriculteur qui gère avec son père une exploitation agricole impliquant la récolte d'olives, une culture qui nécessite une main-d'œuvre expérimentée et qui a été difficile à trouver ces dernières années. Juan Carlos ne se contente pas de travailler sur ses propres terres, il fournit également des services à d'autres agriculteurs de la région pendant la saison de la récolte.

La récolte des olives est une activité agricole cruciale qui nécessite une planification et une exécution méticuleuses. Elle comporte plusieurs phases : la préparation avant la récolte, au cours de laquelle les équipes sont organisées et les rôles définis ; la récolte, qui peut être effectuée à l'aide de techniques manuelles et mécanisées ; le transport efficace

des olives jusqu'aux points de stockage ou de transformation. L'efficacité de la récolte des olives est assurée par une planification détaillée qui tient compte de la maturité optimale des olives, de la disponibilité et de la formation de la main-d'œuvre, de la logistique du transport, de la préparation de l'équipement et du maintien de la qualité et de la sécurité dans tous les processus. Une communication et une collaboration claires entre les travailleurs, en particulier au sein d'équipes multiculturelles, sont essentielles pour garantir un flux de travail harmonieux et productif.

Nombre de travailleurs (A) et de travailleurs immigrés (B) de l'organisation

Travailleurs saisonniers : 10
travailleurs immigrés et 2
travailleurs locaux

Pays d'origine des travailleurs immigrés

Senegal

Provenance des travailleurs immigrés à l'intérieur du pays

Le groupe de travailleurs immigrés est originaire du Sénégal et se déplace en Espagne au cours des différentes saisons de récolte, en fonction de la saison et de la culture concernée. La plupart des membres du groupe vivent dans le nord de l'Espagne et se déplacent en fonction des besoins en main-d'œuvre dans les différentes régions du pays. Juan Carlos informe le chef de groupe de la période des récoltes et organise l'arrivée et le séjour des travailleurs dans son village. Le processus consiste à trouver un logement dans le village et à effectuer toutes les démarches administratives nécessaires à l'obtention des contrats et à l'enregistrement de tous les travailleurs.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des personnes immigrées

Les raisons et motivations de l'initiative d'intégration des travailleurs immigrés dans le cas de Juan Carlos se concentrent principalement sur le besoin de main-d'œuvre expérimentée et qualifiée pour la récolte des olives, qui est une tâche laborieuse et nécessite des personnes ayant de l'expérience dans les travaux des champs. Ces dernières années, il a été difficile de trouver une main-d'œuvre locale qualifiée pour travailler dans les champs, ce qui a fait des travailleurs sénégalais, qui ont l'habitude de travailler dans les champs tout au long de l'année, une bonne solution pour assurer l'efficacité de la récolte.

Les relations de travail établies au fil des ans avec ce groupe de travailleurs ont favorisé

un fonctionnement harmonieux, où chacun connaît ses tâches et les accomplit avec une grande efficacité.

En outre, une bonne gestion a permis à Juan Carlos d'offrir des services à des tiers dans la région, ce qui se traduit par des campagnes plus longues et une meilleure rémunération des travailleurs immigrés, créant ainsi un environnement de travail durable et mutuellement bénéfique pour l'employeur et les employés immigrés.

Le renforcement des relations favorise également une intégration positive et une coexistence harmonieuse entre les travailleurs locaux et les travailleurs immigrés.

Nombre de travailleurs et nombre de travailleurs immigrés impliqués dans l'initiative d'intégration

Travailleurs saisonniers : 10 travailleurs immigrés
et 2 travailleurs locaux

Acteurs externes associés, le cas échéant

Juan Carlos travaille en étroite collaboration avec un autre agriculteur pour coordonner et gérer les différents aspects logistiques liés aux travailleurs immigrés, en particulier l'hébergement. Ensemble, ils veillent à ce que les travailleurs aient un endroit où loger pendant la saison des récoltes, en plus de coordonner d'autres aspects qui peuvent être nécessaires pour le séjour et le travail des immigrés dans la région. La coopération entre Juan Carlos et cet agriculteur est essentielle pour faciliter l'intégration et l'hébergement des travailleurs immigrés, en veillant à ce que leurs besoins fondamentaux soient satisfaits et en créant un environnement de travail fonctionnel et accueillant.

Il est également soutenu par le chef du groupe de travailleurs immigrés, qui fait office de lien vital entre Juan Carlos et les travailleurs immigrés. Il joue un rôle essentiel dans la communication d'informations entre Juan Carlos et les travailleurs, en veillant à ce que ces derniers soient informés des détails du travail, tels que les dates et les attentes en termes de travail. En outre, il facilite la communication et la résolution des problèmes sur le lieu de travail, d'autant plus que certains travailleurs peuvent avoir une maîtrise limitée de l'espagnol. Le responsable peut également aider à coordonner les mouvements du groupe, en veillant à ce qu'il arrive sur le lieu de travail comme convenu et en aidant à gérer tout problème ou préoccupation pouvant survenir au cours de la période d'emploi.

Description du processus d'inclusion étape par étape

Juan Carlos a mis en œuvre un processus complet d'intégration des travailleurs immigrés sénégalais dans les récoltes d'olives. Ce processus commence par un accord de communication et d'emploi entre lui et le chef du groupe de travailleurs immigrés, coordonnant les dates et la logistique pour la saison.

Ensuite, avec un agriculteur collaborateur, il organise l'hébergement et le transport, tandis que toutes les formalités administratives relatives aux contrats de travail et aux enregistrements sont prises en charge. Tout au long de la saison, Juan Carlos travaille non seulement en étroite collaboration avec les travailleurs, en leur assignant des tâches et

en les supervisant, mais il facilite également l'intégration et l'interaction sociale entre les travailleurs immigrés et la communauté locale.

Il favorise un environnement de travail cohésif et amical entre les travailleurs immigrés et les travailleurs locaux, en gérant les conflits et en fournissant un retour d'information constant. En retour, l'inclusion sociale est favorisée en permettant aux travailleurs de participer à la vie du village.

À la fin de la saison, les procédures sont examinées et évaluées, préparant ainsi les collaborations futures, créant un cercle durable et mutuellement bénéfique d'emploi et d'inclusion sociale et professionnelle.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

Dans le cas de Juan Carlos et de son équipe de travailleurs saisonniers sénégalais, l'impact principal sur la gestion des équipes multiculturelles est remarquablement positif et éducatif pour les deux parties concernées. Juan Carlos et son père ont été les pionniers de l'incorporation de la main-d'œuvre immigrée dans la région, établissant une relation de travail solide et efficace avec l'équipe sénégalaise, caractérisée par la compréhension mutuelle et le respect culturel.

La synergie entre les travailleurs immigrés et locaux a été renforcée grâce à une gestion qui respecte et valorise la diversité, ainsi que le partage des connaissances et des expériences entre les cultures. La cohésion de l'équipe, même dans le contexte des barrières linguistiques, a été renforcée, créant un environnement de travail où chaque membre se sent valorisé et respecté.

Cette gestion multiculturelle a permis à Juan Carlos d'offrir des services à des tiers dans la région, ce qui prolonge les campagnes de travail et offre de meilleurs salaires aux travailleurs immigrés, favorisant ainsi une coopération continue et fructueuse entre toutes les parties concernées.

L'intégration réussie d'équipes multiculturelles comme celle-ci peut servir de modèle d'intégration et de coopération dans le secteur agricole.

Principaux impacts sur l'insertion professionnelle

Juan Carlos a eu un impact significatif sur l'insertion professionnelle des travailleurs immigrés sénégalais dans son exploitation. Grâce à des pratiques inclusives et à une étroite collaboration, il a créé un environnement de travail où les immigrés sont non seulement employés, mais aussi intégrés et valorisés en tant que partie intégrante de l'équipe et de la communauté.

La communication a été cruciale dans ce processus ; bien que certains travailleurs aient une maîtrise limitée de l'espagnol, des moyens efficaces de communication et de médiation ont été mis en place grâce à ceux qui maîtrisent mieux la langue.

Juan Carlos travaille aux côtés de l'équipe, fournissant des orientations et un encadrement sur les tâches à accomplir, et tirant parti des compétences et des expériences des travailleurs immigrés.

Malgré la rotation du personnel, de nombreux travailleurs reviennent chaque année entre novembre et février, ce qui témoigne d'une relation de travail positive et continue. Cette collaboration a permis non seulement de répondre aux besoins de main-d'œuvre pendant les saisons de récolte, mais aussi de faciliter un espace de travail où la culture et les compétences des immigrés sont reconnues et valorisées, ce qui favorise l'intégration de la main-d'œuvre et établit une norme de respect mutuel et de coopération.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur l'insertion sociale

Juan Carlos a favorisé une remarquable inclusion sociale des travailleurs immigrés dans l'environnement rural où se déroule leur activité agricole. En fournissant un logement dans le village, les travailleurs ont la possibilité de s'intégrer dans la vie quotidienne de la localité, de participer à la société et à l'économie locales, par exemple en faisant leurs courses et en utilisant les services locaux.

Cette présence permet non seulement aux travailleurs immigrés de s'immerger dans la culture et les pratiques sociales locales, mais elle facilite également l'enrichissement multiculturel de la communauté locale, en favorisant un échange culturel et social à double sens. Malgré d'éventuels obstacles linguistiques ou culturels, les travailleurs s'intègrent à la vie du village pendant la saison des récoltes, nouant des relations et, dans certains cas, des amitiés.

Cette approche permet non seulement de valider la contribution des travailleurs immigrés, mais aussi de reconnaître et de célébrer leur valeur et leur présence au sein de la communauté, en favorisant un sentiment d'appartenance et d'inclusion, ce qui est essentiel à leur bien-être et à leur développement social pendant leur séjour.

Difficultés rencontrées et comment elles ont été surmontées

La question du logement s'est d'abord révélée être un obstacle important, compte tenu de l'arrivée d'un grand nombre de travailleurs. La solution a été trouvée grâce à l'organisation : Juan Carlos et un autre agriculteur ont coordonné conjointement l'hébergement, en veillant à ce que tous les travailleurs disposent d'un endroit sûr et confortable où séjourner.

Un autre défi de taille a été la barrière de la langue, en particulier avec les travailleurs qui étaient nouveaux dans l'équipe et qui avaient une connaissance limitée de l'espagnol. Cependant, les membres de l'équipe qui maîtrisaient le mieux l'espagnol ont facilité les communications, assurant des interactions efficaces et favorisant un environnement de travail harmonieux.

Juan Carlos, pour sa part, a mis en œuvre une gestion caractérisée par la présence et la collaboration active, en travaillant avec l'équipe, en facilitant l'apprentissage mutuel et en établissant un espace où le respect et la compréhension mutuels étaient une priorité, ce qui a permis de résoudre les problèmes collectivement, en se concentrant toujours sur le bien-être commun.

Difficultés non résolues, le cas échéant, et raisons de ces difficultés

Le changement climatique a commencé à avoir un impact perceptible sur les récoltes d'olives, créant des années de production très faible qui ne justifient pas la mobilisation d'un si grand nombre de travailleurs immigrés. Au cours de ces périodes, la disponibilité de la main-d'œuvre est considérablement réduite et l'emploi d'un grand nombre de travailleurs n'est ni viable économiquement ni prudent d'un point de vue logistique.

Ce scénario présente un dilemme à la fois pour Juan Carlos et pour les travailleurs immigrés : l'incohérence et l'imprévisibilité des opportunités d'emploi qui compromettent la stabilité et la planification à long terme pour toutes les parties concernées.

Logistique

La logistique assure le transport entre le domicile et le lieu de travail:

En fournissant un logement dans le village, Juan Carlos s'assure que les travailleurs sont proches de leur lieu de travail. En outre, il facilite le transport quotidien vers l'oliveraie, ce qui n'est pas seulement un avantage pour les employés, mais garantit également qu'ils sont sur le site aux heures prévues, optimisant ainsi l'efficacité de la récolte.

Matériel et ressources humaines:

Juan Carlos fournit les outils de travail nécessaires à l'exécution des tâches de récolte. La gestion des ressources humaines, en particulier d'une équipe multiculturelle et multilingue, requiert des compétences spécifiques. La communication et la répartition claire des tâches sont cruciales. La présence de travailleurs jouant le rôle d'intermédiaires linguistiques facilite le processus en garantissant que les instructions et les attentes sont comprises par tous les membres de l'équipe.

Temps/charge de travail

La saison de la récolte des olives est intense et nécessite une planification minutieuse afin de maximiser l'efficacité dans un laps de temps relativement court. L'expérience et les compétences des travailleurs immigrés, qui sont habitués à un travail physique constant et exigeant en fonction des saisons et des cultures, sont inestimables. Juan Carlos travaille à leurs côtés, ce qui permet non seulement de motiver les troupes, mais également de superviser efficacement le rythme et la qualité du travail effectué.

Coûts

Ils comprennent les salaires, le logement, le transport et les outils/équipements. Si ces coûts constituent un investissement nécessaire pour garantir une récolte fructueuse, ils doivent également être soigneusement gérés et équilibrés pour assurer la viabilité économique de l'opération. Les années de faible récolte, lorsque la mobilisation de l'ensemble de l'équipe n'est pas toujours économiquement prudente, la gestion des coûts devient un défi supplémentaire.

Questions relatives à la formation

Besoins de formation pour travailler avec les personnes immigrées en fonction du rôle

Dans le contexte de Juan Carlos et de son équipe de travailleurs saisonniers sénégalais, la formation des propriétaires comme Juan Carlos pourrait être axée sur la gestion interculturelle et les compétences de communication avancées afin de combler les écarts linguistiques et culturels potentiels. En outre, la compréhension des procédures administratives, des exigences légales et des droits des travailleurs immigrés est essentielle pour garantir le respect des réglementations et offrir des conditions de travail justes et équitables. En outre, une formation à la résolution des conflits pourrait améliorer la capacité à arbitrer les désaccords ou les malentendus au sein d'une main-d'œuvre multiculturelle. L'approche de Juan Carlos, qui consiste à travailler avec son équipe, est louable et les propriétaires pourraient bénéficier d'une formation qui renforce les compétences de gestion sur le terrain et de leadership pratique dans des environnements d'équipe diversifiés.

Besoins de formation des travailleurs immigrés

Étant donné que certains travailleurs sénégalais sont confrontés à des barrières linguistiques, la formation linguistique est un besoin important. Celle-ci pourrait être étendue pour inclure les terminologies spécifiques utilisées dans le secteur agricole et dans le cadre de leurs tâches. En outre, la compréhension et la connaissance des systèmes juridiques et administratifs espagnols leur permettront de prendre conscience de leurs droits et de pouvoir se défendre. Étant donné qu'ils possèdent une expertise cruciale dans le domaine de l'agriculture, la reconnaissance et peut-être la certification de ces compétences amélioreront leur employabilité et leur reconnaissance dans le secteur. L'orientation culturelle pourrait également faciliter leur intégration sociale, en leur donnant un aperçu des coutumes locales, des normes sociétales et des attentes sur le lieu de travail et dans la communauté.

Besoins de formation des travailleurs locaux dans le cadre du partage du travail avec les travailleurs immigrés

Pour les travailleurs locaux qui partagent des tâches avec des travailleurs immigrés, une formation sur la sensibilité et la diversité culturelles peut favoriser un environnement de travail inclusif et harmonieux. Il s'agit notamment de comprendre les nuances culturelles, les styles de communication et les difficultés potentielles auxquelles leurs collègues sénégalais peuvent être confrontés. Les doter d'une connaissance de base de la langue ou du dialecte parlé par les migrants peut faciliter la communication et la camaraderie. En outre, une formation sur les compétences de collaboration, la constitution d'équipes et les mécanismes de soutien par les pairs peut permettre de constituer une équipe forte et unie qui apprécie et exploite les diverses compétences et perspectives apportées par tous les travailleurs, quelle que soit leur origine.



Suggestions et conseils de la personne interrogée

Je recommanderais aux autres agriculteurs de toujours maintenir une communication ouverte et claire, peut-être avec l'aide des travailleurs qui peuvent servir d'intermédiaires linguistiques. La constance dans les relations de travail, en offrant des opportunités au cours des saisons consécutives, crée une atmosphère de confiance et d'efficacité. En outre, il est essentiel d'assurer un logement adéquat et de gérer la logistique du transport quotidien vers le lieu de travail. Travailler aux côtés de l'équipe, non seulement en dirigeant mais aussi en participant, renforce les relations et améliore les performances.

IMEFE

(Institut Municipal pour l'Emploi et la Formation Entrepreneuriale)

Année de création de l'organisation:

Ayuntamiento de Jaén

Nom du propriétaire/fondateur:

2000

Liens:  www.aytojaen.es



L'IMEFE (Institut Municipal pour l'Emploi et la Formation Entrepreneuriale) joue un rôle essentiel en facilitant l'intégration professionnelle des travailleurs immigrés dans le secteur agricole de la province de Jaén, en Espagne. Dans un paysage où l'agriculture, bien qu'elle soit un pilier de l'économie locale, manque souvent de soutien social et est perçue négativement, l'IMEFE collabore avec diverses entités et organisations sociales pour faciliter non seulement l'intégration professionnelle, mais aussi le développement et la formation de ces travailleurs.

Dans ce contexte, les travailleurs immigrés, bien qu'ils soient confrontés à des obstacles tels que la difficulté de faire reconnaître leurs qualifications et les barrières linguistiques, sont également considérés comme des acteurs qui, avec un soutien et une formation adéquats, peuvent apporter une contribution significative au dynamisme et à la revitalisation des zones rurales.

Description générale de l'organisation et de ses activités

L'IMEFE, situé à Jaén, s'est distingué en tant qu'entité engagée dans l'intégration des travailleurs migrants dans le secteur agricole de la province. Bien qu'il ne produise pas directement d'aliments ou de cultures, l'IMEFE joue un rôle essentiel dans la mise en relation et la communication entre les agriculteurs et les travailleurs, souvent des immigrés, qui travaillent dans des champs où sont cultivés une grande variété de produits, dont potentiellement l'olivier, pour lequel Jaén est particulièrement connue.

En collaborant avec diverses entités et organisations, notamment les associations d'aide aux immigrés, les services sociaux et les unités de formation et d'emploi, l'IMEFE ne se contente pas de faciliter l'emploi, mais relève également les défis liés à la formation et à l'intégration sociale et culturelle des travailleurs immigrés. L'institut s'efforce de surmonter les obstacles courants auxquels sont confrontés les immigrés, tels que les barrières à l'accès à la formation et à la certification, et s'efforce de percevoir et de renforcer la valeur que les travailleurs immigrés apportent aux zones rurales et agricoles.

Pays d'origine des travailleurs immigrés

Les travailleurs sont principalement originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et d'Amérique Latine.

Provenance des travailleurs immigrés à l'intérieur du pays

Les immigrés qui accèdent à l'IMEFE proviennent principalement d'Afrique et d'Amérique Latine. En général, il s'agit de "nouveaux arrivants" ou d'immigrants récents qui recherchent un emploi dans la région. Ces personnes s'adressent généralement aux services sociaux ou à d'autres institutions similaires qui, à leur tour, s'adressent à l'IMEFE pour obtenir une aide supplémentaire dans la recherche d'un emploi et l'intégration dans le secteur agricole de la province de Jaén. Le rôle de l'IMEFE est donc crucial pour faciliter leur insertion professionnelle et sociale, en leur donnant accès à la formation, à l'orientation et à d'autres opportunités.

Raisons et motivations de l'initiative d'intégration des personnes immigrées

L'Institut municipal pour l'emploi, la formation et le placement (IMEFE) se concentre sur l'intégration des immigrés dans le secteur du travail et le secteur social, en particulier dans le secteur agricole qui connaît une demande notoire de main-d'œuvre.

Les motivations de l'IMEFE sont non seulement de répondre aux besoins de main-d'œuvre, mais aussi de promouvoir l'inclusion sociale et économique des immigrés, d'éviter leur marginalisation et de revitaliser les zones rurales sur le plan démographique.

Ses objectifs vont de la facilitation de l'accès à l'emploi au développement des compétences et à la formation, en passant par le soutien à l'intégration socioculturelle et l'aide à la régularisation juridique et documentaire des immigrés. L'IMEFE cherche également à établir un lien efficace entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en garantissant

des relations de travail fructueuses et en promouvant des environnements de travail positifs. En outre, l'IMEFE collabore activement avec diverses entités et organisations afin d'établir un réseau de soutien large et cohérent, capable de répondre de manière exhaustive aux divers besoins et défis auxquels sont confrontés les immigrés.

Dans un environnement qui peut souvent être précaire et difficile pour les nouveaux arrivants, l'IMEFE constitue une passerelle importante, facilitant non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi une intégration plus harmonieuse et plus structurée dans la société grâce à la formation, au développement des compétences et à l'établissement de liens avec la communauté et le secteur du travail.

Acteurs externes associés, le cas échéant

Plusieurs acteurs externes participent au processus d'intégration professionnelle et d'aide aux immigrés en collaboration avec l'IMEFE. Ces acteurs jouent différents rôles, allant de l'assistance directe aux immigrés dans la gestion des documents et des procédures juridiques, à l'offre de formation et à la proposition d'opportunités d'emploi, en passant par la contribution à des efforts d'intégration sociale plus larges. La collaboration entre ces entités garantit une approche à multiples facettes pour soutenir les travailleurs immigrés dans le secteur agricole et favoriser leur intégration sociale, juridique et économique.

- **Table ronde locale sur l'insertion sur le marché du travail:** Elles se réunissent régulièrement pour coordonner et informer afin de faciliter l'insertion des travailleurs, en partageant des informations sur les services et les initiatives développés par chaque partie. Chaque entité, par l'intermédiaire de ses techniciens de placement et d'orientation, recherche le meilleur placement pour chaque demandeur d'emploi en fonction des offres d'emploi.
- **Commission des services sociaux de la mairie de Jaén**
- **Cáritas:** Cette organisation apporte un soutien aux personnes défavorisées, en les aidant notamment à se nourrir, à se loger et éventuellement à suivre une formation professionnelle.
- **Croix-Rouge**
- **Asociación Marcelino Champagnat.**
- **Jaén Acoge**
- **Diagrama**
- **Don Bosco**

Description du processus d'inclusion étape par étape

- Le processus d'inclusion des immigrés dans le secteur agricole commence avec leur arrivée et un premier contact qui fournit une assistance initiale et un soutien pour gérer les documents administratifs et la régularisation de leur titre de séjour.
- L'étape suivante consiste à fournir un soutien juridique et une aide à la documentation, puis à assurer les besoins de base, tels que le logement et le transport.
- Viennent ensuite le développement des compétences et la formation, qui comprennent à la fois une formation spécifique à l'emploi et des cours de langue et d'adaptation culturelle.
- L'intégration professionnelle est l'étape cruciale suivante, au cours de laquelle les organisations se coordonnent pour mettre en relation les travailleurs avec les offres d'emploi, tout en fournissant une orientation complète sur le lieu de travail.
- La phase suivante implique un soutien continu et une intégration communautaire plus profonde grâce à la participation à des événements locaux et à la mise en place de réseaux de soutien.
- L'intégration sociale et les relations interpersonnelles sont encouragées afin de renforcer la cohésion et l'acceptation de la communauté.
- Enfin, le processus se termine en mettant l'accent sur le développement à long terme et l'évolution de carrière, garantissant ainsi une inclusion et une participation socio-économiques durables.

Impact des initiatives

Principaux impacts sur la gestion des équipes multiculturelles

L'IMEFE s'efforce d'améliorer la gestion des équipes multiculturelles en favorisant un environnement propice à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée dans le secteur agricole. L'instauration d'une atmosphère inclusive garantit que les différentes perspectives culturelles sont valorisées, ce qui permet de résoudre les problèmes de manière innovante et d'enrichir les collaborations. Grâce à des programmes éducatifs et à des ateliers, l'IMEFE améliore la compréhension interculturelle entre les membres de l'équipe, ce qui atténue les conflits potentiels et garantit des flux de travail opérationnels plus fluides. En associant des talents et des compétences divers, les équipes multiculturelles qui participent aux initiatives de l'IMEFE peuvent relever efficacement les défis complexes du secteur agricole tout en favorisant la croissance collective et le développement durable.

Principaux impacts sur l'insertion professionnelle

L'IMEFE a un impact profond sur l'insertion professionnelle en servant de passerelle entre les immigrés et le marché de l'emploi agricole. Par le biais de divers programmes, il aide à faciliter la transition des immigrés vers l'emploi local, en leur fournissant la formation et le développement des compétences nécessaires, afin d'améliorer leur employabilité. L'IMEFE facilite également les contacts entre les travailleurs et les employeurs, en veillant à ce que les compétences correspondent aux exigences de l'emploi. Cela permet non seulement aux immigrés de trouver un emploi stable, mais aussi aux entreprises agricoles locales d'accéder à une main-d'œuvre fiable et qualifiée, ce qui renforce le secteur et l'économie locale.

Principaux impacts sur l'insertion sociale

Grâce à son processus d'intégration structuré, l'IMEFE a un impact significatif sur l'inclusion sociale, en veillant à ce que les immigrés ne soient pas simplement des travailleurs, mais des membres actifs de la communauté. En se concentrant sur des aspects qui vont au-delà de l'emploi, tels que la socialisation, les échanges culturels et la participation à des événements locaux, l'IMEFE facilite l'établissement de liens plus étroits entre les travailleurs immigrés et les populations locales. Il en résulte une relation mutuellement enrichissante dans laquelle les immigrés apportent de nouvelles perspectives et valeurs, tout en s'adaptant au tissu social local et en s'y intégrant, ce qui renforce la cohésion de la communauté et la compréhension multiculturelle.

Difficultés rencontrées et comment elles ont été surmontées

L'IMEFE a dû faire face à des difficultés telles que les barrières culturelles et linguistiques potentielles, la garantie de la cohérence des opportunités de travail et l'alignement de la formation sur les exigences réelles du marché de l'emploi. Ces difficultés ont été surmontées en mettant en œuvre une formation linguistique et culturelle, en établissant une compréhension approfondie des besoins du secteur agricole et en veillant à ce que les programmes soient adaptables et répondent à l'évolution des demandes et des circonstances.

Difficultés non résolues, le cas échéant, et raisons de ces difficultés

Parmi les difficultés non résolues, on peut citer l'élimination complète des cas d'exclusion sociale ou de discrimination à l'égard des immigrés au sein des communautés ou sur les lieux de travail. Ces difficultés persistent en raison de préjugés sociétaux profondément ancrés et ne sont pas facilement atténuées par les seules initiatives d'intégration et de formation de la main-d'œuvre. Un effort continu est nécessaire pour favoriser l'acceptation totale de la société et l'inclusion des immigrés à tous les niveaux de la communauté.

Questions relatives à la formation

Besoins de formation pour travailler avec les personnes immigrées en fonction du rôle

L'IMEFE reconnaît les différents besoins de formation en fonction du rôle de chaque individu, tel que les propriétaires et les chefs d'équipe, au sein du secteur agricole en ce qui concerne la gestion et le travail avec les travailleurs immigrés. Les propriétaires, souvent engagés dans des rôles de gestion et de prise de décision, peuvent avoir besoin d'une formation en matière de sensibilité culturelle, de législation du travail relative aux travailleurs internationaux et de compétences en communication pour diriger efficacement une main-d'œuvre multiculturelle. Les chefs d'équipe, qui sont généralement en contact plus direct avec les travailleurs, peuvent avoir besoin d'une formation supplémentaire en matière de leadership inclusif, de résolution des conflits et, éventuellement, de compétences linguistiques pour combler les lacunes en matière de communication. Le rôle de l'IMEFE consiste à identifier ces besoins de formation nuancés et à développer des programmes qui garantissent que chaque rôle est doté des connaissances et des compétences nécessaires pour créer un environnement de travail multiculturel harmonieux et productif, améliorant à la fois l'efficacité opérationnelle et la satisfaction des travailleurs.

Besoins de formation des travailleurs immigrés

Répondre aux besoins de formation des travailleurs immigrés est essentiel pour l'IMEFE, car cela permet de s'assurer qu'ils peuvent s'intégrer efficacement dans le secteur agricole espagnol. La formation des immigrés comprend souvent des cours de langue afin d'atténuer les obstacles à la communication et d'améliorer leur capacité à naviguer dans l'environnement de travail espagnol. En outre, la formation aux compétences spécifiques au travail, la compréhension de l'éthique du travail, des lois et des droits locaux, ainsi que l'utilisation des technologies de base sont cruciales. L'IMEFE reconnaît également l'importance de la formation aux compétences non techniques, telles que le travail en équipe et la communication, pour faciliter l'intégration harmonieuse des immigrés dans la main-d'œuvre et leur permettre d'apporter une contribution optimale tout en garantissant leur bien-être et leur sécurité d'emploi.

Besoins de formation des travailleurs locaux dans le cadre du partage du travail avec les travailleurs immigrés

Les travailleurs locaux qui partagent leur environnement de travail avec des immigrés peuvent avoir des besoins de formation distincts, pris en compte par l'IMEFE, afin de favoriser une relation de travail harmonieuse et collaborative. La formation à la sensibilité et à la prise de conscience culturelles devient vitale pour s'assurer que les travailleurs locaux peuvent comprendre, respecter et valoriser les différents contextes que les immigrés apportent à l'équipe. La formation à la communication, en particulier dans les scénarios où il existe des barrières linguistiques, ainsi que les activités de constitution d'équipes qui favorisent l'unité et l'esprit de collaboration entre les différents membres de l'équipe, sont essentielles. L'IMEFE, reconnaissant le potentiel d'un environnement de travail multiculturel harmonieux, orchestre des formations qui non seulement renforcent l'efficacité opérationnelle, mais favorisent également une atmosphère de respect mutuel et de croissance collective parmi les travailleurs nationaux et immigrés.

Suggestions et conseils de la personne interrogée



Un processus d'inclusion solide et efficace pour les travailleurs immigrés dans le secteur agricole implique plusieurs aspects clés. L'importance de programmes de formation complets pour toutes les acteurs impliqués (propriétaires, chefs d'équipe, travailleurs immigrés et locaux) est soulignée, en mettant l'accent sur la sensibilité culturelle, la communication efficace et les compétences spécifiques à chaque rôle. L'implication de divers acteurs externes pour faciliter le travail et l'inclusion sociale des travailleurs immigrés est essentielle, ce qui indique une approche multidimensionnelle et collaborative de l'intégration. En outre, le fait de surmonter les difficultés liées à la délivrance de documents juridiques et de garantir l'inclusion sociale et professionnelle grâce à des interactions régulières et à la coopération avec diverses organisations est remarquable. Dans l'ensemble, il est impératif de cultiver l'ouverture d'esprit de tous les acteurs du secteur agricole à l'égard des équipes multiculturelles pour assurer une intégration durable et une croissance mutuelle.



MILIMAT

www.milimat.eu



Sauf indication contraire, ce travail est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International.



Co-funded by
the European Union

Financé par l'Union européenne. Toutefois, les points de vue et les opinions exprimés sont uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.