

L'INTÉGRATION SOCIALE DES FEMMES MIGRANTES ET RÉFUGIÉES: UN GUIDE POUR LES DÉCIDEURS POLITIQUES



WEMIN

Migrant Women
Empowerment and Integration

AUTEURS:

- POLINA KONTODIAKOU, OE
- LAMBRINI STYLIU, HOU (DAISSY GROUP)
- ASPASIA (SISSIE) THEODOSIOU (DAISSY GROUP)
- CATHERINE SOTIROPOULOU, OE
- ACHILLES KAMEAS (DAISSY GROUP)

TABLE DES MATIÈRES

“	Introduction.....	3
	Le projet WEMIN: un bref aperçu.....	3
	Cadre rationnel et méthodologique pour le développement du GBP.....	4
	PRINCIPALES CONCLUSIONS et recommandations quant au bien-être et à l'intégration des femmes migrantes et réfugiées.....	5
	Problématiques liées à la santé.....	6
	Problématiques liées aux opportunités d'emploi.....	7
	Opportunités de participation sociale et rôle des parents.....	9
	Guide de Bonnes Pratiques: Considérations pour les décideurs publiques.....	12
	Annexe: Sélection de 10 bonnes pratiques.....	14
”		



Le projet WEMIN est financé par le Fond de l'Union Européenne Asile Migration Intégration sous la convention de subvention n °776211. Ce guide ne présente que les vues de l'auteur. La Commission européenne décline toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



WEMIN
Migrant Women
Empowerment and Integration

Le présent guide a été réalisé à l'intention des décideurs publics travaillant dans le domaine de l'intégration sociale des femmes migrantes et réfugiées. Basé sur les conclusions du Guide des Bonnes Pratiques WEMIN (GBP) pour l'intégration sociale des femmes migrantes et réfugiées et sur l'accumulation d'expériences à travers le développement du GBP, un certain nombre de recommandations destinées aux décideurs publics européens et nationaux sont listées dans ce document. Les recommandations fournissent des suggestions spécifiques sur des manières de faciliter l'intégration sociale tout en assurant la préservation des droits des femmes migrantes et réfugiées.

LE PROJET WEMIN: UN BREF APERÇU

Le but du projet WEMIN est de mettre en place un modèle compréhensif pour l'intégration des femmes migrantes et réfugiées dans les sociétés d'accueil. Neuf partenaires issus de 8 pays européens (Grèce, Espagne, Portugal, Italie, Irlande, Allemagne, Suède, France) ayant des expertises en lien avec l'intégration (universités, centres de formation professionnelle, ONG, organisations d'entraînement), se sont réunis afin d'échanger leurs connaissances sur différents aspects de l'intégration (sociale, culturelle, éducationnelle et professionnelle) et ont développé des initiatives permettant une meilleure intégration des femmes migrantes et réfugiées.

Les objectifs du projet sont les suivants :

- Assurer l'inclusion sociale par la sensibilisation culturelle
- Autonomiser les FMR en les informant sur le système éducatif de la société d'accueil et sur le rôle des femmes au sein de celle-ci
- Faciliter la participation active des FMR à travers un système de mentorat sur les opportunités existantes dans le domaine de l'éducation, de l'emploi ou du volontariat
- Promouvoir l'apprentissage entre pairs entre FMR et les institutions via une plateforme en ligne
- Promouvoir les échanges socioculturels et l'interaction directe des FMR avec la population locale, en particulier les femmes, en organisant des activités communes
- Partager des bonnes pratiques entre les pays partenaires
- Diffuser des bonnes pratiques concernant l'intégration des FMR, tant à l'intérieur du territoire composé par les pays partenaires qu'à l'extérieur.

Les résultats attendus du projet WEMIN sont les suivants :

- Un Guide de Bonnes Pratiques
- Des cours de langues et d'adaptation socio-culturelle pour les FMR
- Des sessions d'autonomisation et de mentorat pour les FMR
- Des activités artistiques et culturelles pour permettre de renforcer les relations entre les FMR et les femmes des communautés locales
- Une plateforme en ligne d'apprentissage entre pairs dédiée aux FMR

CADRE RATIONNEL ET MÉTHODOLOGIQUE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU GUIDE

La sélection de Bonnes Pratiques présentée dans le GBP présente les pratiques les plus utiles, innovantes et intéressantes dans le champ de l'éducation dans une perspective socio-culturelle, mais qui sont aussi en relation avec l'autonomisation des FMR, le mentorat et les échanges culturels entre FMR et femmes de la communauté locale. Toutes ces catégories couvrent des aspects différents mais significatifs de l'intégration des FMR et, ainsi réunies, elles proposent une approche historique. Sur les 26 bonnes pratiques initiales collectées et analysées par les partenaires du projet WEMIN, les bonnes pratiques sélectionnées dans le GBP ont été évaluées sur la base des critères suivants : la clarté de leurs objectifs et activités ; l'implication d'intervenants multiples ; leur impact et efficacité ; leur capacité à être transférées ; leur durabilité et leur cohésion avec les politiques européennes. Les critères de transfert et de durabilité ont été plus fortement pondérés que les autres critères.

Les Bonnes Pratiques sélectionnées ont été développées soit directement par des partenaires du consortium WEMIN, soit par d'autres organisations de leur région ou pays. Chaque partenaire a préparé une description de chaque Bonne Pratique qui fournissait des informations sous les rubriques suivantes : l'initiateur de la Bonne Pratique; les bénéficiaires ou le groupe cible; le partenariat (si applicable); le niveau d'application; la logique de mise en oeuvre et les objectifs; les activités ; les résultats obtenus; les ressources nécessaires; les paramètres à prendre en considération (techniques, économiques, politiques, sociaux) ; le potentiel de transfert.

Le GBP explicite les ressources nécessaires pour la mise en oeuvre des Bonnes Pratiques sélectionnées et des résultats obtenus. Plus important encore, il met en valeur **les aspects qui peuvent être transférés** aux pays partenaires, en indiquant **les barrières potentielles et les solutions possibles** pour surmonter ces dernières.



PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE ET L'INTÉGRATION SOCIALE DES FMR

Le pourcentage de femmes réfugiées vivant au sein de l'Union Européenne *ne cesse d'augmenter*, avec une grande majorité d'entre elles hébergées par les premiers pays d'accueil (principalement la Grèce et l'Italie). Selon différents rapports, ces femmes partagent un profil spécifique ainsi que certaines caractéristiques en raison de leur milieu culturel et religieux d'origine, du contexte local dans leurs pays d'origine et des souffrances qu'elles ont enduré pour rejoindre l'Europe.

Par conséquent, l'Union Européenne a constaté une large augmentation du nombre de femmes se trouvant dans des conditions de santé vulnérables, victimes de viols et d'autres types de violences liées au genre, qui ont perdu (ou qui ont été séparées de) leur famille et leur foyer à cause de la guerre, et qui souffrent d'autres traumatismes irrésolus. De ce fait, pour aborder certains de ces problèmes, il est nécessaire de déterminer une approche politique qui reflète les besoins ainsi que les caractéristiques bien spécifiques des femmes réfugiées.



PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA SANTÉ DES FEMMES MIGRANTES ET RÉFUGIÉES

CONCLUSIONS

- Les FMR n'ont qu'une **faible connaissance du fonctionnement du système de santé local** et elles manquent du **vocabulaire nécessaire pour accéder au système de santé**. La combinaison de ces facteurs rend leur utilisation des services de santé problématique. Comme on a pu le constater dans une Bonne Pratique issue d'Italie, un pourcentage significatif de FMR (42%), ciblé par l'analyse n'avait aucune connaissance des services de santé disponibles concernant la santé sexuelle et reproductive, avant d'être impliquées dans le projet.
- Les FMR peuvent régulièrement éprouver **des sentiments de désarroi ou de tristesse** liés à leur situation, et cette **situation s'aggrave** lorsqu'elles ne peuvent pas **aborder ces problèmes avec un spécialiste de la santé** (voir BP "Plurielles").
- Les FMR sont souvent confrontées à un certain nombre de barrières culturelles et religieuses, ainsi qu'à des obstacles socioéconomiques et **linguistiques lorsqu'il s'agit d'obtenir un accès équitable aux services de santé** (voir BP "Plurielles").
- **La santé sexuelle et reproductive** est fondamentale pour le bien-être des femmes, surtout compte tenu du profil spécifique des FMR décrit ci-dessus. Leur possibilité de consulter des spécialistes sur les questions de santé sexuelle et reproductive doit être assurée et leur accès sans entrave aux services de santé locaux spécialisés doit être facilité.

RECOMMANDATIONS

- **Formation sur les services de santé pour les FMR** : les interventions axées sur les services de santé vont permettre aux FMR d'avoir une meilleure compréhension de leurs propres besoins en termes de santé et de la façon d'accéder aux services ainsi que d'adopter un comportement plus favorable à une bonne santé.
- **Améliorer les compétences culturelles et interpersonnelles des personnes travaillant dans le domaine de la santé et des services sociaux** : surmonter les barrières liées à la langue et offrir des services plus efficaces aux usagers issus de la migration.
- **Développer et fournir des programmes holistiques de soutien psycho-social et de thérapies spécialement dédiés aux FMR qui ont souffert de violences liées au genre** : employer des thérapeutes et spécialistes pouvant soigner différents types de traumatismes, dans les services de santé nationaux, et créer ainsi un réseau d'experts qui pourrait développer les capacités nécessaires et utiles aux systèmes de santé locaux pour pouvoir interagir avec la population féminine d'origine migrante, depuis que des statistiques ont démontré une augmentation des cas de violences liées au genre dans toute l'Europe.

PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

CONCLUSIONS

- **L'intégration sur le marché de l'emploi**, qui est l'élément clé de l'intégration sociale, est encore un domaine qui requiert des progrès. Dans tous les pays partenaires, **le taux de chômage des étrangers est nettement plus élevé que celui des citoyens européens**. Cela est également vrai pour les **femmes qui tendent à être encore plus vulnérables**. L'Italie, en particulier, signale que les femmes réfugiées et demandeuses d'asile sont les plus vulnérables en termes d'emploi, en raison principalement de leur niveau d'instruction faible, voire inexistant, et du pourcentage élevé de victimes de la traite des êtres humains parmi cette tranche de la population.
- Pour certains pays partenaires (la Grèce en serait un bon exemple), l'intégration **des FMR qualifiées** est encore plus difficile du fait de la crise économique et **du manque d'opportunités professionnelles**.
- Les FMR sont la plupart du temps embauchées pour effectuer **des emplois qui ne requièrent que très peu de compétences, qui sont mal rémunérés et peu valorisants**, sans considération pour leur niveau d'éducation ni pour leurs expériences professionnelles précédentes, ce qui conduit au fur et à mesure à leur **stigmatisation et au développement de stéréotypes concernant leurs aptitudes professionnelles**.
- Il y a un **manque de modèles et d'exemples inspirants pour les jeunes FMR** qui pourraient influencer sur leur développement professionnel et plans futurs. Par exemple, les données communiquées par la France ont révélé que les FMR issues de quartiers défavorisés avaient des difficultés à identifier leurs forces et leurs rêves en raison des possibilités limitées qui leur étaient offertes pour leur développement personnel, ce qui à son tour conduit progressivement à un manque de confiance en soi (voir BP "Rev'elles", "Plurielles").
- En raison de difficultés linguistiques, de différences culturelles et de la situation économique, le manque de **compétences numériques** (liées à l'usage d'un ordinateur notamment) **des FMR est parfois élevé**. Compte tenu des compétences numériques requises de nos jours sur le marché du travail, l'accès et l'inclusion des FMR à ce dernier est encore plus entravé (voir BP "Computer and Catalan for the families of the Drassanes school and CEIP Rubén Dario").
- L'accès des FMR au marché du travail n'est pas toujours perçu positivement et encouragé par le grand public. En particulier au Portugal, des « mythes » existent sur la charge que représentent les migrants pour le budget de l'Etat, bien qu'en réalité leurs cotisations sociales soient supérieures aux prestations sociales qu'ils reçoivent.

RECOMMANDATIONS

- **Suivre les tendances du marché du travail** : fournir aux FMR des informations sur les "véritables enjeux du marché du travail" dans la société d'accueil et dans l'UE en général. Veiller à ce que les FMR soient au courant des compétences et des emplois en demande sur le marché du travail et à ce que la conception et mise à jour des formations professionnelles soient basées sur ces tendances. Cela garantirait que tout **projet de formation professionnelle** ciblant les FMR vise à **répondre à cette demande**. En outre, des stages ou séminaires de formation devraient être proposés pour fournir aux FMR les compétences adéquates qui correspondent aux besoins du marché du travail.
- **Développer des moyens de communication qui aident les FMR à se mettre en relation avec le marché local et avec les entreprises** : la participation des autorités qui fournissent des services aux personnes sans emploi est cruciale. En effet, elles peuvent examiner les **descriptions d'emploi et les activités professionnelles**, évaluer les compétences et **qualifications acquises et/ou certifiées** des FMR et **les lier** aux possibilités d'emploi pertinentes sur le marché du travail local.
- **Favoriser et faciliter l'entrepreneuriat social et/ou soutenir le développement des compétences d'entrepreneuriat à destination des FMR** : la première étape pourrait être la mise en place d'un **mécanisme** qui fournirait une **expertise informée et régulièrement mise à jour** sur la manière de lancer son affaire dans le pays d'accueil (**à propos de la législation, de la taxation, des opportunités de financements...**). **Les migrants ayant déjà pu monter leur entreprise dans le pays d'accueil** pourraient apporter leur aide aux nouveaux arrivants. Dans ce cas-là, **un registre spécifique répertoriant des entrepreneurs migrants ou réfugiés et/ou un réseau composé d'entrepreneurs migrants ou réfugiés** serait idéal, et pourrait faire office de source d'inspiration pour les FMR et les encourager à saisir les opportunités d'entrepreneuriat dans le pays d'accueil.
- **Concevoir des projets qui améliorent les compétences technologiques/numériques de base des FMR** : ceci pourrait les aider à entreprendre **des tâches quotidiennes (courrier électronique, opérations bancaires en ligne, etc.)**, à assurer leur **participation active** dans la société d'accueil, à améliorer leur **communication et compétences en réseautage** et à améliorer leurs chances de **trouver un emploi** dans le pays d'accueil.
- **Lancer des campagnes d'information destinées à la population locale : des campagnes sur l'emploi des immigrés qui évoquent les qualifications requises et les questions d'égalité des chances pour l'accès à l'emploi**, déconstruisant les mythes existants et donnant des informations réelles et crédibles aux sociétés d'accueil.

PROBLÉMATIQUES LIÉES AUX OPPORTUNITÉS DE PARTICIPATION SOCIALE ET AU RÔLE DES PARENTS

CONCLUSIONS

- Les FMR sont souvent **isolées** dans les sociétés dans lesquelles elles vivent. Cela peut se produire en raison de divers facteurs : le fait qu'elles occupent **des emplois avec des horaires ne leur permettant pas d'avoir une vie sociale** (le secteur de la santé, le secteur du nettoyage ou en tant qu'employées de maison), **pour des raisons culturelles et religieuses** (voir BP "Computer and Catalan for the families of the Drassanes school and CEIP Rubén Dario"), **le manque de compétences linguistiques** (voir BP "Time to Grow"), ou à cause de traumatismes causés par leur migration vers l'Europe (voir "Rev'Elles" and "Aid Program for Yazidi Women").
- Pour l'intégration sociale, il est très important de **permettre aux populations locales et migrantes de se réunir**, de créer des occasions pour les deux groupes **de se rencontrer, de converser et d'échanger des idées sur leurs expériences partagées en tant que femmes. Jusqu'à maintenant**, très peu de bonnes pratiques visent à **rassembler au sein d'un même projet** à la fois les FMR et les femmes issues du pays d'accueil (voir BP "Local Book Club for MRW", "International Women's Breakfasts" & "Grupp 39"). Des activités partagées, des ateliers et des événements qui se sont déroulés en Suède, en Allemagne et en Irlande ont montré que les interactions directes entre FMR et la population locale permettent de développer un esprit de communauté et d'améliorer les échanges culturels mutuels.
- Nous ne prêtons pas suffisamment attention à l'intégration des FMR dans le **système scolaire** et au rôle qu'elles doivent jouer dans la scolarité de leurs enfants. Selon les rapports, dans la plupart des pays partenaires, les mères migrantes, et en particulier celles qui sont récemment arrivées, ne participent pas aux activités scolaires, sont confrontées à des difficultés lorsqu'il s'agit d'aider leurs enfants à faire leurs devoirs et ne sont pas intégrées au système éducatif national. (voir BP "Plurielles", "Time to Grow" & "Computer and Catalan for the families of the Drassanes school and CEIP Rubén Dario").
- Dans ce contexte, les **enfants issus de la migration** sont considérés comme étant plus sujets à des problèmes scolaires et à un **manque d'opportunités éducatives** que les autres élèves. Cela devient évident dans certains pays partenaires (comme par exemple en France et en Italie) où les étudiants migrants présentent un taux d'échec plus élevé que les étudiants natifs, et ils quittent également le système universitaire plus précocement.

RECOMMANDATIONS

- Conception de **projets et politiques publiques ciblant à la fois les FMR et les femmes des pays d'accueil** : cette mesure est d'une grande importance, car elle favorise l'échange culturel direct des deux groupes cibles en permettant une meilleure compréhension mutuelle, au delà du simple échange de traditions et coutumes. Les femmes ont l'opportunité de se connaître en mixité et d'aborder des questions en lien avec leur quotidien, mieux comprendre les différentes mentalités et réaliser qu'en tant que femmes il y a parfois plus de points communs dans leurs vies respectives que de différences.
- Promouvoir les **activités d'apprentissage entre pairs** en tant que moyen pour favoriser l'échange de connaissances entre les femmes : des mesures et actions qui garantissent la participation et l'engagement des membres issus de la communauté des personnes migrantes qui ne sont pas intégrés, avec des membres qui eux le sont déjà, ont un impact plus positif. Dans de nombreuses bonnes pratiques (comme c'est le cas par exemple en France, Italie, Portugal et Grèce), le travail entre pairs a prouvé son efficacité puisqu'il a su motiver les FMR à prendre part à des activités ou à des projets d'intégration, en effaçant tout sentiment d'hésitation et de manque de confiance ainsi qu'en promouvant l'interaction et le dialogue.
- Concevoir des pratiques et des interventions permettant aux FMR de devenir des **citoyennes autonomes, informées et actives** dans leur société d'accueil : pour ce faire, les FMR devraient d'abord acquérir une connaissance approfondie de la société locale, de son système administratif et de ses obligations légales en matière de résidence ainsi que de leurs propres droits dans le pays d'accueil. Pour atteindre cet objectif, il est important de concevoir des interventions qui permettent **d'augmenter l'estime de soi ainsi que la confiance en soi des FMR**, de les aider à devenir des femmes autonomes et indépendantes capables de naviguer dans le paysage administratif et légal du pays d'accueil ainsi que de gérer leurs responsabilités familiales et personnelles elles-mêmes.

- Développer des projets spécifiques qui visent les **mères de famille migrantes** : il est de la plus haute importance pour les mères de famille migrantes de bien comprendre comment le système éducatif de la société d'accueil fonctionne et le milieu scolaire de manière générale. Étant donné que l'école est considérée comme un microcosme de la société, ceci pourrait constituer un premier pas dans leur propre intégration au sein de la société d'accueil. Pour aller encore plus loin, il est envisageable de renforcer cette démarche par des **projets qui encouragent et soutiennent l'implication des parents migrants dans les activités scolaires quotidiennes**, telles que les groupes d'étude ou les associations de parents, qui impliquent des contacts constants avec les enseignants et les employés de l'école, ainsi qu'avec des parents issus de différents milieux. De cette manière, les mères de famille migrantes seraient amenées à s'approprier le rôle parental qu'elles exercent et à s'engager activement dans l'éducation de leurs enfants, à rencontrer régulièrement et nouer des relations avec la population locale, et ainsi à s'intégrer plus rapidement.
- Développer des projets qui prévoient des **activités combinées pour les femmes migrantes et leur(s) enfant(s)** : l'évaluation des bonnes pratiques a démontré que les projets incluant les femmes migrantes avec leurs enfants permet de réduire le fossé intergénérationnel et d'avoir un double effet positif, tant sur les mères que sur les enfants. Les performances académiques des enfants se sont améliorées, les mères étaient plus impliquées dans l'éducation de leurs enfants et leurs compétences en termes d'éducation se sont elles aussi améliorées. De plus, la mise en œuvre d'activités réunissant les mères avec leurs enfants a permis de trouver une solution à la question de la garde d'enfants, question qui posait souvent problème et qui représentait une barrière au développement d'initiatives avec les FMR. Comme nous pouvons l'observer dans la plupart des contextes, les obligations familiales représentent un des principaux facteurs expliquant pourquoi les personnes ne participent pas aux programmes, cours ou activités collectives ou ne prennent pas part à ces dernières jusqu'à la fin du processus. Plus particulièrement dans les pays caractérisés par un manque de services de garde d'enfants (comme c'est le cas au Portugal et en Grèce par exemple), il serait très utile que les décideurs politiques mettent en œuvre ce type d'initiatives, à destination des femmes et de leurs enfants. Cela pourrait également entraîner une réduction des coûts opérationnels, tout en fournissant une solution rationnelle et efficace à ce problème.
- L'**implication de l'école dans les politiques d'interventions**, pourrait s'avérer être utile pour attirer certains groupes cibles : selon les conclusions de notre étude, certains groupes cibles spécifiques, sont habituellement réticents à prendre activement part à des activités promouvant leur intégration sociale au sein de la société d'accueil, pour des raisons religieuses ou culturelles, voire d'interdit familial, surtout si ces activités ont lieu en dehors du cadre et du domicile familial. Des données provenant d'Espagne ont montré que des **projets conçus pour se dérouler dans l'environnement scolaire ou impliquant ce dernier**, se sont révélés efficaces puisqu'ils ont permis de réduire voire d'éliminer toute forme de doutes ou d'oppositions quant à la participation des FMR.

GUIDE DE BONNES PRATIQUES : CONSIDÉRATIONS POUR LES DÉCIDEURS POLITIQUES

Degré de mise en œuvre

- La plupart des Bonnes Pratiques qui ont été examinées semblent être des **actions dispersées**, organisées le plus souvent par des organismes privés et des ONG (ce fut le cas dans la majorité des pays à l'exception de la Suède et de l'Allemagne), plutôt que faisant partie d'une politique ou stratégie générale d'intégration et d'inclusion.
- En raison de l'**absence d'une politique plus générale**, et bien que la plupart des Bonnes Pratiques examinées se soient avérées bien fonctionner au niveau local, leur utilisation n'est pas appliquée à plus grandes échelles et elles ne semblent pas avoir eu d'impacts au niveau national.
- Il y a un manque de **moyens de communication** pour pouvoir diffuser les Bonnes Pratiques et leurs résultats entre les pays partenaires, c'est pourquoi seulement très peu de connaissances, de savoir-faire et d'échanges d'expériences ont pu être observés.

Absence de durabilité et de planning de mise en œuvre

- Nous relevons également une absence de **stratégie pour l'utilisation et la mise en œuvre des Bonnes Pratiques sur le long terme**. Dans la plupart des cas, les projets sont mis en œuvre, sans que l'on sache à l'avance si les ressources nécessaires pour assurer leur durabilité seront disponibles.



Absence d'une approche holistique pour les besoins des femmes

- Seuls certains projets **visent en particulier les femmes migrantes**. Quand c'est le cas, ils se concentrent sur des questions bien précises, plutôt que d'adopter une approche holistique pour répondre aux besoins des femmes.
- La majorité des initiatives ayant pour but l'intégration sociale de la population migrante cible les besoins des nouveaux arrivants. Elles ne proposent que très rarement **plus de soutien afin de faciliter pleinement l'intégration et la participation sociale**, et ce soutien n'est pas offert de manière prolongée.
- Il a été observé qu'il est difficile d'assurer la **participation du groupe cible** à des programmes de formations, cours linguistiques ou ateliers, ou à d'autres types d'interventions sur le long terme. Cela peut s'expliquer par les nombreuses restrictions auxquelles les FMR doivent faire face, notamment celles liées aux obligations familiales, culturelles et religieuses.

Absence de synergies

- Dans certains pays partenaires, des difficultés liées à la **collaboration et à la synergie entre les différentes institutions et organisations** engagées dans l'intégration sociale des migrants ont été signalées. Cela était dû à des contextes strictement bureaucratiques limités par des procédures régulatrices et complexes.



ANNEXE: LA SÉLECTION DES 10 BONNES PRATIQUES



1. Plurielles – France
2. Grupp 39 – Sweden
3. Time to Grow – Portugal
4. International Women’s breakfasts – Ireland
5. Sonetor – Greece
6. Rev-Elles – France
7. Local Book Club for MRW – Germany
8. Computer and Catalan for the families of the Drassanes school and CEIP Rubén Dario – Spain
9. Aid Program for Yazidi Women – Germany
10. Migrant Women’s Health Promotion – Italy



La publication complète "Description détaillée de 10 bonnes pratiques" est disponible sur le site Web de WEMIN à l'adresse suivante:
www.wemin-project.eu/wp-content/uploads/2018/10/D1.4-Detailed-Descriptions-of-10-Good-Practices.pdf



WEMIN

Migrant Women
Empowerment and Integration

Hellenic Open University (HOU) - Greece (Coordinator)

Personne contact: Sissie Theodosiou

E-mail: info@daissy.eap.gr

Tel: +30 2610 367 969

Southside Partnership - Ireland

Personne contact: Daniela Naab

E-mail: daniela.naab@sspship.ie

Tel.: +353 1 7060100

Colectic - Spain

Personne contact: Esther Subias

E-mail: esther.subias@colectic.coop

Tel: +49 34425867

European Association for Local Democracy (ALDA) - France

Personne contact: Solène Falk

E-mail: solene.falk@aldaintranet.org

Tel: +39 0444540146

Ifa Akademie - Germany

Personne contact: Dr. Martin Kilgus

E-mail: kilgus@iga-akademie.de

Tel: +49 7112225101

Folk Universitetet - Sweden

Personne contact: Ingmarie Rohdin

E-mail: ingmarie.rohdin@folkuniversitetet.se

Tel: +46 701465601

Association Mouraria a Renovar - Portugal

Personne contact: Filipa Bolotinha

E-mail: filipa.bolotinha@renovaramuraria.pt

Tel: +35 1935036681

Oxfam Italia Intercultura - Italy

Personne contact: Francesco Lucioli

E-mail: Francesco.lucioli@oxfam.it

Tel: +39 0575182481

Olympic Training & Consulting Ltd - Greece

Personne contact: Catherine Sotiropoulou

E-mail: olykek@olympiakokek.gr

Tel: +30 2621040200



Colectic

Tecnologia per la
transformació social



ifa Akademie

