



PROCÉDURE OPÉRATIONNELLE

RECRUTEMENT DE FAMILLES D'ACCUEIL

DANS LES COMMUNAUTÉS DE MIGRANTS



Projet U-CARE

Enfants non accompagnés en résidence alternative

Août 2022



Les constatations, interprétations et conclusions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Organisation internationale des migrations ou de ses Etats Membres. Les appellations employées et la présentation des données tout au long de l'ouvrage n'impliquent de la part de l'OIM aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant à leurs frontières ou limites, ni quant au statut juridique des personnes participant à cette étude.

L'OIM est attachée au principe selon lequel une migration humaine et ordonnée profite aux migrants et à la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale pour : aider à relever les défis opérationnels de la migration ; faire progresser la compréhension des questions migratoires ; encourager le développement social et économique par la migration ; et défendre la dignité humaine et le bien-être des migrants.

Le contenu de cette publication n'engage que son auteur et relève de sa seule responsabilité. La Commission européenne n'accepte aucune responsabilité quant à l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Ce document a été financé par l'[Union européenne](#) et a été rendu possible grâce au travail de partenariat entre l'[OIM Belgique](#) et [Pleegzorg Vlaanderen dans le cadre du](#) projet Unaccompanied Children in Alternative Residence (U-Care).

© 2022 Organisation internationale pour les migrations (OIM)

Photo de couverture : © Pleegzorg Vlaams Brabant en Brussel, 2019

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

TABLE DES MATIÈRES

Acronymes et abréviations	5
Glossaire	6
A propos du projet	10
Utilisation de ce guide	11
Introduction	12
Section 1 : Concepts généraux	14
1.1 Remarques générales sur le recrutement	15
1.2 Communiquer sur le placement familial	17
1.3 Possibilités de surmonter les obstacles en matière de sensibilisation et de recrutement	20
1.4 Risques liés au recrutement de personnel d'accueil issu de l'immigration	22
Section 2 : Méthodes de recrutement	26
2.1 Recrutement au sein du réseau MENA - placement en famille d'accueil	27
2.2 Recrutement par le biais de sessions d'information	28
2.3 Recrutement de pair à pair ou de bouche à oreille	29
2.4 Recrutement par le biais des associations concernées	29
2.5 Le recrutement par les personnes clés	30
2.6 Recrutement par annonce visuelle	42
2.7 Recrutement pour un "match" spécifique	45
Section 3 : Développer un plan de recrutement	46
Annexe 1 : Personnes clés du formulaire d'évaluation	49
Bibliographie	51

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

UE	l'Union européenne
ADF	L'accueil par-delà les frontières
PCF	Prise en charge familiale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
POS	Procédure opérationnelle standard
U-CARE	Enfants non accompagnés en résidence alternative
MENA	Mineurs étrangers non accompagnés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

GLOSSAIRE

Adoption : désigne le processus légal consistant à mettre fin aux droits et devoirs légaux d'un enfant envers ses parents naturels et à leur substituer des droits et devoirs similaires envers ses parents adoptifs¹ .

Protection de remplacement : lorsque la famille de l'enfant n'est pas en mesure, même avec un soutien approprié, de lui fournir une protection adéquate, ou qu'elle l'abandonne ou le délaisse, l'État est chargé de protéger les droits de l'enfant et de lui assurer une protection de remplacement appropriée, avec ou par l'intermédiaire des autorités locales compétentes et des organisations de la société civile dûment autorisées. Il incombe à l'État, par l'intermédiaire de ses autorités compétentes, d'assurer la supervision de la sécurité, du bien-être et du développement de tout enfant placé dans une protection de remplacement et l'examen régulier de l'adéquation du dispositif de protection fourni² . La protection de remplacement peut prendre la forme de : (i) **Protection informelle** : tout arrangement privé fourni dans un environnement familial, par lequel l'enfant est pris en charge de manière continue ou indéfinie par des parents ou des amis (protection informelle par la parenté) ou par d'autres personnes à titre individuel, à l'initiative de l'enfant, de ses/leurs parents ou d'une autre personne sans que cet arrangement ait été ordonné par une autorité administrative ou judiciaire ou un organisme dûment accrédité ; (ii) **Protection formelle** : tous les soins fournis dans un environnement familial qui ont été ordonnés par un organe administratif ou une autorité judiciaire compétente, et tous les soins fournis dans un environnement résidentiel, y compris dans des installations privées, que ce soit ou non à la suite de mesures administratives ou judiciaires³ .

Demander d'asile : est un individu qui cherche une protection internationale. Dans les pays où les procédures sont individualisées, un demandeur d'asile est une personne dont la demande n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive de la part du pays dans lequel elle a été soumise. Tous les demandeurs d'asile ne seront pas reconnus comme des réfugiés, mais tous les réfugiés reconnus sont initialement des demandeurs d'asile⁴ .

L'intérêt supérieur de l'enfant : est un droit, un principe et une règle de procédure avec un triple concept : (a) Un droit substantiel : Le droit de l'enfant à ce que son intérêt supérieur soit évalué et considéré comme une considération primordiale (...) et la garantie que ce droit sera mis en œuvre chaque fois qu'une décision doit être prise concernant un enfant (...) (b) Un principe juridique fondamental et interprétatif : Si une disposition juridique peut être interprétée de plusieurs manières, il convient de choisir l'interprétation qui sert le mieux l'intérêt supérieur de l'enfant. (...) (c) Une règle de procédure : Chaque fois qu'une décision doit être prise qui affectera un (...) enfant, le processus décisionnel doit inclure une évaluation de l'impact possible (positif ou négatif) de la décision sur le ou les enfants concernés⁵ .

La personne qui s'occupe de l'enfant : est une personne avec laquelle l'enfant vit et qui lui fournit des soins quotidiens, sans nécessairement impliquer une responsabilité légale. Le responsable habituel de l'enfant est la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant. Cette personne a un rôle parental mais peut être ou non apparentée à l'enfant, et peut ne pas être le tuteur légal de l'enfant. Dans un contexte d'urgence, il s'agit généralement de la personne qui s'occupait de l'enfant avant l'urgence⁶ .

¹ Glossaire 2019 de l'OIM, page 7.

² Lignes directrices des Nations unies pour la protection de remplacement des enfants, 2009, article 5.

³ Lignes directrices des Nations unies pour la protection de remplacement des enfants, 2009, article 29.

⁴ Glossaire 2019 de l'OIM, page 14.

⁵ Comité des droits de l'enfant de l'ONU (CDE), Observation générale n° 14 (2013) sur le droit de l'enfant à ce que son intérêt supérieur soit pris en considération de manière primordiale, article 6.

⁶ Glossaire 2019 de l'OIM, page 25.

Enfant : tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.

Sauvegarde de l'enfance : il s'agit de la responsabilité qu'ont les organisations de s'assurer que leur personnel, leurs opérations et leurs programmes ne nuisent pas aux enfants, c'est-à-dire qu'ils n'exposent pas les enfants à des risques de préjudice et de maltraitance, et que toute préoccupation de l'organisation concernant la sécurité des enfants au sein des communautés dans lesquelles elle travaille, est signalée aux autorités compétentes⁷ .

Diaspora : ce sont des migrants ou des descendants de migrants dont l'identité et le sentiment d'appartenance, réel ou symbolique, ont été façonnés par leur expérience et leur parcours migratoire. Ils maintiennent des liens avec leur pays d'origine, et entre eux, sur la base d'un sentiment partagé d'histoire, d'identité ou d'expériences mutuelles dans le pays de destination⁸ .

Ne pas nuire : c'est un principe qui a été utilisé dans le secteur humanitaire mais qui peut également être appliqué au domaine du développement. Il fait référence à la responsabilité des organisations de minimiser les dommages qu'elles peuvent causer par inadvertance du fait de leurs activités organisationnelles⁹ .

Prise en charge familiale : il s'agit d'un type de prise en charge alternative qui implique que l'enfant vive avec une famille autre que ses parents biologiques. Il s'agit d'un terme large qui peut inclure le placement en famille d'accueil, la prise en charge par la parenté et les ménages dirigés par des enfants assistés¹⁰ .

Regroupement familial : est directement lié au droit des non-nationaux d'entrer et de séjourner dans un pays où les membres de leur famille résident légalement ou dont ils ont la nationalité afin de préserver l'unité familiale¹¹ . Il s'agit également du processus consistant à réunir l'enfant et sa famille ou l'ancienne famille d'accueil dans le but d'établir ou de rétablir une prise en charge à long terme¹² .

Placement familial : il s'agit de situations dans lesquelles les enfants sont placés par une autorité compétente aux fins d'une prise en charge alternative dans l'environnement domestique d'une famille autre que la propre famille de l'enfant, qui a été sélectionnée, qualifiée, approuvée et supervisée pour assurer cette prise en charge¹³ .

Médiateur interculturel : est, dans le contexte de la migration, un professionnel qui facilite la communication (y compris l'interprétation) entre des personnes parlant des langues différentes et ayant des origines culturelles différentes. Le médiateur interculturel ne doit pas être confondu avec le terme interprète, car la médiation interculturelle est un moyen beaucoup plus large et plus enrichi de communiquer des messages de l'émetteur au récepteur que l'interprétation. Ils fournissent des informations sur différents ensembles de valeurs, d'orientations de vie, de croyances, d'hypothèses et de conventions socioculturelles en clarifiant les expressions et les concepts propres à la culture qui pourraient donner lieu à des malentendus¹⁴ .

La prise en charge par la famille : il s'agit d'une prise en charge familiale au sein de la famille élargie de l'enfant ou avec des amis proches de la famille connus de l'enfant, qu'elle soit de nature formelle ou informelle¹⁵ . Dans

⁷ Keeping Children Safe, Normes de sauvegarde de l'enfant et comment les appliquer, Page 3

⁸ La stratégie de l'OIM pour permettre, engager et renforcer la diaspora, page 1.

⁹ Voir note de bas de page 7

¹⁰ 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, page 11.

¹¹ Glossaire 2019 de l'OIM, page 72.

¹² 2013 Alternative care in emergency toolkit, Save the Children, page 14.

¹³ Lignes directrices des Nations unies pour la protection de remplacement des enfants, 2009, article 29.

¹⁴ Glossaire 2020 du REM, disponible sur https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/cultural-mediator_en

¹⁵ Idem

certaines contextes nationaux ou locaux, la prise en charge par la famille sera également considérée comme un placement familial.

Tuteur légal : personne qui a l'autorité légale et le devoir de s'occuper de la personne ou des biens d'une autre personne, généralement en raison de l'incapacité, du handicap ou du statut de mineur de cette dernière. Un tuteur peut être nommé soit à toutes fins, soit à une fin spécifique. Dans le contexte de la migration, les tuteurs jouent un rôle essentiel dans la protection des enfants migrants non accompagnés ou séparés¹⁶.

Migrant : est un terme générique, non défini par le droit international, qui reflète l'interprétation commune non spécialisée d'une personne qui s'éloigne de son lieu de résidence habituel, que ce soit à l'intérieur d'un pays ou au-delà d'une frontière internationale, de façon temporaire ou permanente, et pour diverses raisons. Ce terme englobe un certain nombre de catégories juridiques de personnes bien définies, telles que les travailleurs migrants, les personnes dont les types de mouvements particuliers sont définis par la loi, comme les migrants clandestins, ainsi que celles dont le statut ou les moyens de déplacement ne sont pas spécifiquement définis par le droit international, comme les étudiants internationaux¹⁷.

Communauté de migrants : comprend les diasporas, les migrants de tous sexes, y compris les demandeurs d'asile et les réfugiés, ainsi que les organisations connexes dans les pays d'origine et de destination¹⁸.

Explorateur de réseau : c'est une personne qui se concentre sur le développement d'un réseau de personnes et qui fait le lien entre ces personnes et l'organisation d'aide. L'explorateur de réseau bénéficie à la fois de la confiance des personnes et du mandat pour développer un partenariat clair et équilibré dans un cadre professionnel. Les tâches d'un explorateur de réseau sont les suivantes : assurer le suivi des personnes clés, partager des informations avec la diaspora, fournir un coaching, permettre l'échange entre différentes associations et communautés, inclure un moment d'évaluation régulier, offrir des termes de référence clairs et garder un contact régulier avec les personnes clés et la diaspora.

Personne issue de l'immigration/de la migration : une personne qui a : (a) migré vers son pays de résidence actuel ; et/ou (b) eu précédemment une nationalité différente de celle de son pays de résidence actuel ; et/ou (c) au moins un de ses parents est entré précédemment dans son pays de résidence actuel en tant que migrant¹⁹.

Les enfants séparés : sont des enfants qui ont été séparés de leurs deux parents, ou de leur précédent responsable légal ou coutumier, mais pas nécessairement d'autres parents. Il peut donc s'agir d'enfants accompagnés d'autres membres adultes de la famille²⁰.

Réfugié : Une personne qui remplit les conditions requises pour bénéficier de la protection des Nations Unies assurée par le Haut-Commissariat pour les réfugiés (HCR), conformément au Statut du HCR et, notamment, aux résolutions ultérieures de l'Assemblée générale précisant l'étendue des compétences du HCR, qu'elle se trouve ou non dans un pays qui est partie à la Convention de 1951 ou au Protocole de 1967 - ou à un instrument

¹⁶ Glossaire 2019 de l'OIM, page 124.

¹⁷ Glossaire 2019 de l'OIM, page 132.

¹⁸ migration4development.com/migrant-communities

¹⁹ 2018 EMN Asylum and Migration Glossary, Page 284.

²⁰ Comité des droits de l'enfant des Nations Unies (CRC), Observation générale n° 6 (2005) : Traitement des enfants non accompagnés et séparés en dehors de leur pays d'origine, Article 8

régional pertinent relatif aux réfugiés - ou qu'elle ait été reconnue par le pays d'accueil comme réfugiée en vertu de l'un de ces instruments²¹ .

Les enfants (migrants) non accompagnés : également appelés mineurs non accompagnés, sont des enfants qui ont été séparés de leurs deux parents et d'autres membres de leur famille et qui ne sont pas pris en charge par un adulte qui, en vertu de la loi ou de la coutume, est responsable de le faire²² . L'UE définit le mineur non accompagné comme un mineur qui arrive sur le territoire d'un État membre de l'UE sans être accompagné de l'adulte qui en est responsable en vertu de la loi ou de la pratique de l'État membre concerné, et tant qu'il n'est pas effectivement pris en charge par une telle personne ; ou qui est laissé sans accompagnement après son entrée sur le territoire de l'État membre²³ .

²¹ Glossaire 2019 de l'OIM, page 170.

²² Comité des droits de l'enfant des Nations Unies (CRC), Observation générale n° 6 (2005) : Traitement des enfants non accompagnés et séparés en dehors de leur pays d'origine, Article 7.

²³ 2018 EMN Asylum and Migration Glossary, Page 387.

A PROPOS DU PROJET

Le projet "U-CARE" (Unaccompanied Children in Alternative Residence) est mis en œuvre pour une durée de 20 mois, de janvier 2021 à août 2022, et est financé par le Fonds Asile, Migration et Intégration de l'Union européenne. Les activités sont mises en œuvre par les bureaux de l'Organisation internationale pour les migrations en Belgique (coordinateur), en Grèce et en Allemagne, en coopération avec le partenaire local belge Pleegzorg Vlaams-Brabant en Brussel et le partenaire grec ARSIS.

Le projet vise à développer et à améliorer les systèmes alternatifs de prise en charge non institutionnalisée des mineurs étrangers non accompagnés (MENA) en Belgique, en Allemagne et en Grèce. Grâce à une approche inclusive centrée sur l'enfant et à l'échange de bonnes pratiques, de connaissances et d'expériences, les systèmes et outils existants seront renforcés, ce qui permettra d'apporter un meilleur soutien et une réponse plus adaptée aux besoins des MENA plus jeunes et plus âgés.

Le projet se concentre sur quatre activités principales :

1. **Recrutement de familles d'accueil pour répondre aux besoins des jeunes MENA** ; une attention particulière sera accordée au recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration. À cette fin, une campagne de recrutement et un document de procédure opérationnelle standard sur le recrutement de familles d'accueil dans les communautés de migrants seront créés.
2. **Développement de prototypes de modes de vie alternatifs pour les MENA âgés**, par la création de guides d'utilisation qui permettront d'appliquer les prototypes aux systèmes existants.
3. **Formation et renforcement des capacités** des familles et professionnels de l'accueil familial sur la prise en charge des MENA, en utilisant, adaptant et développant le manuel de formation élaboré dans le cadre du [projet FAB](#) (2018 - 2019).
4. **Sensibilisation et échange (trans)national** sur le thème de la prise en charge alternative du MENA, par le biais de dialogues nationaux avec les parties prenantes, d'ateliers thématiques et de sessions de sensibilisation.

L'objectif du projet est d'inspirer les pays européens expérimentés et moins expérimentés à développer, renforcer et promouvoir des systèmes de soins alternatifs, tels que la prise en charge familiale (PCF), comme une réponse plus appropriée aux besoins du MENA.

UTILISATION DE CE GUIDE

Cette procédure opérationnelle standard (POS) est conçue comme un outil type destiné aux praticiens, travaillant au niveau local, régional ou national, impliqués dans la prise en charge alternative ou familiale des MNA, avec une attention particulière pour ceux qui recrutent et travaillent actuellement avec des familles d'accueil, ainsi que pour ceux qui souhaitent mettre en place une campagne de recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration. Ces procédures opérationnelles standardisées s'adressent donc aussi bien aux professionnels expérimentés qu'aux moins expérimentés travaillant dans des organisations d'accueil familial. Ce document s'adresse également aux acteurs gouvernementaux et à la direction qui souhaitent intégrer l'accueil familial culturellement sensible dans leur propre travail.

L'objectif de ce POS est de fournir des conseils pratiques pour développer une campagne de recrutement qui vise à engager et à mobiliser les communautés de migrants pour le placement en famille d'accueil pour les MENA. Le document explorera diverses méthodes de recrutement, proposera des principes à appliquer lors du recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration et conclura par quelques recommandations clés. Ce POS accorde une attention particulière à la méthode de la "personne clé" en tant que technique de recrutement particulièrement efficace au sein des communautés migrantes et fournit au lecteur un guide étape par étape pour cette méthode.

La présente PON n'a pas pour but de fournir une liste exhaustive des techniques de recrutement ni une solution unique ; des contextes différents exigent des méthodes de recrutement différentes.

La section 1 décrit certains concepts et remarques d'ordre général que les recruteurs devront prendre en compte lors du recrutement de familles d'accueil dans les communautés de migrants. La section se concentrera également sur la manière et le contenu de la communication relative à l'accueil familial. Enfin, la section abordera les obstacles et les risques liés au recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration.

Dans la **section 2**, le lecteur trouvera une liste de méthodes de recrutement qui peuvent être utilisées pour atteindre des familles d'accueils potentielles issues de l'immigration. Une attention particulière sera accordée à la méthode de recrutement par "personnes clés", pour laquelle un guide étape par étape est inclus.

La section 3 traitera de certaines questions clés auxquelles un recruteur devrait répondre avant de commencer ses activités de recrutement. Ces questions seront essentielles pour élaborer un plan de recrutement, qui aidera à formuler des objectifs clairs, des stratégies et des activités concrètes, ainsi qu'à atténuer les obstacles et à analyser ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

A la fin du POS, il y a une bibliographie avec des références à des études, des recherches et du matériel intéressant qui ont été utilisés dans la rédaction de ce document.

INTRODUCTION

Les enfants migrants âgés de moins de 20 ans représentaient 14,6% de la population migrante totale en 2022²⁴ (OIM, 2022). Le nombre absolu d'enfants migrants n'a cessé d'augmenter depuis 2000 ; une tendance similaire peut être observée ces dernières années pour les enfants voyageant sans être accompagnés de leurs parents et/ou tuteurs. Eurostat a révélé qu'en 2021, environ 23 200 demandeurs d'asile sollicitant une protection internationale dans les États membres de l'UE étaient considérés comme des mineurs non accompagnés. Ces enfants sont souvent exposés à des risques de traite, d'exploitation, de disparition et à diverses formes de négligence, d'abus et de violence, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE. Ces risques sont exacerbés lorsque les enfants se retrouvent dans des conditions inadéquates dans des installations surpeuplées avec des adultes étrangers et sans services adaptés (tels que la santé, l'éducation, le soutien psychosocial, des membres du personnel mal formés). En outre, la prévalence des disparitions d'enfants est plus élevée dans les structures d'accueil que dans les systèmes de soins alternatifs appropriés.

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne²⁵, le Conseil de l'Europe²⁶, d'autres institutions de l'UE²⁷ et de nombreuses organisations internationales affirment que la prise en charge familiale et les systèmes de prise en charge alternative à petite échelle devraient être prioritaires, conformément aux normes et lignes directrices existantes en matière de protection de l'enfance. Les raisons sont évidentes : outre les risques mentionnés ci-dessus, le fait de vivre isolé d'un environnement familial favorable dans des centres d'accueil inadéquats peut causer des dommages physiques, psychologiques, émotionnels et sociaux, qui peuvent être intensifiés par l'absence de services et de protection adéquats.

La recherche²⁸ a en effet montré que les enfants vivant en famille d'accueil, avec des membres de leur famille ou dans d'autres placements avec un soutien dédié ont de meilleurs résultats en matière de santé mentale (pour les problèmes de santé mentale, tels que les symptômes de dépression, les symptômes de traumatisme, les problèmes de comportement) que les enfants vivant seuls ou dans des centres de détention à grande échelle. Les chercheurs et les praticiens ont tendance à supposer que le placement en famille d'accueil est une meilleure option de placement que la vie seule ou dans des centres à grande échelle, car il offre un contexte avec des facteurs de protection accrus tels que : des figures de soutien, des amis, un suivi et des conseils en matière d'éducation, un sentiment de sécurité grâce à des soins personnalisés, la stabilité, la réduction de l'isolement et la capacité de former de nouveaux attachements.

Le placement en famille d'accueil a souvent été présenté comme une option de soins privilégiée, en particulier pour les jeunes MENA, dont les besoins peuvent différer des besoins et des souhaits des MENA plus âgés. Ces derniers peuvent bénéficier davantage d'une transition vers une vie autonome ou montrer plus d'intérêt pour une telle transition. Ainsi, les options de prise en charge à petite échelle, telles que la vie semi-indépendante, les programmes de jumelage, etc. peuvent leur convenir davantage. De nombreux facteurs jouent un rôle dans le choix d'une famille d'accueil adaptée aux MENA, dont les opinions et les souhaits sont les principaux points à prendre en considération. Même si les recherches sont rares et les résultats peu concluants, il a souvent été affirmé que la culture et la religion sont des facteurs importants pour un placement réussi et que, par conséquent, des familles d'accueil culturellement adaptées peuvent être considérées comme une valeur ajoutée importante

²⁴ 2022 Rapport mondial sur la migration de l'OIM, chapitre 1, p. 40.

²⁵ Voir https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf

²⁶ Voir <https://www.coe.int/en/web/children/alternative-care>

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=ENU>

²⁸ Veuillez vous référer à la bibliographie pour toutes les recherches pertinentes utilisées pour la rédaction du rapport.

pour le MENA. Les consultations menées dans le cadre du projet U-CARE auprès des communautés de la diaspora, des travailleurs sociaux, des familles d'accueil et des MENA, résidant actuellement dans des familles d'accueil ou dans des centres d'accueil, ont cherché à compléter les recherches rares et ont discuté des raisons et des obstacles à l'entrée dans un parcours de placement en famille d'accueil (voir le rapport d'analyse d'U-CARE²⁹).

Malgré les avantages potentiels et l'importance de laisser au MENA la possibilité d'être appariée culturellement si il ou elle le souhaite, le recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration s'est avéré être une tâche difficile. De nombreux pays européens s'efforcent en effet de recruter des familles d'accueil dans ces communautés, avec des résultats souvent décevants. Les consultations et les activités opérationnelles menées dans le cadre du projet U-CARE ont permis de dégager des enseignements importants qui amélioreront le processus de recrutement des familles d'accueil, ainsi que le fonctionnement général des agences de placement familial, telles que Pleegzorg Vlaanderen (l'agence de placement familial en Flandre, en Belgique). Cette POS vise à consolider ces connaissances et offrira donc des directives et des outils généraux aux organismes d'accueil qui comprennent les avantages de l'appariement culturel des familles d'accueil et qui cherchent à recruter des familles d'accueil issues de l'immigration.

²⁹ 2022 Rapport d'analyse de l'OIM : consultations sur le placement familial, voir <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>.

SECTION 1

CONCEPTS GÉNÉRAUX



© OIM, 2022

Après-midi amusant lors du World Café de Pleegzorg pour les (futurs) familles d'accueil et MENA

SECTION 1 - CONCEPTS GÉNÉRAUX

Le placement en famille d'accueil est une expérience enrichissante qui donne des résultats satisfaisants, car elle a un impact sur la vie d'un enfant qui a besoin de soutien et de soins. Dans le cadre d'une approche fondée sur les droits, les familles d'accueil contribuent à la réalisation des droits des MENA, et contribuent globalement à la réalisation de leur dignité et de leur bien-être. L'intérêt supérieur de l'enfant devrait toujours être la première considération lors de la conception d'une campagne de recrutement et être au cœur de toute relation d'accueil. L'accueil étant un parcours semé d'embûches, plusieurs risques doivent être pris en compte afin d'avoir un impact positif sur le processus de recrutement, mais aussi de minimiser les effets négatifs potentiels sur la vie de l'enfant et de maximiser les bénéfices de l'intervention (*do no harm*).

En outre, les professionnels travaillant dans les organismes de placement familial ne partagent pas nécessairement la même langue ou la même culture que les parents d'accueil qu'ils soutiennent ou ciblent. La nécessité pour les organismes d'accueil d'accroître leurs efforts en adoptant une approche sensible à la culture est imminente s'ils veulent garantir des services de haute qualité et accessibles. Le recrutement de familles d'accueil au sein des communautés de migrants pose en effet des défis différents qui nécessitent une approche différente. De nombreuses organisations d'accueil ont été confrontées à des obstacles et à des résultats décevants lors du recrutement dans les communautés de migrants. Les méthodes de recrutement, les lieux de recrutement, l'approche, le partage d'informations, les activités de sensibilisation, la rémunération : ce ne sont là que quelques-uns des aspects qui devront être repensés et faire l'objet de l'attention de l'organisation de soins afin d'assurer le succès de la campagne de recrutement au sein des communautés de migrants.

Avant de présenter les différentes méthodes de recrutement et de mettre en place un plan de recrutement, cette section fournira quelques remarques générales que les recruteurs devront prendre en compte lors du recrutement de familles d'accueil dans les communautés migrantes. Cette section aborde également certains risques et obstacles liés au recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration.

1.1 REMARQUES GÉNÉRALES SUR LE POUR DE RECRUTEMENT

- ✓ Avant tout, le recrutement contribue au bien-être, à la sauvegarde, à la dignité et aux droits humains généraux des enfants en migration. Les besoins et l'**intérêt supérieur de l'enfant**, ainsi que les principes de protection de l'enfance, doivent être au cœur de la stratégie de recrutement et des interventions de l'agence d'accueil.
- ✓ Le recrutement de familles d'accueil est un processus continu qui nécessite d'instaurer la confiance et d'**investir** continuellement en **termes de temps, de ressources et de formation du personnel**. Les efforts de recrutement sont souvent menés avec plus ou moins de succès et les résultats ne se manifestent souvent qu'à long terme.
- ✓ Pour avoir accès aux groupes de migrants, il faut des **compétences interculturelles** (c'est-à-dire des aptitudes à la communication, une intelligence interculturelle) et un véritable intérêt pour la personne et ses antécédents. Il est important d'être un professionnel fiable, ouvert et désireux d'apprendre. Il pourrait être utile de coopérer avec des "médiateurs interculturels" pendant le recrutement, car ils disposent d'informations approfondies et internes sur les conceptions ou les éventuelles idées fausses concernant l'accueil familial au sein de la communauté cible et peuvent clarifier la culture de l'organisation et de l'individu. Ils peuvent aider à "traduire" dans les deux sens : de votre organisation vers la communauté des migrants et vice-versa, de sorte que la communication et la compréhension

se fassent à un niveau commun, ce qui contribue à instaurer la confiance entre les deux parties. Cette connexion n'est pas seulement trouvée en impliquant un professionnel, mais aussi en impliquant quelqu'un qui jouit de la confiance de la communauté ou du groupe peut créer un sentiment de confiance.

- ✓ Les premiers efforts de sensibilisation peuvent ne pas susciter immédiatement des réactions positives de la part des familles potentielles. En premier lieu, il peut y avoir une **réticence, voire un refus** de s'engager avec les recruteurs de familles d'accueil. Ces derniers devraient ouvrir la voie à une conversation ouverte et honnête pour découvrir quels sont les obstacles ou les raisons de cette attitude réticente. Cela permettra au recruteur d'aborder ces obstacles ou ces inquiétudes et peut-être même d'ouvrir la voie au recrutement d'une nouvelle famille d'accueil.
- ✓ En ce qui concerne le premier point, le recruteur doit toujours prendre en compte et comprendre les doutes, les insécurités ou les craintes des familles intéressées ou des personnes susceptibles d'être accueillies. Dans ce cas, le recruteur doit identifier les principales préoccupations des familles intéressées et des personnes susceptibles d'être prises en charge, tout en **mettant l'accent sur les aspects positifs** de cette activité : que peut signifier pour vous le fait de devenir une personne prise en charge (par exemple, un objectif dans la vie, faire la différence, etc.) (*voir le point suivant : communication sur le placement familial*).
- ✓ Contactez vous-même les familles d'accueil potentielles au lieu d'attendre qu'elles le fassent. Il est important de savoir choisir le **bon moment** : essayez de contacter une personne ou un groupe à une date ultérieure si ses priorités sont différentes à ce moment-là.
- ✓ L'**attitude et la réactivité** de l'organisation d'accueil se sont avérées être un facteur important dans le recrutement, surtout si l'on compte sur le "bouche à oreille" ou le recrutement "de pair à pair". L'organisation doit donc être bien organisée, donner des réponses rapides, être accueillante, écouter les besoins et les préoccupations des familles d'accueil, adopter une approche objective et non discriminatoire, etc.
- ✓ Il est important de suivre et de **contrôler** régulièrement les activités de recrutement et leurs résultats, afin de distinguer celles qui sont productives (dans quel contexte) et celles qui ne le sont pas.
- ✓ Le recrutement de familles culturelles est une tâche difficile, qu'il est préférable de mener en équipe et non individuellement. Il est donc important que plusieurs employés soient mis à disposition de cette tâche par l'organisation. **Travailler en équipe** permet de réfléchir ensemble, d'évoluer et de mettre en commun différentes forces. De plus, le recrutement étant un processus lent et consommateur d'énergie, il est bénéfique d'avoir une équipe d'employés qui continuent à se motiver mutuellement.
- ✓ Se concentrer activement sur l'implication des personnes issues de l'immigration dans les services de soins n'est pas une tâche évidente. Il faut de la **volonté, du soutien et des efforts supplémentaires** de la part de l'organisation (ou au moins des personnes occupant des postes clés) pour réussir à impliquer les personnes issues de l'immigration. Il faut tout d'abord prendre conscience du fait que l'organisation et ses procédures sont conçues - dans la majorité des cas - pour un public ordinaire et peuvent donc créer des obstacles (supplémentaires) pour les groupes minoritaires. Dans un deuxième temps, l'organisation doit envisager de développer ou de renforcer sa politique d'inclusion, d'intégrer la diversité dans ses politiques et ses pratiques, de mettre en place un groupe de travail et/ou une déclaration de diversité. En outre, il est important que chacun s'engage à faire des efforts supplémentaires pour inclure les groupes minoritaires. Il est donc recommandé de s'asseoir régulièrement avec les employés à différents niveaux pour discuter de l'évolution du projet ainsi que des doutes ou résistances éventuels. En ce sens, il est également important que chacun soit convaincu de la valeur ajoutée et des avantages du recrutement de personnes issues de l'immigration.

- ✓ Lorsque les efforts de recrutement aboutissent à une augmentation des inscriptions de personnes issues de l'immigration au sein de votre organisation d'accueil, le vrai travail commence réellement. La question n'est pas seulement de savoir comment les faire venir dans votre organisation, mais aussi **comment maintenir l'implication des accueillants familiaux (potentiels)**. À cet égard, il est important de continuer à assurer une bonne coordination avec les personnes clés et avec les personnes elles-mêmes. Il est important de garder à l'esprit que le passage à votre organisation n'a pas toujours été évident pour eux, et a exigé un *acte de foi*. Il convient donc de faire des efforts supplémentaires pour leur réserver un accueil chaleureux. Il faut également veiller à adopter une approche sensible à la culture dans la suite de leur parcours.

1.2 COMMUNIQUER SUR LE PLACEMENT FAMILIAL

Le placement familial est un concept inconnu pour de nombreuses personnes, qu'elles soient issues de l'immigration ou non. En effet, beaucoup ne savent pas ce que l'on attend des responsables de l'accueil familial, ce que cela implique, quels sont les enfants qui ont besoin d'être pris en charge et quels sont leurs besoins, ce que signifie réellement le fait de s'occuper d'un MENA, et quel type de soutien (financier) et d'orientation sera offert aux responsables de l'accueil familial. Il est donc important, lorsque vous communiquez, de réfléchir au message que vous souhaitez transmettre pour plus d'efficacité et d'impact, mais aussi pour éviter de submerger votre population cible. Le bon message permettra d'engager et de maintenir la motivation de votre public, tout en étant clair sur les attentes et les rôles. Voici quelques messages clés qui pourraient être utiles lorsque vous vous adressez à des candidats potentiels à l'accueil familial.

- ✓ Précisez dès le départ ce **que l'on attend** des familles d'accueil afin qu'il n'y ait pas de malentendus. Le plus important est que les familles soient ouvertes pour répondre aux besoins de l'enfant. Les trois points suivants traitent des idées fausses les plus importantes concernant le placement familial.
- ✓ Expliquez **ce qu'est le placement familial** et précisez les différences avec l'adoption : le placement familial est un concept plutôt inédit pour de nombreuses familles issues de l'immigration. Par exemple, dans certaines cultures, il peut être entendu que l'adoption est interdite dans leur religion. En outre, dans certaines cultures, on attend des femmes qu'elles adoptent certaines pratiques (par exemple, porter le hijab/niqab dans certaines communautés musulmanes) en présence de garçons plus âgés. C'est pourquoi il est très important de continuer à exprimer la différence entre l'adoption et le placement familial, ainsi que d'impliquer des acteurs clés (tels que les chefs religieux ou communautaires) qui pourraient clarifier les prescriptions respectives basées sur la culture, la religion, etc.
- ✓ Certaines personnes cherchent à accueillir un jeune enfant et d'autres expriment clairement leur souhait d'avoir une fille. Ces attentes ne correspondent cependant pas à la situation générale des **MENA**, qui sont **souvent des garçons et des adolescents**, certains en transition vers l'âge adulte.
- ✓ La plupart des MENA ont une famille au pays et certains attendent un regroupement familial. Faites en sorte que les familles d'accueil potentielles soient conscientes de ce fait et expliquez-leur la nécessité d'assumer un **rôle de coach ou de mentor plutôt** qu'un rôle parental. Il est important que, même après la phase de recrutement, les attentes des MENA et de leur famille d'origine soient claires pour la famille d'accueil.
- ✓ Bien que de nombreuses personnes deviennent familles d'accueil par **altruisme** (et cela devrait être globalement l'une des principales considérations), une **compensation financière** pourrait être

mentionnée, surtout lorsqu'elle est offerte pour couvrir les besoins du MENA. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni, une rémunération supplémentaire est accordée pour reconnaître le travail des responsables de l'accueil familial, ce qui permet aux familles ayant moins de moyens financiers de devenir responsables de l'accueil familial.

- ✓ De nombreuses familles d'accueil sont motivées par le fait de "**faire une différence dans la vie d'un enfant**" et considèrent le bonheur des enfants comme un objectif de vie personnel. N'hésitez pas à mettre cette motivation en avant dans le matériel de marketing de votre agence d'accueil, aux côtés d'autres avantages "doux" de devenir famille d'accueil, comme la récompense émotionnelle. Dans une perspective fondée sur les droits, les familles d'accueil contribuent effectivement à la **réalisation des droits des MENA**, et contribuent globalement à la réalisation de leur dignité et de leur bien-être.
- ✓ Tirez parti du **sens des responsabilités de la communauté**. Le message selon lequel on a besoin d'eux pour trouver une solution pour les enfants de leur communauté peut en effet être un facteur de motivation important. En outre, pour certains membres de la diaspora, s'occuper d'un MENA peut également être une façon de rendre la pareille à leur pays d'origine.
- ✓ En outre, il faut souligner la **valeur ajoutée des familles d'accueil issues de l'immigration**, par exemple en ce qui concerne le développement de l'identité de l'enfant accueilli. Il convient de souligner l'importance et les avantages de l'adéquation culturelle des familles pour le bien-être du MENA. En outre, le rôle de passerelle ne doit pas être sous-estimé, car le fait d'être intégré dans le pays ou d'être une diaspora permet aux familles issues de l'immigration de guider les MENA dans l'exercice d'équilibre entre la préservation de la culture du pays d'origine et l'ouverture à la culture du pays d'arrivée.
- ✓ Diversifiez votre approche de la communication et surtout les messages que vous voulez faire passer, car "**différentes choses motivent différentes personnes**". Alors que certaines femmes peuvent être plus sensibles à un message d'altruisme ou à l'idée de faire une différence dans la vie d'un enfant, les hommes peuvent être plus intéressés par le côté pragmatique de l'accueil (par exemple, "serai-je capable de couvrir les besoins d'un enfant accueilli en plus de ceux de ma famille ?"). Même s'il est important de ne pas généraliser et d'éviter les stéréotypes (de genre), envisagez d'inclure plusieurs messages dans votre campagne de recrutement qui peuvent s'adresser à différentes personnes.
- ✓ Une partie du message adressé aux familles d'accueil potentielles pourrait consister à préciser certaines des **considérations**, décrites ci-dessous, que les organismes d'accueil prennent en compte lors du recrutement des familles d'accueil.

Compétences interculturelles	Le contexte migratoire
<p>Les familles d'accueil pour enfants non accompagnés doivent être sensibles à la culture, ce qui signifie qu'elles s'intéressent sincèrement au passé de l'enfant, à ses habitudes et à sa vie dans son pays d'origine, à ses projets actuels, ainsi qu'aux projets et aux attentes de ses parents ou de sa famille. Cela signifie également qu'un comportement ou des habitudes étranges ou déroutants entraîneront une conversation et des questions plutôt qu'un jugement et un rejet.</p> <p>Les familles d'accueil sont censées être conscientes de leurs propres normes, valeurs et codes de conduite, et apprendre les normes, valeurs et codes de conduite</p>	<p>Selon les expériences de certains pays européens, la prise en charge des enfants non accompagnés fonctionne mieux dans les familles d'accueil issues de l'immigration, de préférence du même pays d'origine, ayant un bagage culturel similaire, ou au moins, dans les familles qui ont des compétences interculturelles.</p> <p>Un passé migratoire rend les personnes sensibles - y compris dans la troisième génération après la migration - aux effets de la fuite et de la réinstallation des enfants qui ont dû quitter leur famille et leur patrie. Ces personnes peuvent également avoir fait l'expérience du racisme et de la discrimination, ce qui peut constituer une valeur ajoutée pour les MENA confrontés aux</p>

<p>(culturellement spécifiques) de l'enfant, en faisant la distinction entre les opinions et les faits.</p> <p>Les familles issues de l'immigration ne sont pas une garantie de sensibilité culturelle. Ces familles doivent également être ouvertes pour permettre d'autres expériences religieuses et culturelles. Les familles d'accueil ont un rôle important à jouer pour aider/adoucir la transition vers la nouvelle culture du MENA.</p> <p>Les compétences linguistiques sont un facteur important dans le recrutement et l'appariement. La communication entre l'enfant et la famille d'accueil est importante, surtout au cours des premiers mois du placement.</p> <p>Des malentendus peuvent facilement survenir. S'il n'y a pas de correspondance avec la langue de l'enfant, le recours à un interprète est souvent nécessaire pour expliquer les choses et comprendre l'enfant.</p>	<p>mêmes problèmes. Toutefois, ces expériences peuvent également constituer un obstacle pour les familles, car elles ne se sentent pas prêtes à faire face à ces expériences douloureuses dont peuvent souffrir les MENA.</p> <p>Le placement avec des personnes qui ne sont pas nécessairement du même pays d'origine mais qui sont issues de l'immigration présente donc des avantages certains. Il semble évident que les enfants bénéficieront du fait qu'ils peuvent se sentir en sécurité dans un environnement où ils sont capables de parler leur propre langue et où ils se sentent à l'aise avec la nourriture, les odeurs et les habitudes.</p> <p>La famille d'accueil ethnique peut être considérée comme un espace de transition à partir duquel l'enfant peut entrer dans le nouvel environnement et en faire l'expérience, mais elle peut aussi se référer à ce qu'elle connaît et maintenir son identité culturelle.</p> <p>Les familles d'accueil issues de l'immigration sont censées être intégrées dans la société et parler raisonnablement bien leur nouvelle langue. C'est généralement le cas pour les familles d'accueil qui vivent dans le pays depuis au moins deux ans.</p> <p>Les consultations U-CARE ont également montré clairement que certains groupes de la diaspora considèrent ces MENA comme "leurs enfants" et estiment qu'ils sont les mieux placés pour s'occuper d'eux.³⁰</p>
<p>Contact avec la famille biologique</p>	<p>Religion</p>
<p>La famille d'accueil doit s'intéresser à la famille biologique de l'enfant et être prête à essayer de donner aux parents ou à la famille absente une place dans la vie quotidienne de l'enfant. Cela devrait de préférence conduire à un contact avec la famille par téléphone ou par les médias sociaux, et à la permission des parents de rester avec la famille d'accueil.</p> <p>La famille peut alors être informée du bien-être de l'enfant et de la situation réelle dans le nouveau pays.</p> <p>Un enfant veut être loyal envers ses parents. Il peut être très utile de demander l'avis des parents absents ou d'autres membres de la famille de l'enfant dans les situations difficiles ou lorsque des choix doivent être faits. En impliquant les parents absents ou la famille, l'enfant se sent soutenu, les choix sont plus faciles à faire et la famille d'accueil peut anticiper sur le type d'éducation auquel l'enfant est habitué.</p>	<p>L'enfant a le droit de pratiquer sa propre religion et doit se sentir libre de le faire.</p> <p>La religion peut être très importante pour une bonne adéquation entre la famille d'accueil et l'enfant, car les enfants se sentent souvent soutenus par leur religion et il peut être essentiel de partager la même religion avec la famille d'accueil.</p> <p>Les organisations peuvent attendre des familles d'accueil qu'elles soutiennent l'enfant dans ses besoins religieux, et qu'elles l'acceptent lorsque l'enfant ne ressent pas le même besoin ou même aucun besoin de vivre une vie religieuse. En ce sens, il est important d'être très prudent avec le recrutement dans des groupes qui sont fanatiquement (éventuellement extrême) politiques ou religieux.</p>

³⁰ <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

<p>En même temps, la situation de l'enfant peut être expliquée aux parents biologiques ou à la famille absents. Ils peuvent être rassurés sur le bien-être de l'enfant dans cette nouvelle situation. Les parents peuvent alors aider l'enfant en lui donnant des attentes réalistes qui lui éviteront un stress émotionnel.</p>	<p>La religion peut également être importante pour les parents absents, leur permettant d'accepter que la famille d'accueil s'occupe de leur enfant.</p> <p>En même temps, il est important de considérer que certains enfants peuvent avoir fui leur communauté d'origine en raison de normes religieuses et ne souhaitent donc pas être placés dans une famille religieuse.</p>
<p style="text-align: center;">Durabilité</p>	<p style="text-align: center;">Compétences pédagogiques et éducatives</p>
<p>La durabilité du placement est également une question importante lors du recrutement des familles d'accueil.</p> <p>Le plan de recrutement doit donc également viser à recruter des personnes aptes à s'occuper d'enfants de différentes tranches d'âge.</p> <p>Il faut éviter autant que possible de déplacer les enfants. La famille d'accueil doit également avoir l'intention de s'occuper de l'enfant jusqu'à ses 18 ans, et de préférence jusqu'à ce qu'il ait grandi.</p> <p>Néanmoins, le recrutement de familles à court terme peut souvent être utile, par exemple pour le placement temporaire d'enfants qui ont demandé le regroupement familial, ou pour les enfants qui ont besoin d'un abri d'urgence.</p>	<p>Les familles d'accueil doivent avoir des compétences pédagogiques et éducatives de base correspondant aux besoins de l'enfant en fonction de son âge. Mais elles devront également tenir compte du passé de l'enfant, des événements de sa vie et de ses expériences dans leur approche.</p> <p>La famille doit avoir une certaine expérience des besoins liés à l'âge de l'enfant, peut-être en ayant élevé ses propres enfants. Tous ces éléments doivent être examinés lors de la sélection et doivent être contrôlés pendant le placement.</p>
<p style="text-align: center;">Composition de la famille d'accueil</p>	<p style="text-align: center;">Familles arc-en-ciel</p>
<p>Pour répondre idéalement aux besoins spécifiques d'un enfant, il est important que le recrutement étudie la nécessité de recruter des familles d'accueil ayant une composition spécifique, par exemple, l'âge des parents eux-mêmes (il existe un âge minimum de 21 ans pour les parents d'accueil dans tous les pays européens) et le nombre d'enfants et leur âge.</p> <p>Le recrutement doit également viser à avoir une variété dans la disponibilité des familles. Ces familles doivent cependant toujours avoir un niveau d'intégration adéquat dans la société et des ressources financières suffisantes. En l'absence de ressources suffisantes, l'organisation d'accueil peut envisager de verser une rémunération (pour le travail effectué en tant qu'accueillant familial) en plus d'une indemnité (pour couvrir les besoins de l'enfant), comme cela se fait au Royaume-Uni.</p>	<p>Dans de nombreux pays du monde entier, le fait d'être lesbienne, gay, bisexuel ou transgenre (LGBT) est un sujet tabou, non accepté, voire un crime. Par conséquent, une attention particulière doit être accordée à ces situations.</p> <p>Cela peut signifier que la famille de l'enfant ne soutiendra pas le placement, ce qui peut alors entraîner des problèmes de loyauté. Les décisions relatives à ce type de placement doivent donc être mûrement réfléchies et prises uniquement en accord avec l'enfant et, si possible, sa famille.</p>

1.3 POSSIBILITÉS DE SURMONTER LES OBSTACLES EN MATIÈRE DE SENSIBILISATION ET DE RECRUTEMENT

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le processus de recrutement de familles d'accueil est un processus d'efforts continus qui ne génère pas toujours les résultats positifs que les organisations d'accueil espèrent. Il existe plusieurs particularités liées au travail avec les communautés de migrants qui peuvent entraver l'approche et le recrutement de personnes issues de l'immigration lorsque l'organisation d'accueil ne les prend pas en compte. Le fait d'être conscient de ces obstacles et de réfléchir de manière proactive aux moyens de les éviter ou de les atténuer, ainsi que de les inclure dans votre plan de recrutement (voir section 3), aura un impact positif sur les résultats de la sensibilisation et du recrutement. Nous précisons ci-dessous comment surmonter certains des principaux obstacles observés par les chercheurs et les praticiens lors de la sensibilisation et du recrutement au sein des communautés migrantes.

- ✓ Soyez conscient de la **méfiance, de la suspicion et du scepticisme** que peuvent avoir certaines communautés de migrants à l'égard des travailleurs sociaux et des organisations officielles ou gouvernementales. En particulier lorsqu'il s'agit de placement en famille d'accueil, il peut y avoir l'idée fautive que les travailleurs sociaux de l'organisation de placement en famille d'accueil peuvent retirer les propres enfants de la famille ou avoir des opinions fortement négatives sur les méthodes pédagogiques de la famille. Communiquez clairement sur votre rôle et vos responsabilités en tant que travailleur social. Abordez les familles sans préjugés et en tenant compte de leur culture. Reconnaissez que gagner la confiance et la coopération exigera des efforts supplémentaires, du temps, voire une formation (communication interculturelle, diversité et intégration de la dimension de genre, etc.)
- ✓ Expliquez clairement la procédure, le calendrier et les objectifs du processus d'évaluation et apportez votre soutien dans les démarches administratives. Les processus d'évaluation longs et parfois intrusifs peuvent générer **un sentiment de contrôle**, d'être interrogé et de ne pas "être digne ou suffisant" pour être famille d'accueil. L'organisation d'accueil devrait également envisager la possibilité d'un mécanisme de soutien et de contrôle plus indépendant (interne/externe), qui permettrait aux candidats à l'accueil familial qui ne sont pas satisfaits du traitement ou du soutien de l'assistant social qui leur a été attribué, d'exprimer leur mécontentement. À long terme, cette mesure supplémentaire sera bénéfique, car les familles d'accueil sont souvent recrutées par le bouche-à-oreille.
- ✓ Engagez des théologiens, des universitaires ou des responsables de communautés religieuses à combattre les idées fausses culturelles ou religieuses concernant l'accueil familial. Comme expliqué précédemment, les **interprétations et prescriptions** théologiques ou culturelles **erronées** peuvent constituer un obstacle à l'accueil dans certains contextes culturels ou communautés religieuses. La présentation de bonnes pratiques sur la façon dont d'autres familles d'accueil traitent les questions de prescriptions culturelles (c'est-à-dire également liées à la communication verbale et/ou non verbale, au langage corporel) ou religieuses pourrait également être un moyen de contrer cet obstacle.
- ✓ **Sensibiliser** les gens au système d'aide sociale, aux objectifs de l'accueil familial, à la situation générale et aux besoins du MENA. Le **manque de connaissances** peut conduire les gens à ne pas s'engager dans le placement familial ou à abandonner lorsque la situation et les besoins des MENA sont enfin expliqués. Certaines personnes s'inscrivent dans un foyer d'accueil en pensant s'occuper d'un bébé ; or, les MENA sont surtout des garçons plus âgés. Des attentes floues peuvent conduire à des abandons lors de la procédure de recrutement.
- ✓ La **perception des garçons migrants non accompagnés plus âgés** par le grand public, même ceux qui ont un milieu culturel similaire ou qui viennent du même pays d'origine, est assez négative. Les préjugés et les généralisations ("tous les garçons migrants sont des criminels") amplifiés par des

histoires négatives dans les médias peuvent rendre les gens craintifs et anxieux à l'idée d'accueillir des garçons migrants plus âgés. Ces derniers peuvent également être considérés comme une menace pour les membres féminins du foyer (fille(s), épouse). Soyez conscient de ces préjugés car ils peuvent être la raison du refus de s'engager dans le placement familial. Mettez en avant les histoires positives ou de réussite et incluez des témoignages de familles d'accueil dans votre campagne de recrutement, mais expliquez également la possibilité de réunions d'introduction afin de faire connaissance avec le MENA et la dynamique au sein de la famille d'accueil.

- ✓ Lorsque le message de votre campagne de recrutement convainc certains membres de la famille, mais pas tous, cela peut compromettre la poursuite de la procédure de recrutement et de sélection. Il est important d'avoir **tous les membres de la famille à bord**. Accordez une attention particulière aux membres de la famille qui ne se sentent pas à l'aise ou qui ne sont pas motivés pour accueillir un enfant et abordez les raisons de cette situation. Assurez-vous que les membres de la famille savent que l'engagement de tous les membres est nécessaire pour poursuivre la demande d'accueil.
- ✓ Des considérations pratiques, parfois liées aux **exigences légales en matière d'accueil**, telles qu'un logement adéquat, une chambre séparée, la difficulté d'obtenir des documents de voyage pour un MENA, des moyens financiers suffisants pour accueillir, ne pas vivre des allocations sociales, peuvent constituer un énorme obstacle pour les familles qui souhaitent accueillir. Les personnes qui ont des difficultés financières, mais qui ont le désir d'accueillir, se voient donc bloquées dans la procédure d'évaluation. Communiquez honnêtement dès le départ sur ces exigences pour éviter toute déception. L'élaboration d'un plan de recrutement clair peut éviter de recruter des personnes qui ne répondent pas à ces exigences. Les organisations d'accueil devraient également se pencher sur les exigences pratiques qui peuvent ajouter des obstacles. Certains MENA, par exemple, n'ont rien contre et préfèrent même partager une chambre avec des frères et sœurs.
- ✓ Lié au point précédent, le manque de compensation suffisante pour l'accueil familial. Le fait de disposer d'une allocation pour couvrir les coûts de l'enfant, combinée à une "commission de bénévolat" (comme au Royaume-Uni) ou à la mise à disposition d'un logement (comme dans les maisons familiales en Norvège) peut en fait inciter les gens, y compris ceux qui sont le plus souvent confrontés à des obstacles pratiques ou financiers, à accueillir un enfant. Il est donc recommandé de mettre en place un **système de compensation équitable** qui permette au moins de couvrir les coûts de l'accueil d'un enfant.
- ✓ Les personnes issues de l'immigration ne se sentent pas toujours concernées par le message ou le **langage** utilisé dans les activités de sensibilisation. Veillez à traduire les informations dans les langues les plus courantes et évitez d'utiliser des mots techniques, liés par exemple au jargon du travail social.
- ✓ Les organisations de placement familial exigent souvent que les familles d'accueil aient une bonne compréhension de la communauté d'accueil et s'y **intègrent**. Pour les familles récemment ou nouvellement arrivées, cela n'est pas toujours évident. Le développement d'un plan de recrutement clair peut éviter de recruter des personnes qui ne répondent pas à ces exigences. Dans le cas où des familles nouvellement arrivées sont envisagées pour le placement en famille d'accueil (c'est-à-dire la prise en charge par la famille), fournissez une formation et des informations supplémentaires qui bénéficieront à l'intégration de la famille d'accueil et de le MENA. Notez que lors des consultations U-CARE, certains MENA ont indiqué qu'ils ne souhaitaient pas être dans une famille d'accueil issue de l'immigration, estimant que cela entraverait leur intégration (langue, réseau social, administration, racisme). Ces craintes sont souvent erronées³¹.

³¹ <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

- ✓ Les travailleurs sociaux ne possèdent pas toujours les **compétences interculturelles** nécessaires ; ils peuvent être influencés par des idées fausses sur les compétences linguistiques ou les habitudes culturelles des familles. Cela peut parfois conduire à un rejet précoce des familles d'accueil intéressées, qui ne "cochent pas toutes les cases" ou semblent avoir des "habitudes étranges". En outre, la façon de communiquer (langage corporel, langage direct ou indirect) peut être fortement influencée par les différences culturelles, ce qui peut rebuter les travailleurs sociaux et les familles d'accueil potentielles. Envisagez de travailler avec des médiateurs interculturels et/ou d'offrir aux travailleurs sociaux une formation supplémentaire pour une approche sensible à la culture, ce qui pourrait être utile pour une évaluation correcte et impartiale de la capacité des candidats à devenir des parents d'accueil.

1.4 RISQUES LIÉS AU RECRUTEMENT DE FAMILLES D'ACCUEIL ISSUES DE L'IMMIGRATION

Jusqu'à présent, le rapport s'est principalement concentré sur la valeur ajoutée des placements auprès de familles d'accueil issues de l'immigration, y compris celles qui proviennent du même pays d'origine ou de la même religion. Cependant, il est important de réfléchir également, d'analyser et de prendre en compte les risques liés au placement d'un MENA au sein d'une famille d'accueil ayant une origine culturelle identique ou similaire. Cela permettra à l'organisation d'accueil de préparer des mesures d'atténuation ou d'éviter les placements dans certaines familles dans des contextes spécifiques.

Même si certaines études³² sur le sujet - qui sont plutôt rares et peu concluantes - suggèrent que les placements culturellement appariés sont préférables aux placements interculturels, en raison d'une meilleure santé (mentale), d'interactions sociales plus significatives, du sentiment de continuité, d'une identité personnelle plus positive, d'un sentiment d'appartenance et de la facilité à parler la même langue ou à pratiquer les mêmes croyances ou habitudes, il existe également des contre-arguments à ce type de placements dans certaines circonstances. Certains MENA peuvent, par exemple, avoir fui leur communauté d'origine en raison de coutumes sociales (mutilation génitale féminine, mariage d'enfants, punition des personnes LGBTQI+) et ne se sentent pas à l'aise d'être placés dans une famille dont le contexte culturel est similaire ou qui peut avoir un lien avec la communauté d'origine qu'ils ont fui. Les MNA peuvent également souffrir de traumatismes directement liés au comportement des trafiquants d'êtres humains, ce qui peut les amener à rejeter fermement certains aspects, tels que la religion ou l'ethnicité, qu'ils associent aux trafiquants d'êtres humains. Ils préfèrent donc ne pas se retrouver dans une famille d'accueil issue de l'immigration. Pour les familles qui elles-mêmes ne se sont installées que récemment dans le pays, s'occuper d'un enfant (apparenté) placé en famille d'accueil peut être une charge supplémentaire : avec un réseau social limité, un manque de connaissance des procédures administratives locales, d'autres problèmes plus urgents, comme le logement, et le risque de ne pas être autorisé à rester dans le pays, le placement est plutôt risqué et peut générer des résultats négatifs pour le MENA. Les organisations de prise en charge doivent également faire attention au recrutement de familles d'accueil qui sont fanatiquement (dogmatiquement) religieux ou politiques, car cela peut avoir un impact sur le processus de développement et d'intégration du MENA.

³² Voir la bibliographie pour les études pertinentes sur le sujet

Les discussions de groupe³³ nous ont appris qu'il existe différentes motivations pour lesquelles un MENA souhaite ou ne souhaite pas être placé dans une famille d'accueil issue de l'immigration. Nous mentionnons ci-dessous quelques-unes des raisons exprimées par les MENA et les parents d'accueil consultés :

- L'information sur le placement en famille d'accueil n'est pas suffisamment disponible pour les MENA et, par conséquent, la désinformation ou le manque d'information peut entraîner une réticence des MENA à être placés dans une famille d'accueil.
- Non seulement les familles, mais aussi les MENA peuvent avoir des stéréotypes et des préjugés : ces familles sont-elles dignes de confiance, peuvent-elles prendre soin de moi ou d'elles-mêmes, puis-je développer librement mon identité de jeune, peuvent-elles me comprendre, pourront-elles m'aider dans mon processus d'intégration, pourrai-je apprendre suffisamment la langue maternelle du pays ?
- En effet, le MENA peut penser que le capital social et financier est plus limité chez les familles issues de l'immigration, ce qui, selon elle, peut entraver leur processus d'intégration. En effet, certaines personnes issues de l'immigration peuvent être des mères ou des pères célibataires qui essaient de faire face à leurs propres difficultés (c'est-à-dire la discrimination sur le marché du travail) et au parcours de réunification familiale qui les attend. Souvent, elles ont dû laisser leur famille derrière elles et ont été victimes de discrimination, ce qui rend difficile leur engagement en tant que famille d'accueil.
- Les différences culturelles et religieuses peuvent être à l'origine de discussions, de malentendus et de craintes. Certains pensent qu'il est de leur droit de préserver leur culture, alors que d'autres essaient en fait de rompre avec leur milieu culturel ou religieux.
- Le fait de rester avec des familles d'accueil qui ont des antécédents similaires à ceux du MENA peut provoquer des luttes internes, car ils ont l'impression que cela a un impact sur la loyauté envers leurs parents.
- Certaines lois et coutumes culturelles ou religieuses peuvent rendre le parcours de placement en famille d'accueil inconfortable pour les MENA et la famille d'accueil : certains MENA sont considérés comme des adultes à l'âge de 15/16 ans et ressentent la pression d'être indépendants. Dans certaines cultures/religions, des mesures de protection supplémentaires doivent être prises par les femmes lorsqu'un garçon plus âgé, qui n'est pas un membre de la famille, vient vivre avec elles (par exemple, le port du foulard). En outre, certains MENA sont envoyés à l'étranger avec une motivation très particulière qui ne correspond pas à une histoire de placement familial.

D'autres chercheurs³⁴ ont souligné à juste titre le danger d'une simplification excessive du processus d'"appariement culturel", qui ne tient pas compte des différentes cultures ou expressions de la culture. Drammeh (2019) pose des questions pertinentes à cet égard : "Quelle culture ? La culture de qui ? Qui la définit et comment ? S'agit-il d'étiquettes et de stéréotypes simplistes tels que le pays d'origine, la religion ou l'ethnicité ?". Des personnes qui viennent du même pays ne signifient en effet pas qu'elles sont culturellement les mêmes.

Bien que les MENA et les parents biologiques de retour au pays attachent une grande importance à leur culture, qui, en période de perte, leur procure un sentiment de continuité, certaines études³⁵ ont montré qu'ils étaient en général satisfaits des parents d'accueil, indépendamment de leur origine culturelle. Le maintien d'un lien avec leur langue et leur culture maternelles était effectivement important, mais cela n'était pas toujours déterminant pour la réussite du placement. Certains jeunes ont déclaré que la relation avec le parent

³³ 2022 Rapport d'analyse de l'OIM : consultations sur le placement familial

³⁴ Arnold, Horgan, Ní Raghallaigh & Sirriyeh, Drammeh (voir bibliographie)

³⁵ Ni Raghallaigh, 2013 ; Wade et al., 2012

d'accueil et sa personnalité étaient le facteur le plus important ; ils attachaient de l'importance aux parents d'accueil qui respectaient leur origine culturelle. D'autres jeunes ont également indiqué qu'ils apprenaient plus rapidement la langue du pays d'accueil lorsqu'ils résidaient avec des résidents à long terme.

Indépendamment des avantages et des inconvénients possibles, les besoins et les souhaits individuels du MENA, ainsi que la culture, doivent être au centre des préoccupations, comme le stipule la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (article 3 et article 30). Plusieurs chercheurs³⁶ affirment que le type de placement a un impact sur la formation de l'identité culturelle, mais qu'il ne faut pas oublier que les MENA eux-mêmes jouent un rôle important. Les MENA façonnent activement leur identité et cherchent des moyens de faire face à la complexité de la vie dans des contextes culturels différents. Il est en effet important de garder à l'esprit que les concepts de culture, de croyance et d'identité sont dynamiques et évoluent dans le temps.

³⁶ Ni Raghallaigh Sirriyeh, Wade.

SECTION 2

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

IOM
UN MIGRATION

SCAN FOR MORE
INFORMATION ON OUR OFFICE
IN BELGIUM & LUXEMBOURG

THE GLOBAL GOALS
Sustainable Development Goals

IOM is committed to
the principle that humane
and orderly migration
benefits migrants and society.

IOM COUNTRY OFFICE FOR BELGIUM AND LUXEMBOURG
BELGIUM.IOM.INT

OIM, 2021

World Café organisé par Pleegzorg réunissant les (futurs) familles d'accueil et MENA.

SECTION 2 - MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Il est important de noter qu'il n'existe pas de solution unique et que des contextes différents et des personnes différentes nécessiteront des approches et des méthodes de recrutement différentes. Le choix d'une méthode n'implique donc pas l'exclusion d'autres méthodes. Il est recommandé de diversifier les méthodes, mais aussi de suivre et d'évaluer régulièrement les méthodes utilisées. Cela permettra de tirer des conclusions sur ce qui fonctionne dans tel ou tel contexte (et ce qui ne fonctionne pas), mais aussi de prévoir et d'atténuer les difficultés éventuelles pendant la campagne de recrutement. Ces obstacles et risques potentiels doivent être évalués dès le début de la campagne, lors de l'élaboration du plan de recrutement.

Avant d'aborder l'aspect pratique de la mise en place d'un plan de recrutement, nous allons examiner plusieurs méthodes de recrutement de familles d'accueil. Le POS consacrera un chapitre détaillé à la méthode de la "personne clé", y compris un guide étape par étape, en raison de sa pertinence particulière pour le recrutement de familles d'accueil dans les communautés de migrants.

2.1. RECRUTEMENT AU SEIN DU RÉSEAU MENA - PLACEMENT EN FAMILLE D'ACCUEIL³⁷

Une première option consiste à demander à l'enfant ou, si possible, aux parents/famille dans le pays d'origine s'ils ont de la famille ou des connaissances vivant dans le pays d'accueil. Parfois, les enfants ont une adresse ou un numéro de téléphone de membres de leur famille qui se trouvent dans le pays d'accueil. Dans ce cas, le recrutement commence par un contact avec ce membre de la famille ou cette connaissance afin de vérifier s'il peut accueillir son jeune parent. L'objectif de cette phase exploratoire est de vérifier les possibilités et l'engagement de la famille, ainsi que de déterminer les besoins de l'enfant. Si le résultat est positif, la procédure de dépistage peut commencer.

Dans le cas où l'enfant séjourne déjà chez des accueillants familiaux, ou a réintégré la famille proche après une interruption temporaire, l'accent doit être mis sur la continuité de la situation parentale, y compris la poursuite de la relation sécurisante entre l'enfant et l'accueillant. Le dépistage visera donc à évaluer si cette relation et la situation parentale sont suffisamment sûres ou, du moins, si elles sont suffisamment sûres pendant que l'enfant attend le regroupement avec ses parents biologiques, si un tel regroupement est prévu. Pour pouvoir faire cette évaluation, l'observation attentive de l'interaction entre l'enfant et la famille est une source importante d'informations. Le niveau de sensibilité des personnes en charge et la réactivité de l'enfant, en particulier, fourniront des informations sur la qualité de l'attachement. En outre, l'engagement concernant le placement est une condition préalable nécessaire - entre l'enfant, la famille d'accueil, la famille absente et le tuteur.

La continuité de la situation parentale ne joue pas de rôle dans le cas où la famille apparentée ne s'est pas encore occupée de l'enfant. Un certain degré d'attachement et de lien peut cependant déjà exister. En outre, l'intérêt de l'enfant à être placé dans son propre réseau doit faire partie de l'examen. L'engagement de toutes les personnes impliquées est d'une importance égale dans cette situation.

³⁷ Tous les contextes ne considèrent pas le placement dans la parenté comme un placement familial ; veuillez vous référer à la législation et aux directives nationales ou locales.

Le placement dans une famille apparentée n'est pas toujours un avantage ou une option privilégiée. Les familles qui ne se sont installées que récemment dans le nouveau pays ou qui sont encore en procédure d'asile peuvent ne pas s'être complètement remises de leur propre fuite, ne pas être encore intégrées dans la société et avoir d'autres préoccupations, telles que s'installer, trouver un logement, s'occuper des besoins de leurs propres enfants, etc. À moins qu'il n'y ait eu un accord ou un engagement préalable avec la famille du MENA pour accueillir le MENA parent (placement familial), il n'est pas recommandé de recruter activement des familles de demandeurs d'asile. Outre les raisons évoquées précédemment (inquiétudes quant à l'installation, à la recherche d'un logement, à la situation financière), il y a également le risque de devoir interrompre un placement, ce qui doit être évité dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Le recrutement de familles demandeuses d'asile ne sera donc pas abordé dans le cadre de cette POS.

On attend aussi fréquemment des membres de la famille qu'ils assument des responsabilités, qu'ils en soient ou non capables. Les circonstances dans lesquelles vit la famille d'accueil ne sont pas nécessairement bénéfiques pour le développement de l'enfant, adaptées à ses besoins ou constituent une menace pour la sécurité de l'enfant. L'examen des familles d'accueil est un outil important pour éviter ce genre de situations ou pour identifier le besoin d'un soutien supplémentaire. Ce dernier est en effet nécessaire dans les situations où le MENA reste avec un frère ou un neveu plus âgé, qui est lui-même arrivé dans le pays en tant que MENA et peut maintenant être considéré comme un MENA âgé. Même si cette famille n'est pas nécessairement considérée comme "la famille d'accueil classique", elle peut constituer un refuge familial pour les MENA. Ces situations exigent une orientation et une attention supplémentaires de la part de l'agence de placement familial.

2.2. RECRUTEMENT PAR LE BIAIS DE SESSIONS D'INFORMATION

Les séances d'information servent à informer les gens de manière réaliste sur le contexte et les besoins des mineurs étrangers non accompagnés, à leur expliquer le concept, l'importance et la nécessité de leur aide sous forme de placement familial. C'est aussi l'occasion d'indiquer clairement le type de soutien qu'ils peuvent attendre de l'organisation.

Les informations de base sur le placement familial qui seront fournies au cours de la session doivent être adaptées aux besoins et aux questions du public cible, qui peuvent être différents selon qu'il s'agit de familles issues ou non de l'immigration. Il est donc également important de transmettre les informations en tenant compte de la culture et de la religion. Si nécessaire, la session d'information peut être dispensée dans la langue la plus courante du public cible et un médiateur interculturel peut être inclus dans la préparation et la présentation de la session d'information. Veuillez vous référer à la section 1.2. pour des recommandations sur la manière d'atteindre et d'engager les communautés de migrants sur le sujet du placement familial.

Les séances d'information peuvent être organisées dans différents lieux et en coopération avec diverses parties prenantes. Vous trouverez ci-dessous plusieurs possibilités de séances d'information :

- dans les communautés religieuses ou les mosquées ;
- au sein d'ONG ou d'activités de volontariat ;
- au sein des associations de migrants/diasporas,
- dans les écoles
- dans les clubs sportifs, etc.

Le lieu, la date et l'heure (tenir compte des fêtes religieuses) et le contenu des réunions doivent être adaptés aux groupes cibles, comme indiqué dans le plan de recrutement. Les séances d'information peuvent être

données par l'organisation de placement familial, mais aussi par ou en coopération avec des familles d'accueil existantes (voir 2.3), des associations communautaires (voir 2.4) ou des personnes clés (voir 2.5).

Il est également nécessaire de garder à l'esprit la façon dont certaines communautés se positionnent par rapport au concept de genre. N'oubliez pas que dans certaines communautés, les hommes et les femmes sont plus à l'aise dans des rencontres séparées. Cela peut procurer un meilleur sentiment de sécurité et donner l'occasion de parler ouvertement de certains sujets (difficiles). Une session d'information peut, par exemple, être organisée en collaboration avec des groupes (de soutien) de femmes.

2.3. RECRUTEMENT DE PAIR À PAIR OU DE BOUCHE À OREILLE

Les consultations ont montré que le processus de recrutement traditionnel ne fonctionne pas nécessairement pour les familles issues de l'immigration. Les campagnes de bouche-à-oreille et la création d'un espace de dialogue sont considérées comme plus efficaces dans les communautés de la diaspora et c'est là que les personnes clés peuvent également jouer un rôle important.

Les familles d'accueil actives peuvent en effet être incluses dans les efforts de recrutement de l'organisation, en leur demandant de partager leurs expériences et leurs compétences lors de réunions d'information avec des amis, des membres de la famille ou des voisins susceptibles d'être intéressés par le statut de famille d'accueil, d'intervenir lors d'une session d'information (voir 2.2) ou de recruter activement d'autres familles. Étant donné l'importance du recrutement de bouche à oreille, l'organisation d'accueil a un rôle important à jouer en offrant d'excellents services et un soutien aux familles d'accueil actuelles, car ce sont elles qui parleront de leurs expériences à leur famille et à leurs amis.

En outre, veillez à ce qu'il existe un matériel de recrutement diversifié, avec des informations en plusieurs langues sur une diversité de sujets (tels que les aspects financiers, l'orientation, le processus de sélection de l'accueil familial). Idéalement, le recrutement par le bouche-à-oreille devrait être associé à des supports de recrutement, tels que des dépliants et des vidéos (médias sociaux) (voir 2.6), sur lesquels les familles d'accueil potentielles peuvent s'appuyer lorsqu'elles recherchent des informations complémentaires.

Ce point comprend le recrutement actif d'anciennes familles d'accueil comme de nouvelles familles d'accueil. Cela signifie que les anciennes familles d'accueil sont recrutées pour devenir de nouvelles familles d'accueil pour les enfants non accompagnés qui ne sont pas un parent, un ami proche ou une connaissance.

2.4. RECRUTEMENT PAR LE BIAIS D'ASSOCIATIONS PERTINENTES

Une étape importante pour atteindre le public pertinent pour votre campagne de recrutement consiste à se faire une idée des associations et des individus existants (voir "recrutement par le biais de personnes clés" au point 2.5) dans les communautés ciblées. Après cette phase initiale de cartographie, une sélection peut être faite des associations et des individus qui présentent un potentiel de coopération.

Ces associations et ces personnes peuvent être identifiées de différentes manières :

- Les travailleurs de la diversité du gouvernement ;
- Liste des associations culturelles/communautaires/de la diaspora auprès des associations faitières ;

- Les associations ou projets qui travaillent également avec les communautés de migrants, les réfugiés ou sur le thème de l'intégration ;
- Par le biais de personnes issues de l'immigration qui ont déjà été en contact avec votre organisation ;
- Conseils de collègues, de connaissances, de médiateurs interculturels, de responsables religieux/communautaires, de travailleurs sociaux issus de l'immigration.

Toutes les associations ne peuvent pas être considérées comme adaptées à l'objectif de recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration. Voici trois considérations qui peuvent aider à déterminer s'il s'agit d'une association adaptée à votre groupe cible et à vos objectifs :

- Une mission essentielle similaire : les meilleures associations partenaires sont celles dont la mission essentielle est étroitement liée à votre propre organisation. Cela augmente les chances de trouver un programme commun.
- Public cible similaire : il est important que l'association se concentre sur un public cible similaire. De nombreuses organisations culturelles visent l'émancipation des groupes vulnérables (par exemple, les hommes et les femmes analphabètes, les sans-abri). Ce n'est pas nécessairement le public cible que vous recherchez en tant qu'organisation. Néanmoins, les bénévoles qui travaillent régulièrement avec des demandeurs d'asile, des nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi et des personnes vivant dans des conditions précaires peuvent être intéressés par le fait de jouer également le rôle de responsable de l'accueil ou de tuteur légal.
- Répétition : lorsque le nom d'une association particulière est mentionné à plusieurs reprises lors de conversations avec différentes personnes, telles que des collègues, des amis, des personnes clés, des familles d'accueil, des tuteurs légaux, etc. on peut supposer qu'il s'agit d'un acteur pertinent à contacter.

Une fois qu'une association appropriée est identifiée, il convient d'établir les premiers contacts. Cela peut se faire en contactant les membres du conseil d'administration ou en assistant à un événement organisé par l'organisation. Cette dernière démarche peut également permettre de déterminer si l'organisation attire effectivement le public ciblé, tel qu'identifié dans le plan de recrutement. Enfin, un accord peut être conclu avec l'organisation pour, par exemple, co-organiser une session d'information ciblée, réserver un stand d'information lors d'un événement plus important, placer une publicité dans le centre de l'organisation, obtenir un créneau horaire lors d'une réunion existante pour expliquer le placement familial, etc.

Pour un guide étape par étape sur la façon d'approcher l'association pour travailler ensemble, veuillez vous référer au chapitre suivant 2.5 "le recrutement par les personnes clés".

2.5. LE RECRUTEMENT PAR LES PERSONNES CLÉS

PROFIL ET RÔLE DES PERSONNES CLÉS

Les personnes clés sont des personnes qui ont une relation spéciale et privilégiée avec le groupe cible que vous souhaitez recruter. Elles jouent un rôle de premier plan ou ont beaucoup d'influence au sein du groupe cible. Elles peuvent promouvoir les objectifs de l'organisation et contribuer à stimuler les sentiments d'attention et de responsabilité au sein du groupe cible. Celles qui aident à trouver de bonnes familles d'accueil

peuvent également être des conseillers culturels ou des médiateurs. Aux Pays-Bas, l'agence d'accueil Nidos travaille avec succès avec des MENA âgés en tant que personnes clés et même en tant que familles d'accueil.

Les personnes clés peuvent être décrits comme étant capables de :

- Comblent le fossé entre les agences de placement familial et les familles d'accueil issues de l'immigration. En effet, ces dernières sont plus proches de la communauté et ont une langue et des habitudes culturelles communes, ce qui est crucial pour établir la confiance.
- Rapprocher les communautés de la diaspora et les services gouvernementaux afin de réduire la méfiance entre le système gouvernemental et les services.
- Aide à l'estimation de l'éligibilité ou non des familles aux agences de placement familial. Il est donc suggéré de former, conseiller et assurer le suivi des personnes clés et de s'appuyer sur elles pour la publicité de bouche à oreille car elles savent ce qui se passe au sein des communautés et des familles.
- Être considérés comme des experts expérimentés et des modèles qui peuvent apporter une grande valeur ajoutée à la promotion des familles d'accueil.

Il y a un rôle important à jouer pour les communautés de la diaspora qui, en général, montrent leur volonté de s'occuper des MENA. L'identité partagée, l'objectif moral et le sentiment de faire partie de la société sont quelques-unes des raisons qui les poussent à s'impliquer. En outre, les personnes de la diaspora peuvent surmonter la méfiance des parents au sein de cultures différentes et combler le fossé entre les communautés de la diaspora d'une part et les décideurs politiques et les institutions établies d'autre part. Malgré la volonté et la valeur ajoutée, les informations sur le placement familial parviennent rarement à ces communautés.

En effet, les membres des associations de la diaspora consultés³⁸ attachent une grande importance à la participation et à la reconnaissance de leur expertise qui peut contribuer à l'accueil des MENA. La migration et l'accueil des MENA sont des thèmes qui leur tiennent à cœur :

- Ils se considèrent comme des experts par expérience parce que, comme les MENA, ils (ou leurs (grands)parents) sont arrivés une fois dans leur pays d'accueil et ont fait l'expérience de la difficulté de l'intégration et des défis que ce processus comporte pour la formation de leur propre identité.
- Les familles de la diaspora et les associations de la diaspora veulent prendre la responsabilité de l'accueil des MENA et demandent le soutien du gouvernement. Cette participation contribue à un sentiment d'appartenance à la société et ne peut être obtenue que par une politique inclusive.
- Ceci est également lié à un objectif moral et spirituel d'accueillir des jeunes de leur propre communauté.
- Selon les personnes interrogées, les attentes concernant la prise en charge commune des frères et sœurs devraient être reconsidérées.
- S'en tenir au placement des fratries a, selon certains, parfois conduit à des expériences négatives dans le passé. Certaines personnes ressentent en effet la pression d'accueillir des fratries, alors qu'elles n'ont en fait la capacité ou la préférence d'accueillir qu'un seul enfant. Cela peut conduire à une surpopulation et aussi à l'abandon de la famille, car elle indique qu'elle ne peut pas (plus) gérer la prise en charge des frères et sœurs.
- Certains membres de la diaspora consultés regrettent de ne pas avoir été impliqués dans le parcours d'intégration du MENA. Ils signalent que les informations ne leur parviennent pas ou ne sont pas adaptées à leur communauté :

³⁸ 2022 Rapport d'analyse de l'OIM : consultations sur le placement familial

- o Certaines associations de la diaspora demandent du matériel de recrutement spécifique pour leur communauté. Par exemple, une courte vidéo d'information sur le placement familial peut être préparée, mentionnant à la fois les aspects financiers et la disponibilité d'un conseiller afghan en placement familial.
- o Les séances d'information et les dépliants doivent être fournis dans leur propre langue. Les jeunes Afghans ou les familles d'accueil peuvent, par exemple, parler dans leur propre langue lors des séances d'information ou d'autres événements/activités.
- o Différents canaux de communication peuvent aider à atteindre les communautés de la diaspora (par exemple, les chaînes de radio de la diaspora, les journaux, les médias sociaux, etc.)

En outre, il est important que l'organisation investisse du temps pour apprendre à connaître les personnes clés qui sont fiables et engagés envers les MENA et le groupe cible. Ces personnes peuvent jouer un rôle clé en conseillant et en soutenant les recruteurs dans la recherche de familles d'accueil potentielles ou dans la recherche de familles elles-mêmes. En outre, elles pourront prodiguer des conseils sur les dépliants et les publications (c'est-à-dire la langue, les informations accessibles) et le contenu de la campagne de recrutement.

LES PRINCIPES DE TRAVAIL AVEC LES PERSONNES CLÉS

Pour réussir à recruter des personnes clés, il vaut mieux partir de quatre principes de base : reconnaissance, relation, concret et objectif, et réciprocité.

- Reconnaissance : les efforts des personnes clés ne sont pas considérés comme allant de soi. Elles sont celles qui jouissent d'une certaine notoriété et d'un certain prestige dans leur communauté cible. Cela signifie souvent qu'elles ont un emploi du temps chargé. N'oubliez pas qu'elles mettent leur réseau à la disposition de votre organisation et qu'elles occupent une position vulnérable : elles se portent garantes et défendent votre organisation au sein de leur communauté. Il est donc important de reconnaître l'engagement des personnes clés, mais aussi l'expertise des personnes clés et des associations de la diaspora sur leur propre communauté. Cependant, toute association ne représente pas une communauté entière. Elle ne représente souvent qu'une partie de cette communauté. Essayez donc d'impliquer le plus grand nombre possible d'associations et d'individus de la même communauté afin d'obtenir l'image la plus large possible de cette communauté.
- Orienté vers les relations : Dans les communautés, les relations de confiance sont importantes. Il faut donc investir dans les contacts personnels, directs et informels : être présent, être visible, être digne de confiance.
- Concret et utile : Défendez une approche directe, humaine et claire. Les procédures compliquées et les obstacles administratifs doivent être évités autant que possible. Il leur est ainsi plus facile de faire passer le message à leur public cible. Essayez de leur fournir des informations concises et claires concernant votre demande d'aide et les conseils et le suivi que vous pouvez offrir.
- Réciprocité : Partez du principe du "donner et recevoir". Les personnes clés sont souvent des personnes socialement engagées qui ont leurs propres projets au sein de leur communauté. Partez du principe qu'elles souhaitent également tirer une valeur ajoutée d'une collaboration. Ce n'est pas quelque chose de négatif. Il est toutefois important de comprendre leur motivation et de bien cadrer ce que vous pouvez leur offrir. Dans la mesure du possible, essayez de soutenir leur programme et leurs projets.

Travailler avec des personnes clés permet en effet d'accéder à des candidats potentiels qui sont plus difficiles à atteindre par les canaux de recrutement habituels. Néanmoins, travailler avec des personnes clés nécessite des investissements substantiels en temps et en ressources et des réflexions supplémentaires en ce qui concerne :

- Une coopération déséquilibrée : on demande aux personnes clés d'investir du temps dans le projet, de mettre leur réseau à disposition et de remplir une fonction de passerelle. En même temps, l'organisation d'accueil ne peut souvent pas rendre ce dont les personnes clés ont besoin, comme le financement, l'accès aux subventions, le soutien matériel, etc. Il peut être utile de mettre en évidence les avantages, la responsabilité communautaire et la valeur ajoutée d'œuvrer à l'objectif de recrutement de familles d'accueil ;
- Une approche différente : les personnes clés exigent le plus souvent une approche directe et personnelle, avec des objectifs et des résultats concrets. Cela est parfois difficile à concilier avec les procédures, l'approche prudente et la nature à long terme de l'offre d'accueil ;
- Position des personnes clés : elles occupent une position vulnérable en aidant votre organisation. Leur communauté est souvent sceptique et méfiante à l'égard des entités officielles. Comment pouvez-vous faire en sorte que les personnes clés ne soient pas tenues pour responsables lorsque les familles qu'elles ont amenées sont mécontentes ou ont une expérience négative avec votre organisme de soins ?

ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION D'UN RÉSEAU DE PERSONNES CLÉS

Le travail avec les personnes clés repose sur les piliers de la coutume, de la sensibilité culturelle, de la flexibilité et de la durabilité et nécessite donc une approche spécifique et un plan d'action, dont les différentes étapes seront développées dans les sous-chapitres suivants.



a. Préparation

Objectif

Une première étape importante consiste à déterminer ce que vous voulez atteindre avec l'approche par les personnes clés, et à formuler l'objectif global, par exemple : "avoir une sélection de familles d'accueil ayant une culture similaire à celle du MENA".

Déterminer les communautés

Après avoir formulé l'objectif global, il faut le définir de manière plus ciblée, intelligente et spécifique, afin que les attentes puissent être réalisées de manière réaliste dans le calendrier prévu et avec les ressources

disponibles. Il peut, par exemple, être décidé de concentrer les activités de recrutement sur une communauté particulière en tenant compte des antécédents spécifiques du groupe actuel du MENA, par exemple "concentrer les activités de recrutement sur la communauté arabo-islamique car un grand groupe de MENA est originaire des pays (arabes) islamiques".

Déterminer le groupe cible

Enfin, il est également important de préciser quel groupe cible au sein des communautés migratoires sélectionnées vous souhaitez atteindre. Lorsqu'il existe, par exemple, un grand groupe de garçons afghans, vous pouvez vous concentrer spécifiquement sur le recrutement au sein de la communauté afghane.

b. Identifier les personnes clés appropriés

Comme pour le recrutement par association, toutes les personnes importantes et influentes ne peuvent pas être considérées comme adaptées à l'objectif de recruter des familles d'accueil issues de l'immigration. Voici quatre considérations qui peuvent aider à déterminer si la personne est une personne clé approprié pour votre groupe cible et vos objectifs :

- Engagement similaire : idéalement quelqu'un qui est lui-même un travailleur social.
- Grand réseau et bonne réputation
- Répétition : lorsque plusieurs personnes font référence à la même personne, vous pouvez supposer qu'il peut s'agir d'une personne importante.
- Disposer de temps : les cadres, les fondateurs d'associations ou les membres de conseils d'administration sont souvent visés. Cependant, leur temps est souvent limité. Une personne clé peut également être un bénévole ou une personne sans poste officiel.

Astuce !

- ✓ Essayez de créer un profil de chaque personne ou association clé avec lequel vous entamez une collaboration. Relevez des informations telles que la fonction, le mouvement politique/religieux, le groupe de sous-migration, la mission et la vision de base, la subvention ou le soutien financier, etc.

c. Premier contact

Une fois que vous avez une vue d'ensemble des différentes associations et des personnes clés potentielles, vous pouvez commencer à prendre contact et à construire un réseau.

Pour les premiers appels, il est souvent plus efficace d'avoir le contact le plus direct possible (par téléphone ou en face à face). En outre, il est important d'adopter une attitude proactive, ouverte et déterminée : le travail de bureau seul ne vous donnera pas les résultats escomptés, alors sortez dans la rue et essayez d'appeler ou d'entrer en contact plusieurs fois et de différentes manières. Surtout dans cette première phase, il est important de continuer à approcher activement les personnes clés. Si une personne n'est pas la bonne personne à engager en tant que personne clé, voyez où se trouve la valeur ajoutée de cette personne : elle peut peut-être vous guider dans son réseau vers d'autres personnes clés potentielles ou elle peut jouer un autre rôle (mentor pour MENA, aide à l'optimisation des prospectus de recrutement, etc.)

Lorsque l'on a réussi à atteindre des personnes clés, la première conversation est importante pour s'assurer de leur engagement envers la mission de l'organisation. Voici trois considérations qui peuvent vous aider lors de la première conversation avec la personne clé :

- Fournir des informations : donnez une explication claire et concise de ce que l'organisation d'accueil peut offrir, de ce qu'implique l'accueil familial et de ce que sont les besoins. Des exemples concrets et reconnaissables sont importants. Néanmoins, ne vous laissez pas submerger par trop d'informations à la fois. Les personnes clés ont besoin de temps pour apprendre à vous connaître et à faire confiance à votre organisation.
- Écouter : montrez de l'intérêt pour ce que font les personnes clés. Cela vous permettra d'avoir un aperçu de leurs engagements, de leurs motivations, de leurs activités, de leur groupe cible, etc. En outre, vous pourrez ainsi mieux identifier les points communs.
- Définir les attentes : soyez clair sur ce que l'on attend d'une personne clé. Une personne clé ne doit pas devenir un expert ou un employé (non rémunéré) de votre organisation. Il/elle a principalement un rôle de facilitateur. Dans le même temps, soyez honnête quant aux limites de ce que votre organisation peut offrir.

Astuce !

- ✓ Gardez à l'esprit que les personnes clés ont d'autres engagements, ce qui peut entraîner le report des rendez-vous ou une présence tardive. Il est important de faire preuve de souplesse, de prévoir du temps supplémentaire dans votre agenda et de vous préparer à des changements de dernière minute ou à des invitations. Ces retards ou reports ne doivent pas être pris comme un signe de désintérêt ou de manque de respect.
- ✓ Demander différents moyens de communication pour éviter de perdre le contact lorsque les personnes clés changent de numéro de téléphone/adresse électronique.

Vous pouvez également organiser une séance d'information générale pour différentes personnes clés potentielles. Expliquez à cette occasion ce qu'implique l'accueil familial, ce que votre organisation fait et offre aux familles d'accueil, quelles familles d'accueil votre organisation recherche, ce que sont les MENA, quel est le rôle d'une personne clé et quelles sont les différentes formes d'accueil familial (long terme, court séjour, uniquement le week-end, etc.). Il est recommandé de prévoir un formulaire d'évaluation à remplir par les participants après la session d'information. C'est aussi un bon moment pour demander un retour sur la stratégie de recrutement de votre organisation (dépliants, vidéos, etc.) que vous aurez expliqué pendant la session d'information. Demandez dans le formulaire d'évaluation si le participant peut être contacté pour une collaboration ultérieure en tant que personne clé ou dans un autre rôle (par exemple, rôle stratégique, mentor pour les familles d'accueil), prévoyez donc un espace où les coordonnées peuvent être laissées. Elles seront alors invitées à participer à une formation pour les personnes clés.

Après la phase d'introduction, il est important d'établir une bonne relation avec les personnes clés, car cela constituera la base de la coopération future. N'oubliez pas que "poser les fondations" prend beaucoup de temps. La durée exacte dépend de chaque personne clé et peut facilement varier de trois mois à plus d'un an. Pendant cette période, il est important d'avoir des contacts réguliers par téléphone ou en face à face. La fréquence de ces contacts varie également selon la personne clé (mensuelle, trimestrielle, ...).

d. Sélection de personnes clés

Lors de l'identification des personnes clés, l'équipe des "explorateurs de réseau" (membres du personnel chargés de recruter des personnes clés et d'identifier des familles d'accueil potentielles dans les réseaux de migrants) peut utiliser les critères suivants pour filtrer les personnes clés ayant le plus fort potentiel. Notez que le maintien des relations avec les personnes clés nécessitera beaucoup d'investissement (en temps), il est donc important de faire une sélection des personnes clés et de définir avec votre organisation des "termes de référence" minimums pour elles.

Connaissance de l'objectif

La personne clé doit s'informer sur le placement en famille d'accueil et acquérir des connaissances sur la base d'une session d'information et d'une formation pour recruter des familles d'accueil - avec ou sans passé migratoire - afin de prendre en charge le MENA.

Même engagement

Cela signifie que la personne clé adopte une attitude active et impliquée lors des réunions de personnes clés. Une déclaration d'engagement est signée au début de la collaboration. Il s'agit d'un accord entre votre organisation et elle.

Discutez avec votre organisation des engagements minimums qui seront exigés des personnes clés. On peut, par exemple, s'attendre à ce qu'elles s'engagent à :

- Être présent à au moins 3 réunions par an, organisées dans la région de la personne clé.
- Organiser ou participer à un événement par an
- Promouvoir l'accueil familial sur les médias sociaux ou d'autres canaux avec le matériel de recrutement donné.

Réseau étendu et réputation

On attend de la personne clé qu'elle crée, entretienne et engage un large réseau en plus de sa présence aux réunions. En outre, la personne clé a une réputation soignée et positive dans la communauté dans laquelle elle se trouve. Elle ne doit pas posséder de casier judiciaire ni se trouver dans un environnement criminel. Comme l'organisation travaille avec des groupes vulnérables (MENA), il est important de procéder à une bonne sélection.

Durabilité

La personne clé s'engage dans une collaboration avec votre organisation d'accueil et s'engage à assister aux réunions des personnes clés de manière répétée et sur une longue période.

Temps

La personne clé est censé créer du temps et de l'espace pour rechercher, assister ou organiser des événements, des activités, afin de promouvoir l'objectif des réunions.

Astuce !

- ✓ Les personnes qui ne remplissent pas les conditions pour devenir une personne clé peuvent néanmoins soutenir votre organisation d'une autre manière : elles peuvent peut-être jouer un rôle plus stratégique en donnant leur avis sur l'approche du recrutement, elles peuvent être un mentor pour les familles d'accueil, elles peuvent vous guider vers des événements intéressants ou vous aider à élaborer et à diffuser des prospectus/vidéos de recrutement.

Langue

La personne clé doit être capable de converser dans la langue de l'organisation de soins et, idéalement, de la communauté cible. D'autres langues qui peuvent constituer une valeur ajoutée dans la communauté où le recrutement a lieu sont un avantage et doivent être motivées.

Âge

La personne clé doit être âgé de 18 ans ou plus, ce qui correspond à l'âge requis pour recruter ou accueillir dans le cadre de Pleegzorg Vlaanderen.

Ces sept exigences utilisées par Pleegzorg Vlaanderen ne sont que des recommandations et peuvent servir d'inspiration pour votre organisation de soins. Nous conseillons à chaque organisation d'utiliser ou de définir ses propres exigences.

e. Formation

Des moments de formation doivent être organisés pour les personnes clés de votre organisation d'accueil (familial). Ils peuvent avoir lieu au niveau local (province ou municipalité). La personne clé est mis en contact avec un "explorateur de réseau" employé par votre organisation (d'accueil). Comme expliqué précédemment, un "explorateur de réseau" est une personne qui assure le suivi du réseau des personnes clés.

Pour préparer la personne clé à son rôle d'ambassadeur de l'accueil familial, une formation est dispensée après une première session d'information ou une consultation avec elle. La formation porte sur les sujets suivants :

- A. Qu'est-ce que le placement en famille d'accueil et quelles sont les différentes formes de placement en famille d'accueil (à long terme, à court terme, le week-end, le mois, etc.) (version abrégée des séances d'information destinées aux candidats au placement en famille d'accueil pour les MENA).

- B. Comment faire un recrutement ciblé.
- a. Quel est le processus de sélection, quelles sont les conditions pour devenir accueillant familial ?
 - b. Quel est le statut d'un MENA au sein d'un foyer d'accueil ?
 - c. Quel est le rôle d'un tuteur ?
 - d. Pratique : comment gérer les différences culturelles et les attentes des familles d'accueil ?
 - i. L'auto-apprentissage pour faire une évaluation : cette famille est-elle adaptée au placement familial ?
 - ii. Quelles sont les conditions requises pour être une famille d'accueil ?
 - iii. Critère linguistique : l'un des partenaires doit être capable de parler la langue de l'organisme d'accueil pour le dépistage (dossier placement familial). Dans le cas d'un accueillant familial, il peut s'agir de la langue de l'organisme d'accueil ou de la langue de l'enfant.
 - iv. Que faire lorsqu'on est confronté à des situations éthiques difficiles : discussion et jeu de rôle.
- C. Explication de la déclaration d'engagement et signature.

Exemple d'une déclaration d'engagement :

Je, (nom de la personne clé), déclare par la présente que je m'engage auprès de (nom de l'organisation de soins, lieu de l'organisation) pour :

1. Participez à la formation "d'ambassadeur à personne clé au sein du placement familial".
2. Adhérer aux sept conditions pour être une personne clé
3. ... (autre condition que l'organisation souhaite ajouter)

Signature personne clé + signature explorateur de réseau

- D. Formulaire d'évaluation
Voir l'annexe 1 pour un exemple de formulaire d'évaluation.

f. Réunion de personnes clés

Une étape supplémentaire pourrait consister à réunir les personnes recrutées lors d'une réunion commune et à créer une "équipe de personnes clés". L'organisation de réunions de personnes clés donne un sentiment supplémentaire de travailler ensemble vers un objectif commun ; elle permet de s'inspirer mutuellement de nouvelles idées et de renforcer les efforts de recrutement. Celle réunion peut également être un espace pour partager des expériences, faire venir d'autres personnes clés potentielles, donner un retour sur le réseau de personnes clés et faire le point sur les activités et événements à venir.

Une fois qu'une bonne relation avec un certain nombre de personnes clés (minimum 5) a été établie, ce type de réunions peut commencer à être organisé.

Quoi ?

Les réunions de personnes clés sont des réunions entre elles et les employés (c'est-à-dire les explorateurs de réseau) de l'organisation d'accueil. C'est l'occasion de réfléchir ensemble à la manière d'atteindre les objectifs communs de recrutement de familles d'accueil. En outre, les participants sont encouragés à échanger leurs expériences et leurs bonnes pratiques.

Objectifs

?

Une réunion de personnes est plus qu'un simple rassemblement de différents acteurs dans un même espace.

Les objectifs de l'organisation de ce type de réunion sont triples :

- **Fonction de réseau** : les réunions des personnes clés sont des moments où elles apprennent à mieux connaître l'organisation d'accueil et les uns les autres. Il est donc important de prévoir suffisamment de temps pour les présentations. D'une part, cela permet de resserrer le réseau des personnes clés, d'autre part, cela crée une plateforme leur permettant d'accroître la visibilité de leur propre organisation ou de leurs activités.
- **Fonction d'information** : il est très important que les personnes clés aient une bonne connaissance de ce que votre organisation offre : votre domaine de travail, votre vision de la mission, ce que vous (ne) pouvez pas offrir en tant qu'organisation, etc. Les personnes clés eux-mêmes ont besoin d'informations claires, car elles ne sont pas familières avec l'accompagnement spécifique à la jeunesse. Des exemples concrets et reconnaissables peuvent aider à clarifier les choses : vous pouvez travailler avec des exemples de cas, ainsi qu'avec des témoignages de personnes qui ont déjà été en contact avec votre organisation. Il peut également être intéressant, si cela est possible et conforme aux mesures de protection de l'enfance, de planifier une réunion entre des personnes clés et le MENA. Le raisonnement qui sous-tend cette démarche est qu'elle peut renforcer la volonté et la motivation des personnes clés à les faire participer aux activités. Voir le changement concret et l'impact de leur travail sera encore plus gratifiant.
- **Fonction d'action** : les actions conjointes sont établies et élaborées lors des réunions des personnes clés. Il est important de ne pas trop les guider dans la mise en place des actions ; en général, il est plus intéressant qu'elles fassent elles-mêmes des propositions. En tant qu'organisation de soins, vous pouvez identifier comment leurs propositions peuvent être soutenues. En outre, il convient de mettre en avant les personnes qui ont déjà mis en œuvre une activité réussie, en les invitant à parler de leurs expériences. Si cela est pertinent et disponible, vous pouvez mettre en avant les résultats directs que ces actions ont engendrés. Cela est très motivant et peut inspirer d'autres personnes. Toutefois, il convient également de prêter attention aux actions qui n'ont pas abouti, car l'identification de ce qui ne fonctionne pas peut être tout aussi instructive pour les personnes clés.

Comment ?

Les réunions des personnes clés doivent être organisées régulièrement. Il est recommandé de tenir ces réunions dans l'organisation de soins si possible. Cela permettra aux personnes clés de se familiariser avec le lieu et le côté opérationnel de l'organisation. En outre, réfléchissez aux moyens de maintenir le contact et d'informer les personnes clés des prochaines réunions, par exemple par des petits déjeuners, un groupe WhatsApp commun, des appels personnels ou des invitations. Veillez à les inviter personnellement à la prochaine réunion. Enfin, veillez à ce que les réunions du réseau soient un espace sûr. Lors de la première réunion, le réseau de personnes clés peut réfléchir à un certain nombre de règles de base pour créer un espace sûr (par exemple, le respect, le remerciement mutuel pour le retour d'information, etc.)

Astuce !

- ✓ Soyez prudent lorsque vous placez les personnes clés ensemble et gardez vos distances par rapport aux conflits entre eux. Elles travaillent souvent dans des domaines similaires et dépendent des ressources limitées du gouvernement ou des dons de la communauté. Cela peut créer une concurrence et nécessite de la vigilance.

g. Entretenir un réseau social

Une fois qu'un réseau de personnes clés a été développé, ce réseau doit être maintenu activement. Les personnes clés s'engagent souvent au début par enthousiasme, mais en raison d'un emploi du temps chargé, d'agendas conflictuels et d'autres engagements, il existe un risque considérable que les réunions de personnes clés et les objectifs établis passent au second plan. C'est pourquoi une approche déterminée et ambitieuse est importante pour maintenir leur engagement.

Vous pouvez assurer l'engagement continu de vos personnes clés, en :

- Gardant le contact régulièrement : un bon suivi est essentiel. Il peut être utile de tenir une liste où, pour chaque personne clé, on note la date du dernier contact et ce qui a été convenu. Référez-vous régulièrement à cette liste. N'hésitez pas à contacter une personne clé, même si rien n'est prévu. C'est ainsi que vous resterez sur leur radar.
- Continuant à visiter les activités de vos personnes clés, même lorsqu'elles ont trouvé leur place dans votre organisation. Se rendre à leurs activités est un moyen de montrer votre intérêt, de créer une relation (de confiance) et de rester informé de ce qu'elles font. S'il n'y a pas de contact personnel pendant trop longtemps, le risque de dilution de la collaboration est élevé.

Astuce !

- ✓ Veillez à ne pas vous engager avec un trop grand nombre de personnes clés. Il est préférable d'avoir moins de personnes clés, avec lesquels un contact fréquent et une bonne relation se construisent, que d'en avoir beaucoup, avec lesquelles le contact reste superficiel et finit par se rompre. Il n'est pas toujours évident de maintenir un cercle restreint de personnes clés. Ces dernières sont enthousiastes et proposent de nouvelles organisations ou personnes, ce qui a pour effet d'accroître leur nombre. Néanmoins, il est important de fixer des limites et de communiquer clairement sur vos possibilités (en fonction du temps, des ressources et de l'attention que vous portez à vous-même).

RISQUES ET DÉFIS

Différentes raisons peuvent expliquer l'échec d'un recrutement de la personne clé.

- Les gens ne se présentent pas ou n'ont pas le temps d'assister à une séance d'information.
- Il y a peu de portée dans la communauté.
- Il faut beaucoup de temps pour sensibiliser les personnes clés et trouver un moment approprié pour une session d'information.
- Les organisations et les personnes clés existantes sont excessivement sollicités.

Un autre point de discussion est l'implication de la personne clé dans la procédure de sélection des familles d'accueil. Toutes les familles d'accueil candidates ne reçoivent pas une réponse positive à l'issue de la procédure de sélection. Comme expliqué précédemment, cela peut placer la personne clé dans une position difficile et vulnérable vis-à-vis de sa communauté. Quelles informations transmettez-vous aux personnes clés après les filtrages, qu'expliquez-vous, quelles sont les attentes de la famille candidate vis-à-vis de la personne clé ? Autant de questions auxquelles vous serez confronté en tant qu'organisation d'accueil. Tout d'abord, rappelez-vous que les professionnels restent toujours tenus au secret professionnel et que les personnes clés ne sont pas des collègues et ne sont donc pas couverts par le secret professionnel partagé. En outre, les procédures d'examen et de sélection peuvent inclure des informations sensibles et il peut y avoir un lien direct entre la famille du candidat et la personne clé. Il est recommandé de discuter à l'avance de ce caractère sensible avec la personne clé et d'évoquer ouvertement des scénarios de type "what if". Cela nécessite de la confiance de la part des deux parties. Si une partie ne peut pas fournir d'explications supplémentaires pour des raisons de confidentialité, l'autre partie devra l'accepter. Cela souligne l'importance des sessions de formation et des réunions de suivi régulières avec les personnes clés, afin que ces derniers connaissent parfaitement le fonctionnement de l'accueil familial et de votre organisation et puissent ainsi gérer plus facilement ce type de situations difficiles. Enfin, l'instauration de la confiance, l'ouverture et la transparence sont d'une importance capitale pour surmonter les problèmes. Des réunions régulières peuvent donc aider à bien se connaître, à discuter des attentes et à indiquer les limites.

Outre le recrutement et l'information des personnes clés, l'organisation doit entretenir et développer les réseaux sociaux avec elles. Il est donc recommandé de disposer d'une équipe de points de contact directs pour les personnes clés. Ces "explorateurs de réseau" seront le lien direct dans les affaires quotidiennes pour les personnes clés et auront une fonction de pont entre elles, la communauté et les différents services de votre organisation d'accueil. Ils maintiendront le réseau et la communication entre les personnes clés et l'organisation d'accueil et seront mandatés pour donner des séances d'information et des formations aux personnes clés, en veillant à ce que ces derniers disposent des bonnes informations à transmettre à leur communauté.

2.6. RECRUTEMENT PAR ANNONCE VISUELLE

Les publicités permettent d'atteindre un public plus large avec une implication limitée du personnel pendant la phase de sensibilisation. Elles offrent également une exposition continue et il existe différents types de publications (télévision, médias sociaux, prospectus, etc.) qui s'adapteront au budget et aux objectifs de l'organisation. Cependant, comme les publicités ne peuvent pas être adaptées facilement (spot télévisé, grande

quantité d'affiches et de dépliants, etc.), des efforts et du temps supplémentaires doivent être consacrés à la phase de développement de la publicité, afin d'éviter de toucher le mauvais public.

Lorsqu'ils envisagent le marketing visuel, les organismes de soins doivent réfléchir soigneusement à leur stratégie, à leur message et à leur identité visuelle et éviter de placer ou de renforcer des barrières inutiles. Comme mentionné précédemment, les personnes clés et les médiateurs interculturels peuvent aider à s'assurer que la publicité transmet le bon message et est adaptée au public ciblé. Lorsqu'on recrute par le biais d'annonces, il est important :

- ✓ Déterminer quel type de publications est le plus approprié pour le(s) groupe(s) cible(s) ;
- ✓ Identifier les canaux fiables par lesquels vous allez diffuser votre annonce. Lorsque vous recrutez au sein de communautés de migrants, il peut être préférable de recruter par le biais des stations de radio locales, des supermarchés locaux, des lieux de culte, etc ;
- ✓ Fournir des informations adéquates sur les personnes/profils/etc. dont vous espérez qu'ils réagiront à l'annonce (et qui ne doivent pas réagir) ;
- ✓ Envisager d'utiliser des histoires de réussite et des témoignages d'accueillants familiaux existants ;
- ✓ Pour éviter de recevoir des réponses inutilisables, qui nécessiteront un suivi supplémentaire ;
- ✓ Préciser clairement comment les personnes intéressées peuvent nous joindre : par téléphone, par courriel, par le site web, etc.
- ✓ Utiliser des couleurs chaudes et utiliser des photos d'une famille ensemble (y compris des familles diverses), plutôt que de l'enfant seul, afin que les personnes susceptibles d'être placées en famille d'accueil se reconnaissent dans l'annonce ;
- ✓ Envisager la traduction des annonces dans les langues les plus courantes ;
- ✓ Utiliser un langage accessible qui ne soit ni technique ni un jargon de travailleur social (par exemple, le placement) ;
- ✓ Envisager de fournir des informations spécifiques sur l'enfant (âge, pays d'origine) et ses besoins, car cela peut rendre l'accueil d'un MENA plus concret.
- ✓ Assurer la représentation et la diversité dans votre publicité, non seulement en termes d'ethnicité,

Les enfants dans la publicité visuelle

- Exiger le consentement éclairé explicite des parents ou du tuteur légal, ainsi que de l'enfant.
- Informez de la nature et du but de la prise de vue (par exemple, utilisation dans une publicité visuelle).
- Informez l'enfant et les parents ou le tuteur légal que le consentement peut être retiré à tout moment.
- Évitez les stéréotypes ou utilisez les images en dehors de leur contexte d'origine.
- Stockez les images conformément aux principes de protection des données.
- L'anonymat des enfants sur le visuel est préférable (c'est-à-dire que les yeux doivent être flous).
- Reconsidérez la nécessité d'utiliser un enfant dans votre publicité.
- Ne faites pas de mal et ne mettez pas l'enfant en danger.

mais aussi de sexe et d'âge. Il existe un biais important en faveur de la représentation féminine dans les publications visuelles. Les femmes sont souvent les principales responsables des soins, mais il existe plusieurs foyers d'accueil où l'homme est le principal responsable des soins et, en effet, il existe de nombreux exemples d'hommes seuls responsables d'accueil. Le fait de ne pas représenter les hommes dans les visuels de recrutement des familles d'accueil pourrait amener de nombreuses

personnes à penser que ce n'est pas un rôle pour elles ou qu'elles ne sont pas tenues de participer à une famille d'accueil. Cela peut constituer un obstacle encore plus important pour les familles musulmanes pratiquantes, où l'homme est souvent le "chef" de la famille.

Trois types de publication courants seront examinés brièvement ci-dessous. Chaque type a ses avantages et ses inconvénients, qu'il convient d'évaluer soigneusement avant de les intégrer au plan de recrutement. Ces types de publications peuvent également être utilisés en parallèle et peuvent être complétés par d'autres méthodes de recrutement, telles que des sessions d'information ou des conseils entre pairs. Comme nous l'avons vu précédemment, les membres de la diaspora peuvent contribuer à l'élaboration du matériel de recrutement. Si possible, votre organisation devrait payer les services des membres de la diaspora pour créer et diffuser le matériel de recrutement. Les personnes qui font partie de la communauté des migrants peuvent vous aider à mieux comprendre les besoins, les préférences et les canaux de recrutement, ce qui permettra de mener à bien les campagnes de recrutement.

a. Flyers

Les prospectus peuvent être efficaces lorsque les points de distribution sont soigneusement choisis.

- ✓ Sélectionnez les lieux où se trouve le public cible.
- ✓ Les dépliants doivent être attrayants et colorés et présenter les informations de manière à ce que le lecteur ait envie d'en savoir plus sur l'organisation et les enfants migrants non accompagnés.
- ✓ Publiez-les dans les langues des différentes communautés que vous ciblez.
- ✓ Rafraîchissez régulièrement les prospectus, choisissez une mise en page différente ou de nouvelles couleurs pour qu'ils restent attrayants.
- ✓ Veillez à ce qu'elles contiennent des coordonnées adéquates et actualisées (adresse électronique, site web ou numéro de téléphone) afin que les parties intéressées puissent répondre de manière appropriée.



Exemple d'un dépliant de recrutement conçu pour et par la diaspora africaine à Bruxelles, dans le cadre du projet U-CARE (disponible également en français et en néerlandais).

b. Les médias sociaux

Pour le recrutement sur les médias sociaux, il est important de définir le groupe cible de manière très précise. Une fois qu'un message est partagé, il peut atteindre un grand groupe de personnes, même au-delà des frontières et des continents. Cela peut entraîner des réactions indésirables qui peuvent être une perte de temps. Pour éviter cela, il est utile de lancer une campagne sur les médias sociaux avec des personnes que vous connaissez bien. Vous pourriez leur demander de partager le message uniquement avec des personnes ou des groupes qu'ils connaissent et qui se trouvent dans des limites prédéterminées. Cela permet de limiter la portée de la campagne.

- ✓ Fournissez des informations adéquates et veillez à mentionner les réponses que vous attendez ou non.
- ✓ Référez-vous au site web de l'organisation et demandez aux gens de bien regarder avant de s'inscrire.

c. Vidéo informative pour une communauté ou un groupe cible spécifique

Lors de consultations avec des personnes de groupes spécifiques de la diaspora, il a été suggéré de développer des vidéos d'information sur le placement familial dans différentes langues. De cette façon, les informations atteignent divers groupes et individus par différents moyens, comme les médias sociaux, le téléphone, les organisations/associations, etc. Les vidéos d'information peuvent également être utilisées pour sensibiliser les mineurs non accompagnés au placement familial.

Les conseils ci-dessous peuvent aider votre organisation à réaliser une vidéo d'information :

- Réalisez la vidéo dans la langue du groupe cible.
- Limitez la durée de la vidéo à un maximum de 15 minutes. Rédigez un texte sur le placement familial. Qu'ont-ils besoin de savoir ? Qu'est-ce qu'il est bon de savoir ? Qu'est-ce qui peut amener les familles à décider d'accueillir un enfant ? Quelles sont les conditions ? Quelle est la différence entre l'adoption et le placement en famille d'accueil ?
- Faites en sorte que la vidéo soit suffisamment diversifiée : montrez différents types de familles d'accueil et de situations d'accueil (temps partiel, temps plein, court séjour, occasionnel, week-ends).
- Faites participer la communauté à la réalisation de la vidéo : un membre de la communauté peut fournir les explications dans la vidéo.
- Utilisez des images et des messages attrayants pour attirer l'attention de ceux qui regardent et assurez la diversité, le reflet correct de la société et parlez à d'autres canaux comme la radio.

1.7 RECRUITMENT POUR UN "MATCH" SPÉCIFIQUE

Les méthodes mentionnées ci-dessus sont adaptées à la création d'un vivier d'accueillants familiaux issus de l'immigration, sans se concentrer sur les besoins d'un enfant spécifique. Néanmoins, dans certains cas, il sera nécessaire de trouver un "match" pour un enfant ayant des besoins spécifiques. Même si de nombreuses méthodes de recrutement peuvent être utilisées pour trouver un "match" spécifique, la meilleure option est de passer par le réseau de l'enfant et les personnes clés de la communauté visée. Si une famille d'accueil est nécessaire pour un enfant ayant des besoins spécifiques, le recrutement sera effectué de manière ciblée en s'appuyant sur toutes les informations disponibles.

Les besoins spécifiques peuvent varier. Cela peut signifier qu'une famille d'accueil est recherchée dans une ville particulière en raison de circonstances pratiques, comme les études. Ou encore, le recrutement vise une famille d'accueil pouvant fournir des soins supplémentaires ou disposant de soins médicaux à proximité. Dans ces cas, les familles seront recrutées en fonction des besoins spécifiques de l'enfant et des compétences ou des aspects pratiques que les familles d'accueil peuvent offrir, tels que des soins infirmiers ou un logement adapté à un enfant souffrant d'un handicap physique. Le recrutement par le biais du réseau et de l'environnement social de l'enfant s'avère être le plus efficace dans ces soins.

SECTION 3

ÉLABORATION D'UN PLAN DE

SECTION 3 - ÉLABORATION D'UN PLAN DE RECRUTEMENT

Avant de se lancer dans le recrutement de nouvelles familles d'accueil au sein des communautés de migrants, il est essentiel d'avoir une idée claire des personnes que vous allez cibler, en fonction des besoins du MENA, ainsi que de déterminer quelle(s) méthode(s) susmentionnée(s) permettra(ont) d'atteindre cet objectif. À cette fin, l'élaboration d'un plan de recrutement est fortement recommandée, car il vous aidera à formuler des objectifs clairs, des stratégies et des activités concrètes. En outre, il vous aidera à guider vos efforts, à réagir de manière proactive aux obstacles et à utiliser efficacement les ressources disponibles.

Un plan de recrutement est un document vivant dans lequel les objectifs et les stratégies sont déterminés. C'est un document d'orientation important qui doit être revu et adapté régulièrement afin de refléter la situation dynamique dans laquelle travaillent les organisations d'accueils, qu'elles soient liées à l'évolution des besoins du MENA, aux nouveaux développements dans l'environnement de recrutement ou aux changements internes.

Nous précisons ci-dessous un certain nombre de questions clés auxquelles il est nécessaire de répondre et qui permettront d'identifier les informations et les éléments essentiels à l'élaboration d'un plan de recrutement.

Plan de recrutement	
Combien de places sont recherchées ?	<ul style="list-style-type: none"> Déterminez le nombre de places ou de familles nécessaires. Formulez des objectifs SMART³⁹ (<i>Spécifique, Mesurable, Atteignable, Pertinent, Temporel</i>).
Quelles familles sont nécessaires ou non et pour qui recrutons-nous ?	<ul style="list-style-type: none"> Définissez les besoins en fonction du dépistage du groupe MENA (âge, sexe, langue, ethnie, religion, contexte familial, besoins explicites en matière de santé/éducation/préférences personnelles). Les activités de recrutement doivent cibler les familles qui peuvent répondre aux besoins du MENA. Définissez les caractéristiques générales et spécifiques que doivent avoir les familles d'accueil. Veillez à examiner les candidats qui ne sont pas seulement intéressés mais qui ont aussi la capacité ou sont aptes à accueillir des enfants : âge, lieu de résidence (pas trop loin de l'école/des installations sanitaires du MENA, des membres de la communauté), religion dogmatique, ou s'il y a des contre-indications, comme le tabagisme en intérieur, l'alcool ou les drogues.
Comment, quand et où les familles seront-elles recrutées ?	<p>Il s'agit là du cœur du plan de recrutement, qui nécessite une réflexion approfondie et une évaluation continue.</p> <ul style="list-style-type: none"> Déterminez la stratégie et la ou les méthodes de recrutement (voir section 2). Lieux et calendrier de recrutement : précisez par méthode de recrutement où et quand le recrutement aura lieu (personnes, groupes culturels, écoles, églises, mosquées, centres communautaires, etc.)
Qui est responsable de quelles tâches ?	<ul style="list-style-type: none"> Déterminez pour chaque activité de recrutement quel(s) membre(s) du personnel sera(ont) responsable(s) et précisez l'investissement en temps.

³⁹ Regarder [cette vidéo Youtube](#) pour plus d'informations.

Quelles ressources (supplémentaires) sont nécessaires ?

- Un investissement en temps est prévu.
- Répartition du personnel ; nécessité d'attirer du nouveau personnel.
- Besoins budgétaires.

Comment et quand les progrès des objectifs et des activités seront-ils suivis et évalués ?

- Déterminez la fréquence du suivi et de l'évaluation.
- Les questions auxquelles il faut répondre lors du suivi et de l'évaluation :
 - Le plan doit-il être ajusté si les efforts déployés ne répondent pas aux attentes ?
 - Les objectifs doivent-ils être modifiés ?
 - Les "sites de recrutement" ou les activités doivent-ils être modifiés ?
 - Que puis-je apprendre pour mes futures activités de recrutement ?

Qu'est-ce qui peut constituer un obstacle ou une barrière au recrutement au sein d'une communauté choisie et avec la ou les méthodes choisies ?

- Examinez les faiblesses de votre/vos méthode(s) de recrutement.
- Identifiez les risques, les obstacles et les barrières au recrutement dans les communautés et les lieux identifiés.
- Définissez des mesures d'atténuation pour surmonter les risques/obstacles/barrières.

ANNEXE 1 : PERSONNES CLÉS DU FORMULAIRE D'ÉVALUATION

? Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du contenu général de la formation ?    

? Dans quelle mesure êtes-vous satisfait du ou des formateurs et de leur présentation de la formation ?    

? Dans quelle mesure avez-vous trouvé la formation pertinente ?    

? Êtes-vous maintenant plus informé sur le rôle d'un d'une personne clé après la formation ?    

? Quelle est la probabilité que vous rejoigniez notre organisation en tant que personne clé ? *(en cas de première session informative)*    

? Y a-t-il des points à améliorer dans la formation ?
.....
.....
.....

? Avez-vous d'autres besoins de formation après celle-ci ?
.....
.....
.....

Nous vous remercions pour votre temps !

BIBLIOGRAPHIE

- Akrikez, K. (2013). *Pleegzorg binnen islamitische (Marokkaanse) gezinnen. Onderzoek naar het tekort aan islamitische (Marokkaanse) pleeggezinnen*. Thèse de maîtrise non publiée. Hogeschool INHolland Amsterdam
- Bates, L., Baird, D., Johnson, D. J., Lee, R. E., Luster, T., & Rehagen, C. (2005). *Sudanese refugee youth in foster care : The "lost boys" in America*. Child Welfare League of America, 84, 631-648.
- Bronstein, I., Montgomery, P., & Dobrowolski, S. (2012). *PTSD in asylumseeking male adolescents from Afghanistan*. Journal of Traumatic Stress, 25, 551-557.
- Chase, E., Knight, A., & Statham, J. (2008). *The emotional well-being of unaccompanied young people seeking asylum in the United Kingdom*. Londres : British Association for Adoption and Fostering.
- Drammeh, L. (2019) 'Spaces of belonging and social care', in Clayton, S. Gupta, A., & Willis, K. (eds) Unaccompanied young migrants : Identity, care and justice. Bristol : Policy Press, pp. 159-186.
- Agence des droits fondamentaux de l'UE (2016), *Background note on ways to prevent unaccompanied migrant children from going missing*. Disponible à l'adresse https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-libe_missing_children_21_april_2016_background_note.pdf
- Eurostat (2019) . *Près de 20 000 mineurs non accompagnés parmi les demandeurs d'asile enregistrés dans l'UE en 2018*. Available at <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9751525/3-26042019-BP-EN.pdf/291c8e87-45b5-4108-920d-7d702c1d6990>
- Eurostat (2022). *Asile 2021 : décisions d'asile et mineurs non accompagnés*. Disponible sur <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220504-1>
- Réseau européen des migrations, *2018 Glossaire du REM sur l'asile et la migration 6.0*. Disponible à l'adresse : https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/interactive_glossary_6.0_final_version.pdf
- Réseau d'expertise - Aide à la jeunesse sensible à la culture. *Projet de note*. Disponible à l'adresse suivante : https://www.esfagentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/conceptnota_cultuurgevoelige_jeugdhelp.pdf f. [7 août 2019]
- Geltman, P. L., Grant-Knight, W., Mehta, S. D., Lloyd-Travaglini, C., Lustig, S., Landgraf, J. M., & Wise, P. H. (2005). *Les "garçons perdus du Soudan". Santé fonctionnelle et comportementale des mineurs réfugiés non accompagnés réinstallés aux États-Unis*. Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 159, 585-591.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM), *Glossaire 2019 sur la migration*. OIM, Genève. Disponible sur https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- Organisation internationale pour les migrations (OIM), *Rapport sur la migration dans le monde 2022*. OIM, Genève. Disponible sur : <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Pleegzorg Vlaanderen (2022), *Rapport d'analyse : Consultations sur le placement en famille d'accueil*. Disponible à l'adresse : <https://belgium.iom.int/sites/g/files/tmzbd11286/files/documents/d2.2-analysis-report-foster-care-fgd-website.pdf>

- Jesserun, N. et Warring, R. (2018). *Embrasser les différences*. Bussum : Coutinho.
- Keeping Children Safe (2014), *Normes de protection de l'enfance et comment les mettre en œuvre*. ROYAUME-UNI. Disponible sur : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/standards_child_protection_kcsc_en_1.pdf
- Lay, B., Nordt, C., & Rössler, W. (2007). *Taux d'admission en hôpital psychiatrique des immigrants en Suisse*. *Psychiatrie sociale et épidémiologie psychiatrique*, 42, 229-236.
- Nidos, *Soins familiaux alternatifs (ALFACA), Manuel pour le personnel travaillant avec les familles d'accueil et les enfants non accompagnés vivant dans des familles d'accueil*, 2016. Nidos, Maliebaan 99, 3581 CH Utrecht, Pays-Bas.
- Ni Raghallaigh, M. (2013). *Placement familial et logement accompagné pour les jeunes demandeurs d'asile séparés en Irlande : le point de vue des jeunes, des soignants et des parties prenantes*. Dublin : Barnardos et le Health Service Executive.
- Ni Raghallaigh, M. (2020). *L'offre de placement en famille d'accueil pour les enfants migrants non accompagnés : Quelques considérations*. Projet FORUM.
- O'Higgins, A., Ott, E.M., & Shea, M.W. (2018). *Quel est l'impact du type de placement sur les résultats scolaires et sanitaires des mineurs réfugiés non accompagnés ? Une revue systématique des données probantes*. *Revue de psychologie clinique de l'enfant et de la famille*, 21, 354-365. <https://doi.org/10.1007/s10567-018-0256-7>
- Porte, Z., & Torney-Purta, J. (1987). *Depression and academic achievement among Indochinese refugee unaccompanied minors in ethnic and nonethnic placements*. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 536-547.
- Save the Children (2013), *Alternative care in emergency toolkit*, Londres : Save the Children.
- Serneels, G., Villanueva O'Driscoll, J., Imeraj, L., Vanfraussen, K., & Lampo, A. (2017). *Une intervention soutenant la santé mentale des enfants ayant un passé de réfugié*. *Questions relatives aux soins infirmiers en santé mentale*, 38, 327-336.
- Sirriyeh, A. (2013). *Accueillir des étrangers : hospitalité et pratiques familiales dans l'accueil de jeunes réfugiés non accompagnés*. *Travail social de l'enfant et de la famille*, 18, 5-14.
- Slaats, J. (2017). *Fast Food Fatwas : À propos de l'islam, de la modernité et de la violence*. Leuven : Davidsfonds.
- Struijs, A.J., & Wennink, H.J. (2000). *Origine immigrée et soins de santé mentale (étude de base)*. Utrecht/Zoetermeer : Institut Trimbos/Conseil pour la santé publique et les soins.
- The Build-up (1999). *Recrutement de familles d'accueil immigrées, la stratégie, l'évaluation et l'avenir*. C'est Utrecht.
- The Muslim Fostering Project, 2018. *Le réseau d'accueil*, Londres.
- Comité des droits de l'enfant de l'ONU (CDE), *Observation générale n° 14 (2013) sur le droit de l'enfant à ce que son intérêt supérieur soit une considération primordiale* (art. 3, par. 1), 29 mai 2013, CRC /C/GC/14, disponible à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>.
- Assemblée générale des Nations unies, *Lignes directrices relatives à la protection de remplacement pour les enfants*, 18 décembre 2009, A/RES/64/142, disponible sur <https://digitallibrary.un.org/record/673583/>.

- Vandeperre, E. Slaats, J. Heens, R. Azabar, S.(2018), *Développement identitaire positif avec des jeunes musulmans*. Anvers, Apeldoorn : Garant.
- Wade, J., Sirriyeh, A., Kohli, R. et Simmonds, J. (2012). *Fostering Unaccompanied Asylum-Seeking Young People*. Londres : BAAF.
- Zijlstra, A. E., Kalverboer, M. E., Post, W. J., Knorth, E. J., & Ten Brummelaar, M. D. C. (2012). *La qualité de l'environnement d'éducation des enfants réfugiés ou demandeurs d'asile et l'intérêt supérieur de l'enfant : Fiabilité et validité du BIC-Q*. Behavioral Sciences and The Law, 30, 841-855.