

PROCEDURE OPERATIONNELLE STANDARD (POS)

Outil pour recruter ou travailler avec des familles d'accueil de communautés de migrants



A qui s'adresse le guide POS ?



Si vous êtes un praticien de la prise en charge alternative ou familiale de MENA, en particulier si vous recrutez et travaillez avec des familles d'accueil.



Si vous souhaitez mettre en place une campagne de recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration.



Si vous faites partie d'un acteur et d'une direction du gouvernement souhaitant intégrer dans votre travail une sensibilité culturelle au recrutement en famille d'accueil.

Comment utiliser le POS ?



L'objectif de la POS est de fournir des conseils pratiques pour le développement d'une campagne de recrutement qui vise à engager et à mobiliser les communautés de migrants pour l'accueil familial de MENA.

La POS explore les différentes méthodes de recrutement, propose des principes à appliquer lors du recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration et offre des recommandations clés.



Section 1 - CONCEPTS GENERAUX

1.1 Décrit les concepts généraux et les remarques pertinentes pour le recrutement de familles d'accueil dans les communautés de migrants



Les besoins et le meilleur intérêt 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'organisation d'accueil.



Exige des investissements continus en termes de temps, de ressources, de formation du personnel et de compétences interculturelles.

1.2 L'accent est mis sur comment et que communiquer en matière de placement familial

Clarifier les attentes à l'égard des familles d'accueil et expliquer les différences avec l'adoption.



Exprimer la nécessité d'assumer davantage un rôle de coach ou de mentor qu'un rôle de parent.



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.

1.3 - 1.4 Surmonter les obstacles et les risques liés au recrutement de familles d'accueil issues de l'immigration

Soyez conscient de la possible méfiance, de la suspicion et du scepticisme de certaines communautés de migrants à l'égard des travailleurs sociaux, des organisations officielles ou gouvernementales.



Les processus d'évaluation peuvent générer le sentiment d'être interrogé et de ne pas "être digne ou suffisant" pour être parents d'accueil.



Les mauvaises interprétations et pratiques théologiques ou culturelles peuvent constituer un obstacle.

PROCEDURE OPERATIONNELLE STANDARD (POS)

Outil pour recruter ou travailler avec des familles d'accueil de communautés de migrants



Section 2 - METHODES DE RECRUTEMENT

2.1- 2.7 Sept méthodes de recrutement pour les potentielles familles d'accueil issues de l'immigration

-  1) Recrutement au sein du réseau des MENA - placement dans la parenté : Si possible, rechercher si les parents/famille du pays d'origine ont de la famille ou des connaissances dans le pays d'accueil et si cela répond aux besoins du MENA.
-  2) Recrutement par le biais de sessions d'information : informer les gens de manière transparente sur le contexte et les besoins des mineurs non accompagnés. Leur expliquer le concept, l'importance et la nécessité de leur aide sous forme de placement familial.
-  3) Pair-à-pair ou bouche-à-oreille : Les efforts de recrutement peuvent inclure des parents d'accueil qui partagent leurs expériences et leurs compétences lors de réunions d'information avec leurs amis, leur famille ou leurs voisins qui pourraient être intéressés à devenir des familles d'accueil.
-  4) Recrutement par le biais d'associations pertinentes : La sélection d'associations et d'individus qui présentent un potentiel de coopération peut aider à atteindre le public pertinent pour votre campagne de recrutement.
-  5) Recrutement par le biais de personnes clés : Les personnes clés sont des personnes qui ont une relation spéciale et privilégiée avec le groupe cible que vous souhaitez recruter. Le POS comprend un guide en six étapes de la méthode de recrutement par les personnes clés.
-  6) Recrutement par le biais d'une publicité visuelle : Les publicités touchent un public plus large avec une implication limitée du personnel pendant la phase de sensibilisation. Les autres avantages sont une exposition continue et une adaptabilité à la disponibilité du budget.
-  7) Recrutement pour un "match" spécifique : Même si de nombreuses méthodes de recrutement peuvent être utilisées pour trouver une "correspondance" spécifique, la meilleure option est de passer par le réseau de l'enfant et les personnes clés de la communauté visée.

Section 3 - DEVELOPPER UN PLAN DE RECRUTEMENT



Donne un aperçu de la manière de développer un plan de recrutement.



Des idées sur la manière de formuler des objectifs clairs, des stratégies et des activités concrètes ainsi que de pallier les obstacles et d'analyser ce qui fonctionne (ou non).

Les questions clés auxquelles un recruteur devrait répondre avant de commencer ses activités de recrutement sont les suivantes :

-  1) Combien de places ou de familles sont recherchées ?
- 2) Quelles familles sont nécessaires/non nécessaires et pour qui recrutons-nous ?
- 3) Comment, quand et où les familles seront-elles recrutées ?
- 4) Qui est responsable de quelles tâches ?
-  5) Quelles ressources (supplémentaires) sont nécessaires ?
- 6) Comment et quand l'avancement des objectifs et des activités sera-t-il suivi et évalué ?
- 7) Qu'est-ce qui peut constituer un obstacle ou une barrière au recrutement dans la communauté choisie et avec la ou les méthodes choisies ?

Bibliographie

Ce projet est financé par le Fonds Asile, Migration et Intégration de l'Union Européenne

Plus d'informations sur le projet U-CARE de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ?
<https://belgium.iom.int/u-care>

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP OPVANG ASELSOEKERS
AGENCE FEDERALE ACCUEIL DEMANDEURS D'ASILE