

RE START

Refugee Start-Up : des ressources pour
faciliter l'esprit d'entreprise et le
développement des entreprises pour
les réfugiés et les migrants Rapport de
recherche

Introduction	3
1. Les besoins des acteurs et des migrants	4
1.1 Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les personnes travaillant avec des réfugiés et des migrants dans le cadre de l'orientation professionnelle ? 5	
1.2 Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les immigrés dans leur recherche d'emploi ? 6	
1.3 Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise ? 6	
2. Marché du travail	9
2.1 Une analyse des marchés du travail nationaux actuels dans chaque pays.	9
Belgique	9
Finlande	10
Portugal	11
Espagne	11
2.2 Quelles sont les attentes des entreprises ?	11
3. Cartographie des compétences entrepreneuriales	13
3.1 Quelles sont les compétences requises d'un entrepreneur ?	13
3.2 Comment les acteurs peuvent-ils soutenir les réfugiés et les migrants dans leur personnalisation ?	14
3.3 Comment les réfugiés et les migrants peuvent-ils acquérir des compétences entrepreneuriales ?	14
4. Règles et réglementations nationales sur l'esprit d'entreprise dans les pays partenaires	16
Belgique	16
Finlande	16
Portugal	17
Espagne	17
5. Financement	19
5.1 Quel type de financement est disponible pour les entreprises en phase de démarrage au niveau européen et national, par exemple en Belgique, en Finlande, au Portugal et en Espagne ?	19
Belgique	19
Finlande	20
Portugal	21
Espagne	21
5.2 Comment les migrants et les réfugiés peuvent-ils poser leur candidature ?	22
6. Systématisation	23
6.1 Comment les informations ci-dessus peuvent-elles être systématisées dans un manuel pratique ?	23
Références	25

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

Introduction

Re-Start est financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne, qui soutient l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises pour les réfugiés et les migrants en Europe. Le projet vise à fournir à ces personnes les compétences, les connaissances et les ressources dont elles ont besoin pour créer et développer leur propre entreprise.

Le projet Re-Start est mené en partenariat avec six organisations de cinq pays : la Belgique, l'Espagne, l'Italie, la Grèce et la Roumanie. Ces organisations comprennent des universités, des centres de recherche et des ONG spécialisées dans l'entrepreneuriat et l'intégration des immigrants.

Le projet comprend plusieurs phases, notamment une évaluation des besoins, l'élaboration de ressources et d'outils de formation et la mise en œuvre de programmes pilotes. L'évaluation des besoins comprendra des enquêtes, des entretiens et des groupes de discussion avec des réfugiés et des migrants intéressés par l'entrepreneuriat. Sur la base des informations recueillies, des ressources et des outils de formation sur mesure seront élaborés pour répondre aux besoins et aux défis spécifiques de ces personnes.

Les ressources et outils de formation couvrent un large éventail de sujets, notamment la planification d'entreprise, le marketing, la gestion financière, les questions juridiques et les compétences numériques. Ces ressources sont disponibles en plusieurs langues et sont conçues pour être faciles à utiliser et à comprendre. Des programmes pilotes seront mis en œuvre dans chaque pays partenaire, offrant une formation pratique et un soutien aux réfugiés et aux migrants intéressés par la création de leur propre entreprise.

Les programmes comprennent des ateliers, du mentorat, du coaching et des opportunités de mise en réseau. Les participants ont également accès à des fonds de démarrage et à d'autres ressources pour les aider à lancer leur entreprise.

Re-Start a pour objectif d'améliorer sensiblement la vie des réfugiés et des migrants en Europe. En leur fournissant les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour créer leur propre entreprise, le projet contribue à promouvoir l'intégration économique, l'inclusion sociale et l'autosuffisance. Le projet peut également contribuer à la croissance économique et au développement de l'Union européenne en créant de nouveaux emplois et de nouvelles entreprises.

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

RE
START



Co-funded by
the European Union

1. Les besoins des acteurs et des migrants

Les réfugiés, les migrants et les autres personnes déplacées sont confrontés à de nombreuses difficultés pour accéder au marché du travail et créer des entreprises en Europe. Ces difficultés sont souvent aggravées par les barrières linguistiques, la discrimination, le manque de réseaux sociaux et la reconnaissance insuffisante de leurs qualifications et de leurs compétences. En conséquence, ils sont plus susceptibles de connaître la pauvreté, l'exclusion sociale et la marginalisation.

Pour relever ces défis, la nécessité de mettre en place des politiques et des programmes visant à soutenir l'intégration des réfugiés et des migrants sur le marché du travail est de plus en plus reconnue. Ces politiques et programmes devraient offrir une formation linguistique et professionnelle, faciliter la reconnaissance des qualifications, soutenir l'accès aux opportunités d'emploi et promouvoir l'esprit d'entreprise et l'auto-emploi.

L'entrepreneuriat est un moyen prometteur pour les réfugiés et les migrants de surmonter certains des obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail. Cependant, la création d'une entreprise nécessite un accès au capital, des réseaux d'affaires et une connaissance de l'environnement commercial local. De nombreux réfugiés et migrants ne disposent pas de ces ressources et il est donc nécessaire d'apporter un soutien et des ressources ciblés pour faciliter l'esprit d'entreprise.

En outre, les personnes travaillant avec les réfugiés et les migrants, telles que les travailleurs sociaux, les formateurs et les décideurs politiques, sont confrontées à des défis pour soutenir l'accès de leurs clients au marché du travail et à l'esprit d'entreprise. Ils ont besoin de formation et de ressources pour répondre aux besoins et aux défis spécifiques des réfugiés et des migrants qui cherchent à s'intégrer dans le marché du travail et à créer des entreprises.

En résumé, des politiques, des programmes et des ressources sont nécessaires pour soutenir l'intégration des réfugiés et des migrants sur le marché du travail et pour faciliter l'esprit d'entreprise et le développement des affaires. Ces actions doivent cibler les besoins et les défis spécifiques des réfugiés et des migrants et apporter un soutien à ceux qui travaillent avec eux.

L'amélioration des compétences en matière d'orientation professionnelle peut contribuer à résoudre les difficultés rencontrées par les personnes travaillant avec les réfugiés et les migrants. Voici quelques stratégies possibles pour améliorer les compétences dans ce domaine :

1. Fournir une formation spécifique : les professionnels de l'orientation professionnelle peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur le travail avec les réfugiés et les migrants, notamment sur la manière de relever les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail. La formation pourrait porter, par exemple, sur la sensibilisation culturelle, le soutien linguistique et les exigences juridiques et

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

administratives spécifiques liées à l'immigration.

2. Promouvoir la communication interculturelle : les professionnels de l'orientation professionnelle devraient être encouragés à communiquer efficacement avec les réfugiés et les migrants en utilisant les moyens suivants



des interprètes et d'autres aides linguistiques, si nécessaire. Ils doivent également être en mesure de comprendre les différences culturelles et d'y faire face afin d'apporter un soutien adapté aux clients.



3. Fournir un mentorat et un soutien : les professionnels de l'orientation peuvent bénéficier d'un mentorat et d'un soutien de la part de collègues plus expérimentés et de réseaux de soutien d'autres professionnels travaillant avec des réfugiés et des migrants. Cela peut les aider à développer de nouvelles compétences, à se tenir au courant des meilleures pratiques et à bénéficier d'un soutien émotionnel en cas de besoin.
4. Améliorer l'accès aux ressources, telles que les informations sur les possibilités d'emploi locales, les cours de langue, les exigences légales et administratives en matière d'emploi. Ces ressources doivent être facilement accessibles et actualisées.

Dans l'ensemble, l'amélioration des compétences en matière d'accompagnement professionnel nécessite un engagement en faveur de la formation continue, de la communication interculturelle, du mentorat et du soutien, ainsi qu'un meilleur accès aux ressources. En mettant en œuvre ces stratégies, les professionnels de l'orientation professionnelle peuvent mieux aider les réfugiés et les migrants à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et à améliorer leur qualité de vie en général.

1.1 Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les personnes travaillant avec des réfugiés et des migrants dans le cadre de l'orientation professionnelle ?

Les principales difficultés rencontrées par les personnes travaillant avec des réfugiés et des migrants dans le cadre de l'orientation professionnelle peuvent varier en fonction du contexte, mais certaines des difficultés les plus courantes sont les suivantes :

1. Barrières linguistiques : de nombreux réfugiés et migrants ne parlent pas la langue du pays d'accueil, ce qui rend difficile une communication efficace entre les professionnels de l'orientation professionnelle et eux.
2. Manque de connaissance du marché du travail local : les personnes travaillant avec des réfugiés et des migrants peuvent ne pas connaître le marché du travail local ou ne pas avoir accès à des informations actualisées sur les possibilités et les exigences en matière d'emploi.
3. Ressources limitées:Les professionnels de l'orientation travaillant avec les réfugiés et les migrants sont souvent confrontés à des ressources limitées telles que le financement, le personnel et le temps, ce qui rend difficile la fourniture d'un soutien et d'un suivi individualisés.
4. Traumatismes et problèmes de santé mentale : de nombreux réfugiés et migrants ont subi des traumatismes et peuvent souffrir de problèmes de santé mentale susceptibles d'affecter leur capacité à trouver et à conserver un emploi. Ils peuvent également être affectés dans leurs interactions avec les professionnels de l'orientation professionnelle.
5. Discrimination et préjugés : les réfugiés et les migrants peuvent être confrontés à la discrimination et aux préjugés sur le marché du travail, ce qui rend difficile la recherche d'un

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

emploi, même s'ils bénéficient d'une orientation et d'un soutien.

6. Obstacles juridiques et administratifs : il peut s'agir de restrictions concernant les permis de travail ou de difficultés à obtenir les documents nécessaires.



Dans l'ensemble, les difficultés rencontrées par les personnes travaillant avec des réfugiés et des migrants en matière d'orientation professionnelle requièrent une approche nuancée et spécifique au contexte, ainsi qu'un soutien et des ressources continus pour relever ces défis.

1.2 Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les immigrants dans leur recherche d'emploi ?

Les immigrants et les réfugiés sont confrontés à de nombreuses difficultés pour trouver un emploi et s'intégrer dans la population active du pays d'accueil. Ces difficultés peuvent être grossièrement divisées en trois domaines principaux : les barrières linguistiques et culturelles, le manque de réseaux sociaux et la discrimination.

Les barrières linguistiques et culturelles sont des obstacles majeurs auxquels les immigrants et les réfugiés sont confrontés lorsqu'ils cherchent un emploi. Une connaissance limitée de la langue du pays d'accueil et un manque de familiarité avec les normes culturelles peuvent entraîner des malentendus et des erreurs de communication lors des entretiens d'embauche et des interactions avec les employeurs potentiels. Cela peut également rendre difficile l'accès aux stages et aux programmes de formation.

Le manque de réseaux sociaux est un autre défi majeur auquel sont confrontés les migrants et les réfugiés. De nombreuses opportunités d'emploi sont trouvées grâce à des réseaux personnels et professionnels, qui peuvent être difficiles à établir pour les nouveaux arrivants. Le manque de capital social peut également compliquer l'accès des migrants et des réfugiés aux informations sur les postes vacants et les possibilités d'emploi.

La discrimination est un autre défi majeur auquel les immigrants et les réfugiés sont confrontés lorsqu'ils cherchent un emploi. Ils peuvent être victimes de discriminations fondées sur l'appartenance ethnique, la race, la religion et l'origine nationale, ce qui limite leur accès à l'emploi et entrave leur développement professionnel.

La recherche montre qu'un soutien et des mesures ciblées peuvent permettre de relever ces défis. Il s'agit notamment de la formation linguistique et culturelle, de l'aide à la création de réseaux sociaux et des politiques et pratiques antidiscriminatoires. En outre, l'aide à la recherche d'emploi, le mentorat et l'orientation peuvent aider les migrants et les réfugiés à se débrouiller sur le marché du travail et à améliorer leurs résultats en matière d'emploi.

1.3 Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise ?

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

Les réfugiés et les migrants sont confrontés à plusieurs difficultés lorsqu'ils créent une entreprise. L'un des principaux est la nécessité d'accéder à des ressources financières et à des fonds, ce qui peut entraver leur capacité à créer ou à développer une entreprise. Ils peuvent également avoir besoin de se familiariser avec les exigences légales et réglementaires liées à la création d'une entreprise dans un nouveau pays, ce qui peut les empêcher de se lancer dans une activité commerciale.



peut entraîner des difficultés dans l'obtention des licences et permis nécessaires.



Les barrières linguistiques et culturelles peuvent également constituer des obstacles importants pour les réfugiés et les migrants qui créent une entreprise. Ils peuvent avoir besoin d'aide pour communiquer efficacement avec les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux, ou pour s'adapter aux nuances culturelles liées à l'exercice d'une activité dans un nouveau pays. La discrimination et les préjugés peuvent également créer des obstacles supplémentaires, rendant plus difficile pour les réfugiés et les migrants l'accès au financement, la recherche de clients et la constitution de réseaux professionnels.

Ils peuvent également avoir besoin de plus de compétences et de connaissances commerciales pour gérer une entreprise avec succès, telles que des compétences en marketing, en comptabilité et en planification d'entreprise. Ces défis peuvent être exacerbés par la disponibilité limitée des programmes de formation et le manque de connaissance des ressources disponibles.

Pour relever ces défis, il faut adopter une approche à multiples facettes. Le soutien financier et la formation commerciale peuvent aider les réfugiés et les migrants à combler leurs lacunes en matière de finances et de compétences. Les initiatives gouvernementales et communautaires peuvent réduire la discrimination et faciliter l'accès aux ressources et aux réseaux. Les programmes de formation peuvent également s'attaquer aux barrières linguistiques et culturelles et fournir des compétences et des connaissances commerciales essentielles.

Afin de systématiser les informations ci-dessus dans un manuel pratique, celui-ci pourrait être divisé en différentes sections ou chapitres, chacun se concentrant sur un aspect spécifique de la création d'une entreprise en tant que réfugié ou migrant. Voici une ébauche possible d'un tel manuel :

1. Introduction
 - Présentation de l'objectif et du contenu du manuel
 - Une étude sur les défis auxquels sont confrontés les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise.
 - Le rôle de l'esprit d'entreprise dans l'intégration économique et l'inclusion sociale
1. Le cadre juridique et réglementaire de la création d'entreprise
 - Une vue d'ensemble des exigences légales et réglementaires pour la création d'une entreprise dans le pays ou la région concerné(e).
 - Une explication des structures d'entreprise disponibles (entreprise individuelle, société de personnes, société de capitaux, etc.)
 - Informations sur la manière d'enregistrer votre entreprise et d'obtenir les licences et permis nécessaires.
1. Accès au financement et à d'autres ressources
 - Un aperçu des différentes options de financement disponibles (subventions publiques, prêts, investissements privés).
 - Informations sur les modalités de demande de financement et sur les ressources et le soutien

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

disponibles.

- Un rapport sur la préparation d'un plan d'affaires et de prévisions financières.
1. Développer les compétences et les capacités entrepreneuriales
- Une vue d'ensemble des compétences clés nécessaires pour créer et gérer une entreprise avec succès.



- Des informations sur la manière d'acquérir ces compétences par le biais de programmes de formation, de mentorat et d'autres programmes éducatifs. ressources



- Exemples d'entrepreneurs réfugiés et migrants qui ont réussi et leur histoire.
- 1. Marketing et mise en réseau
 - Les stratégies de marketing de l'entreprise et la manière d'atteindre les clients potentiels.
 - Un aperçu des possibilités de mise en réseau et des conseils pour nouer des relations professionnelles.
 - Une discussion sur les aspects culturels et les différences dans la mise en réseau et le marketing.
- 1. Surmonter les obstacles et les défis
 - Identifier les obstacles et les défis communs auxquels sont confrontés les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise.
 - Stratégies pour surmonter ces obstacles, tels que les barrières linguistiques et le manque de capital social.
 - Une discussion sur la manière de gérer les différences culturelles dans le monde des affaires.
- 1. Conclusion
 - Résumé des principaux points du manuel
 - Encourager l'esprit d'entreprise en tant qu'outil d'intégration économique et d'inclusion sociale.



2. Marché du travail

Un marché du travail se définit comme l'offre et la demande d'emplois disponibles dans un secteur ou un lieu géographique donné. Le marché couvre un large éventail de facteurs, tels que le nombre d'offres d'emploi, les compétences et les qualifications requises par les employeurs, le taux de chômage et la situation économique générale. Le marché du travail peut être affecté par divers facteurs tels que les développements technologiques, les changements dans les politiques gouvernementales, les changements démographiques et les tendances économiques mondiales.

L'accès au marché du travail peut être particulièrement difficile pour les réfugiés et les migrants en raison des barrières linguistiques, des différences culturelles et du besoin de réseaux sociaux. Ils peuvent également être confrontés à la discrimination, aux préjugés et à l'inégalité des chances, ce qui limite leurs chances de trouver un emploi. C'est pourquoi des initiatives telles que des cours de langue, des programmes d'orientation culturelle et d'accompagnement professionnel peuvent jouer un rôle crucial en aidant les réfugiés et les migrants à se déplacer sur le marché du travail et à trouver des opportunités d'emploi adéquates.

D'une manière générale, le marché du travail est essentiel à la croissance et au développement économiques et permet aux individus d'assurer leurs moyens de subsistance. Toutefois, il est essentiel de veiller à ce que les marchés du travail soient inclusifs et offrent des chances égales à tous, y compris aux réfugiés et aux migrants.

2.1 Analyse des marchés du travail nationaux actuels dans chaque pays.

Belgique

En mai 2023, le marché du travail belge a montré des signes d'amélioration après une période difficile causée par la pandémie de COVID-19. Selon les prévisions économiques du printemps 2023 de la Commission européenne, l'économie belge devrait croître de 3,7 % en 2023, ce qui est supérieur au taux de croissance prévu par l'Union européenne.

Le taux de chômage en Belgique est en baisse constante et s'élevait à 4,8 % en mars 2023, soit moins que la moyenne de l'UE (6,7 %). Toutefois, certains défis doivent encore être relevés. Par exemple, le taux d'activité de la Belgique est inférieur à la moyenne de l'UE. Il existe des différences dans les taux d'emploi entre des groupes tels que les femmes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées.

En outre, le marché du travail belge se caractérise par un degré élevé de spécialisation, avec de

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

nombreuses possibilités d'emploi dans des secteurs tels que les soins de santé, la technologie, la finance et la logistique. Des secteurs spécifiques sont nécessaires



mais aussi des travailleurs plus qualifiés, ce qui peut compliquer la tâche des employeurs.



candidats qualifiés. Dans le même temps, un grand nombre de travailleurs peu qualifiés peuvent avoir besoin d'aide pour trouver un emploi en raison de la concurrence et du manque de possibilités de formation.

Les autorités belges ont pris diverses mesures pour soutenir le marché du travail et remédier aux pénuries de compétences. Par exemple, le gouvernement a lancé plusieurs initiatives pour promouvoir l'apprentissage et la formation professionnelle, en particulier pour les jeunes. Les autorités ont également introduit des incitations fiscales et des subventions pour encourager les entreprises à investir dans la R&D et l'innovation, ce qui peut créer des emplois dans les secteurs de haute technologie.

Bien que le marché du travail belge s'améliore dans l'ensemble, il reste des défis à relever pour que chacun ait la possibilité de trouver un emploi et de bénéficier de la croissance économique du pays.

Finlande

À partir d'avril 2023, le marché du travail finlandais montrera des signes positifs de croissance et de stabilité. Selon Statistics Finland, le taux de chômage en mars 2023 était de 6,8 %, légèrement inférieur aux 7,0 % enregistrés l'année précédente. Le nombre de personnes employées a également augmenté de 1,7 % par rapport à l'année précédente.

L'un des principaux moteurs du marché du travail finlandais est une solide économie de la connaissance, axée sur la technologie, l'innovation et la recherche. Le pays dispose d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, plus de la moitié de la population étant titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette main-d'œuvre qualifiée a incité de nombreuses entreprises internationales à s'installer en Finlande, créant ainsi de nouvelles opportunités d'emploi.

Par industrie, le secteur des services est le plus grand employeur en Finlande, suivi par l'industrie manufacturière et la construction. Le secteur de la santé et des services sociaux se développe également en raison du vieillissement de la population. En outre, le gouvernement finlandais a pris plusieurs initiatives pour promouvoir l'esprit d'entreprise et le développement des petites entreprises, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de nouvelles entreprises.
la création de nouvelles entreprises et de nouveaux emplois.

Malgré des perspectives généralement positives, le marché du travail finlandais reste confronté à certains défis. L'un des principaux est le déséquilibre régional des opportunités d'emploi, la plupart des emplois étant concentrés dans la région de la capitale. Un autre défi est le vieillissement de la population, qui pèse sur le système de sécurité sociale et nécessite une main-d'œuvre qualifiée pour en assurer le fonctionnement.

Dans l'ensemble, le marché du travail finlandais actuel montre des signes de croissance et de stabilité, grâce à l'économie de la connaissance du pays, à sa main-d'œuvre qualifiée et aux initiatives

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

gouvernementales visant à promouvoir l'esprit d'entreprise. Toutefois, des défis doivent encore être relevés pour garantir des conditions de concurrence équitables.



les possibilités d'emploi et soutenir la croissance du marché du travail à long terme.

RE
START

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des



**Co-funded by
the European Union**

Portugal

Le marché du travail portugais se remet encore de la crise économique de 2008. Bien que le taux de chômage ait légèrement baissé ces dernières années, il reste élevé, en particulier chez les jeunes et les chômeurs de longue durée (Eurostat, 2021). En outre, le marché du travail présente une inadéquation significative des compétences, avec un besoin de travailleurs plus qualifiés dans certains secteurs, tels que l'ingénierie et les technologies de l'information. En revanche, d'autres secteurs, comme l'hôtellerie et le tourisme, sont sursaturés (OCDE, 2021). La pandémie de COVID-19 a également eu un impact significatif sur le marché du travail, avec une hausse du chômage et une baisse de l'activité économique (Commission européenne, 2021).

Cependant, il existe également des opportunités pour les demandeurs d'emploi au Portugal, en particulier dans les secteurs des énergies renouvelables, de la santé et des technologies numériques (Commission européenne, 2021). Le gouvernement portugais a pris des mesures pour soutenir la création d'emplois, telles que des incitations fiscales pour les entreprises qui embauchent des jeunes et des chômeurs de longue durée, et des programmes visant à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'auto-emploi (OCDE, 2021).

Espagne

Selon la base de données d'Eurostat, le taux de chômage de l'Espagne en mars 2022 était de 13,4 %, plus élevé que les moyennes de l'Union européenne (6,6 %) et de la zone euro (7,5 %) (Eurostat, 2022a).

Toutefois, le taux de chômage de l'Espagne a baissé ces dernières années et, depuis mars 2021, il a diminué de 2,3 points de pourcentage (Eurostat, 2022b).

La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur le marché du travail espagnol, de nombreux travailleurs ayant perdu leur emploi et réduit leur temps de travail (EFE, 2021). Toutefois, le gouvernement espagnol a pris des mesures pour soutenir les entreprises et les travailleurs pendant la pandémie, telles que des plans de licenciement et un soutien financier (Eurofound, 2021).

Le marché du travail espagnol est confronté à des défis particuliers pour certains groupes, tels que les jeunes et les femmes. En mars 2022, le taux de chômage des jeunes en Espagne était de 28,3 %, soit nettement plus élevé que le taux de chômage global (Eurostat, 2022a). Les femmes espagnoles sont également confrontées à des difficultés sur le marché du travail, telles que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et le manque de représentation aux postes de direction et aux postes mieux rémunérés (OCDE, 2021).

2.2 Quelles sont les attentes des entreprises ?

Les entreprises ont généralement certaines attentes lorsqu'elles recrutent des employés, et ces attentes peuvent varier en fonction du secteur, du poste et de la culture de l'entreprise. Les attentes courantes des entreprises sont les suivantes :

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

1. Qualifications et expérience pertinentes : les entreprises attendent des candidats qu'ils possèdent les qualifications et l'expérience nécessaires pour le poste auquel ils postulent.
2. Bonne éthique de travail : les entreprises attendent de leurs employés qu'ils soient ponctuels, fiables et solides.
3. Compétences en matière de communication : les entreprises attendent de leurs salariés qu'ils aient de bonnes compétences en matière de communication, tant écrite qu'orale, afin d'interagir efficacement avec leurs collègues, leurs clients et les autres parties prenantes.
4. Travail d'équipe et coopération : les entreprises apprécient les employés capables de travailler en équipe et de coopérer avec d'autres pour atteindre des objectifs communs.
5. Adaptabilité et flexibilité : les entreprises attendent des employés qu'ils soient adaptables et flexibles, capables de s'adapter à des circonstances changeantes et de travailler sous pression.
6. Esprit d'initiative et capacité à résoudre les problèmes : les entreprises apprécient les salariés capables de prendre des initiatives, de faire preuve d'esprit critique et de résoudre les problèmes de manière indépendante.
7. Orientation client : les entreprises attendent de leurs employés qu'ils aient un état d'esprit centré sur le client, qu'ils fassent passer les besoins du client en premier et qu'ils fournissent un service d'excellente qualité.
8. Apprentissage continu : les entreprises attendent de leurs employés qu'ils soient prêts à apprendre et à développer de nouvelles compétences et à se tenir au courant des tendances du secteur et des évolutions technologiques.

Les attentes peuvent varier en fonction du secteur et de l'emploi. Les demandeurs d'emploi doivent se renseigner sur l'entreprise et le poste pour lequel ils postulent afin de comprendre les attentes spécifiques de l'employeur.

3. Cartographie des compétences entrepreneuriales

Compétences

3.1 Quelles sont les compétences nécessaires à un entrepreneur ?

Les compétences entrepreneuriales sont les compétences, les connaissances et les qualités personnelles qui permettent aux individus de créer, de gérer et de développer une entreprise avec succès. Ces compétences sont essentielles pour permettre aux entrepreneurs d'identifier les opportunités, de développer des idées innovantes et de les transformer en entreprises rentables. Il existe un certain nombre de compétences entrepreneuriales clés, notamment

1. L'identification des opportunités implique l'identification et l'évaluation des opportunités commerciales potentielles, l'analyse des tendances du marché et le développement d'idées commerciales innovantes.
2. Réflexion stratégique : les entrepreneurs doivent être capables de réfléchir de manière stratégique et de développer une vision claire de leur entreprise. Cela implique de fixer des objectifs à long terme, d'élaborer un plan d'entreprise et de développer des stratégies pour atteindre ces objectifs.
3. Gestion des risques : les entrepreneurs doivent être en mesure d'identifier et de gérer les risques liés à la création et à la gestion d'une entreprise. Il s'agit notamment d'évaluer les risques financiers, juridiques et commerciaux.
4. Gestion financière : les entrepreneurs doivent avoir une connaissance de base des principes de gestion financière, tels que la budgétisation, la gestion des flux de trésorerie et l'analyse financière.
5. Marketing et ventes : les entrepreneurs doivent élaborer des stratégies de marketing et des plans de vente efficaces pour promouvoir leurs produits ou services et attirer les clients.
6. Innovation et créativité : les entrepreneurs doivent être capables de penser de manière créative et de développer des solutions innovantes pour relever les défis de l'entreprise.
7. Leadership : les entrepreneurs doivent être capables de diriger et de motiver leurs équipes, de communiquer efficacement et d'établir des relations solides avec les parties prenantes.
8. Réseautage : les entrepreneurs doivent être en mesure de constituer et d'entretenir un réseau de contacts, notamment avec des clients, des fournisseurs, des investisseurs et d'autres entrepreneurs.
9. Capacité d'adaptation : les entrepreneurs doivent être capables de s'adapter à l'évolution des conditions du marché et d'adapter leur stratégie commerciale en conséquence.

Ces compétences flexibles peuvent être développées par l'éducation, la formation et l'expérience. Les entrepreneurs qui réussissent sont souvent des apprenants permanents qui s'efforcent constamment d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances pour rester compétitifs.



3.2 Comment les acteurs peuvent-ils aider les réfugiés et les migrants à s'identifier ?

Les acteurs peuvent aider les réfugiés et les migrants à réaliser leur potentiel entrepreneurial en leur offrant différents types de soutien, tels que

- **Formation linguistique et culturelle :** une formation linguistique et culturelle peut aider les réfugiés et les migrants à comprendre l'environnement commercial local, les normes sociales et la culture locale.
les attentes culturelles, ce qui peut les aider à mieux s'intégrer et à développer leurs compétences entrepreneuriales.
- **Conseils aux entreprises et mentorat :** les conseils et le mentorat peuvent aider les réfugiés et les immigrants à développer leurs idées commerciales, à s'informer sur les réglementations commerciales et à se familiariser avec le marché de l'emploi.
et obtenir des conseils sur la manière de créer et de gérer une entreprise avec succès.
- **Accès aux réseaux et aux ressources :** la mise à disposition de réseaux et de ressources peut aider les réfugiés et les migrants à entrer en contact avec des partenaires potentiels, les fournisseurs, les clients et les investisseurs, et de trouver des possibilités de financement et d'autres ressources susceptibles de soutenir le développement de leur entreprise.
- **Formation à des compétences spécifiques :** formation à des compétences spécifiques, telles que le marketing, la gestion financière et la planification d'entreprise peuvent aider les réfugiés et les migrants à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour créer et gérer une entreprise prospère.

Dans l'ensemble, les acteurs peuvent aider les réfugiés et les migrants à réaliser leur potentiel entrepreneurial en leur fournissant des services adaptés à leurs besoins et à leur situation spécifiques afin de les aider à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés dans le monde de l'entreprise.

3.3 Comment les réfugiés et les migrants peuvent-ils acquérir des compétences entrepreneuriales ?

Les réfugiés et les migrants peuvent acquérir des compétences entrepreneuriales par divers moyens, tels que l'éducation formelle, la formation professionnelle, les programmes de tutorat et les pépinières d'entreprises. En outre, certaines ONG et agences gouvernementales proposent des formations et un soutien spécifiques pour aider les réfugiés et les migrants à créer leur propre entreprise. Par exemple, le projet Re-Start mentionné plus haut vise à faciliter l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises pour les réfugiés et les migrants grâce à une série de ressources telles que des cours en ligne, un mentorat et un accès au financement.

Les réfugiés et les migrants peuvent également développer des compétences entrepreneuriales grâce à leur expérience. De nombreux réfugiés et migrants ont dû faire preuve d'ingéniosité et de créativité pour faire face à des circonstances difficiles, et ces compétences peuvent se traduire par l'esprit d'entreprise. En

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

s'appuyant sur ces expériences, les réfugiés et les migrants peuvent se mettre en réseau avec d'autres entrepreneurs et propriétaires d'entreprises au sein de leur communauté afin d'acquérir des connaissances et des compétences.



L'acquisition de compétences entrepreneuriales nécessite une éducation formelle, une formation, un mentorat et une expérience pratique. En accédant à ces ressources et en s'appuyant sur leurs compétences et leur expérience, les réfugiés et les migrants peuvent développer leur capacité à créer et à gérer des entreprises prospères.



4. Règles et réglementations nationales

Règles et réglementations relatives à l'entrepreneuriat dans les pays partenaires.

Belgique

En Belgique, la création d'une entreprise est soumise à diverses exigences légales. Voici quelques-unes des principales règles et réglementations que les entrepreneurs doivent connaître :

1. Enregistrement des entreprises : toutes les entreprises opérant en Belgique doivent s'enregistrer auprès de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) dans le mois qui suit le démarrage de leur activité. Le processus d'enregistrement requiert des informations sur l'entreprise, telles que sa forme juridique, son activité et son adresse.
2. Permis d'exploitation : certains types d'entreprises, comme celles des secteurs de l'alimentation, de la santé ou de la construction, ont besoin de permis spéciaux ou de licences avant de pouvoir exercer leur activité. Ces permis peuvent être délivrés au niveau régional ou fédéral, selon le type d'entreprise.
3. Exigences fiscales : les sociétés opérant en Belgique sont soumises à diverses taxes, notamment l'impôt sur les sociétés, la TVA et les cotisations de sécurité sociale. Les entrepreneurs doivent s'enregistrer auprès des autorités fiscales compétentes et se conformer aux obligations de déclaration et de paiement.
4. Règles en matière d'emploi : elles comprennent les salaires minimums, les heures de travail et les exigences en matière de santé et de sécurité.
5. Droits de propriété intellectuelle : les entrepreneurs doivent s'assurer qu'ils disposent des droits de propriété intellectuelle nécessaires pour leurs produits ou services, tels que les brevets, les marques et les droits d'auteur.
6. Protection des données : elle fixe des règles strictes sur la manière dont les données à caractère personnel peuvent être collectées, stockées et utilisées.

Finlande

En Finlande, les règles et réglementations régissant l'entrepreneuriat sont fixées par l'Office finlandais des entreprises, qui apporte son soutien et ses conseils aux entrepreneurs dans divers domaines. Voici quelques-unes des réglementations les plus importantes que les entrepreneurs doivent connaître y compris les éléments suivants :

1. Enregistrement : toutes les entreprises doivent être enregistrées au registre du commerce finlandais avant de commencer leurs activités. Cette démarche peut être

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

effectuée en ligne ou en personne auprès d'un bureau d'enregistrement local.

2. Permis d'exploitation : selon le type d'activité, les entrepreneurs peuvent avoir besoin de permis ou de licences spécifiques délivrés par les autorités compétentes, telles que l'Autorité de sécurité alimentaire ou l'Agence des transports.



de l'Agence pour la sécurité et la sûreté.



3. Fiscalité : les entrepreneurs doivent s'enregistrer à la TVA si leur chiffre d'affaires annuel dépasse un certain seuil. Les entrepreneurs doivent également soumettre une déclaration d'impôt sur le revenu et payer des cotisations de sécurité sociale.
4. Réglementation du travail : les entrepreneurs qui embauchent des travailleurs doivent se conformer à diverses lois et réglementations du travail, telles que les contrats de travail et le versement d'un salaire minimum.
5. Réglementations environnementales : selon le type d'activité, les entrepreneurs doivent se conformer à différentes réglementations environnementales et obtenir des autorisations auprès des autorités compétentes.

Il ne s'agit là que de quelques-unes des principales dispositions que les entrepreneurs finlandais doivent prendre en compte. La Fédération finlandaise des entreprises offre des conseils et un soutien plus détaillés aux entrepreneurs qui créent ou gèrent une entreprise.

Portugal

Au Portugal, les entrepreneurs peuvent enregistrer leur entreprise en tant qu'entreprise individuelle ou en tant que société. La forme juridique de la société peut être une société à responsabilité limitée, une société anonyme ou une coopérative. L'enregistrement d'une société au Portugal implique l'obtention d'un numéro d'identification fiscale, le choix d'un nom commercial, la rédaction des statuts et l'inscription au registre du commerce.

Au Portugal, les dispositions relatives à l'entrepreneuriat sont contenues dans le code des sociétés commerciales et le statut de l'entrepreneur. Ces lois fixent les règles de création, de gestion et de dissolution d'une société. Le statut de l'entrepreneur prévoit également un soutien aux entrepreneurs, tel que l'accès au financement, à la formation et aux programmes de tutorat.

Des dispositions spécifiques s'appliquent également à certains secteurs et activités, tels que la construction, le tourisme et l'agriculture. Par exemple, dans le secteur de la construction, les créateurs d'entreprise doivent obtenir un permis de construire et respecter les règles de santé et de sécurité.

Espagne

Les principales lois et réglementations régissant l'entrepreneuriat en Espagne sont les suivantes :

1. Droit commercial espagnol : cette loi régit les aspects juridiques de l'entrepreneuriat en Espagne, y compris la création et la gestion de différents types de sociétés.
2. Loi 14/2013 du 27 septembre sur le soutien aux entrepreneurs et à l'internationalisation : la loi prévoit des mesures de soutien aux entrepreneurs en Espagne, notamment des incitations fiscales, des programmes de financement et de formation.
3. Décret-loi royal 4/2013 du 22 février sur les mesures de soutien aux entrepreneurs et de

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

promotion de la croissance et de la création d'emplois.

RE
START

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des



**Co-funded by
the European Union**

des mesures de soutien à l'esprit d'entreprise, notamment



la mise en place d'un centre de soutien à l'entrepreneuriat et la simplification des procédures administratives.

4. Loi 3/2015 du 30 mars sur la régulation des activités de crowdfunding : cette loi régule les activités des plateformes de crowdfunding en Espagne et crée un cadre juridique pour les entrepreneurs et les investisseurs.
5. Loi 5/2015 du 27 avril sur la promotion du financement des entreprises : cette loi fournit le cadre juridique pour différentes formes de financement des entrepreneurs, telles que le capital-risque, le crowdfunding et les business angels.
6. Loi 31/2014 du 3 décembre sur la protection et l'internationalisation des entrepreneurs : cette loi établit des mesures de protection des entrepreneurs en Espagne, y compris la protection contre la faillite et des mesures visant à promouvoir l'internationalisation.

Ces règlements et lois constituent le cadre juridique de l'entrepreneuriat en Espagne et offrent soutien et protection aux entrepreneurs.



5. Financement

Le financement des entreprises en phase de démarrage est important pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il fournit aux entrepreneurs les ressources financières dont ils ont besoin pour transformer leurs idées en entreprises prospères. Deuxièmement, il contribue à créer des emplois et à promouvoir la croissance économique, ce qui a un impact positif sur l'économie locale et nationale. Enfin, il permet le développement de nouveaux produits et services susceptibles d'améliorer la vie des gens et de profiter à la société dans son ensemble.

Le financement des start-ups peut également favoriser l'innovation et l'esprit d'entreprise, qui sont des éléments essentiels d'une économie prospère.

5.1 Quel type de financement est disponible pour les entreprises en phase de démarrage au niveau européen et national, par exemple en Belgique, en Finlande, au Portugal et en Espagne ?

Au niveau de l'UE, plusieurs options de financement sont disponibles pour les entreprises en phase de démarrage :

1. Horizon Europe : il s'agit du principal programme de financement de la recherche et de l'innovation de l'UE visant à soutenir les jeunes entreprises dans le développement de nouvelles technologies et de nouveaux produits.
2. Fonds européen de développement régional (FEDER) : ce fonds apporte un soutien financier aux entreprises des régions les moins développées de l'UE afin de stimuler la croissance économique et la création d'emplois.
3. COSME : Il s'agit d'un programme de l'UE visant à améliorer la compétitivité des petites et moyennes entreprises.

La Banque européenne d'investissement (BEI) a pour mission d'aider les entreprises de taille moyenne (PME) en leur fournissant des financements, des marchés et des services d'appui.

4. Fonds européen d'investissement (FEI) : il fournit des garanties financières et d'autres formes de soutien pour aider les PME à obtenir des financements auprès des banques et d'autres institutions financières.
5. Fonds social européen (FSE) : ce fonds soutient des programmes de formation et des initiatives visant à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'emploi indépendant.
6. Banque européenne d'investissement (BEI) : l'institution de financement de l'UE, qui finance des projets d'infrastructure, l'innovation et les PME.

Il ne s'agit là que de quelques exemples des possibilités de financement disponibles au niveau de l'UE. Chaque programme a ses propres critères d'éligibilité et sa propre procédure de candidature. Il est donc

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

important d'examiner chaque option en profondeur afin de déterminer celle qui convient le mieux aux besoins de votre entreprise.

Belgique

En Belgique, il existe différentes options de financement pour les entreprises en phase de démarrage au niveau national. En voici quelques-unes :



1. Prêts à la création d'entreprise : le gouvernement accorde des prêts à la création d'entreprise à faible taux d'intérêt aux entrepreneurs. Les prêts vont de 15 000 à 100 000 euros et peuvent être remboursés sur une période de 4 à 10 ans.
2. Fonds d'investissement : le gouvernement belge propose également des fonds d'investissement pour les jeunes entreprises. Ces fonds sont proposés par des institutions publiques et privées et peuvent aider les entrepreneurs à obtenir le financement nécessaire pour leur entreprise.
3. Incitations fiscales : le gouvernement belge offre diverses incitations fiscales aux nouvelles entreprises. Par exemple, un crédit d'impôt pour les travaux de recherche et de développement est accordé, à hauteur de 80 % des coûts encourus. Il existe également un crédit d'impôt pour les investissements dans les start-ups.
4. Subventions : elles comprennent les subventions à l'embauche de travailleurs, les subventions à l'innovation et les subventions à l'efficacité énergétique.
5. Crowdfunding : le crowdfunding est également un moyen populaire de financer les start-ups en Belgique. Diverses plateformes de crowdfunding, telles que MyMicroInvest et Bolero Crowdfunding, permettent aux entrepreneurs de lever des fonds auprès d'une variété d'investisseurs.

Finlande

Plusieurs options de financement sont disponibles en Finlande pour la création d'une entreprise. Voici quelques-unes des plus importantes :

1. Financement TEKES : l'agence de financement de l'innovation (TEKES) finance des start-ups innovantes et basées sur la technologie. Elle propose différents types de financement, tels que des prêts, des subventions et des prises de participation.
2. Financement par Finnvera : Finnvera est une société publique de financement des PME et des jeunes entreprises. Elle propose différents types de financement, notamment des prêts, des garanties et du capital-risque.
3. Centres ELY : les centres ELY financent des start-ups dans toute la Finlande. Ils accordent des subventions, des prêts et d'autres formes de financement.
4. Autorités locales : de nombreuses autorités locales finlandaises proposent des financements et des aides à la création d'entreprises. De nombreuses collectivités locales proposent un large éventail de mesures de soutien aux entreprises locales, notamment des subventions, des prêts et d'autres formes de financement.
5. Investisseurs privés : en Finlande, de nombreux investisseurs privés et sociétés de capital-risque financent la création d'entreprises. Il s'agit notamment d'investisseurs providentiels, de fonds d'amorçage et d'autres types d'investisseurs privés.

Dans l'ensemble, les entreprises qui démarrent en Finlande disposent de nombreuses options pour

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

accéder au financement et au soutien. Il est important d'explorer et d'étudier toutes les options disponibles afin de déterminer celle qui convient le mieux à une entreprise particulière.

Portugal

Au Portugal, il existe plusieurs formes différentes de financement pour la création d'entreprises au niveau national :



1. Portugal 2020 : programme pluriannuel cofinancé par l'Union européenne pour soutenir les entreprises, la recherche et le développement, l'éducation et la formation. Le programme propose plusieurs plans de financement pour la création d'entreprises, notamment des incitations financières pour les projets d'investissement, un soutien à l'innovation et à l'esprit d'entreprise, et des subventions pour les petites et moyennes entreprises.
2. FINICIA : Un programme financier pour soutenir les jeunes entreprises. FINICIA accorde des prêts et d'autres aides financières, y compris des subventions non remboursables, à des projets innovants et à fort potentiel.
3. Portugal Ventures : Ventures Ventures est une société de capital-risque qui fournit des fonds et un soutien aux entreprises nouvelles et en phase de démarrage. Portugal Ventures investit dans un large éventail de secteurs, notamment la technologie, la santé et le tourisme, et propose une variété de programmes de financement adaptés aux besoins de différents types d'entreprises.
4. IAPMEI : Agence publique qui soutient l'esprit d'entreprise et le développement des entreprises au Portugal.
L'IAPMEI propose une série de programmes de financement et de soutien aux jeunes entreprises et aux petites et moyennes entreprises, y compris des subventions, des prêts et d'autres incitations financières.
5. Capital d'amorçage : programme de financement destiné à soutenir les jeunes entreprises innovantes et les entreprises en phase de démarrage à fort potentiel de croissance. Le capital d'amorçage fournit des fonds propres et d'autres formes de soutien pour aider les entreprises à croître et à se développer.

Espagne

L'Espagne offre plusieurs options de financement pour les entreprises en phase de démarrage au niveau national. Les principales options de financement sont les suivantes :

1. ENISA : Ce programme de financement public fournit des prêts et des garanties aux jeunes entreprises espagnoles. Le programme s'adresse aux jeunes entreprises innovantes et technologiques et fournit un financement pour les différentes étapes de l'entreprise, telles que les phases d'amorçage, de démarrage et d'expansion.
2. ICO : L'Instituto de Crédito Oficial (ICO) propose différents types de prêts aux jeunes entreprises espagnoles, notamment des prêts directs, des prêts avec un intermédiaire privé et des prêts avec garantie.
3. CDTI : Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) est un programme de financement public destiné à soutenir les jeunes entreprises économiquement innovantes en Espagne. Le programme propose différents types de financement, tels que des subventions, des prêts et des prêts participatifs.
4. NEOTEC : Ce programme de financement s'adresse aux jeunes entreprises innovantes de moins

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

de cinq ans. Le programme fournit un financement pouvant aller jusqu'à 250 000 euros pour soutenir le développement et la croissance des nouvelles entreprises.

5. **INVERSIÓN SOSTENIBLE** : Il s'agit d'un programme de financement destiné aux jeunes entreprises durables ayant un impact positif sur l'environnement. Le programme fournira jusqu'à 2 millions d'euros de financement pour soutenir la création d'entreprises durables innovantes.



Développement.



5.2 Comment les migrants et les réfugiés peuvent-ils poser leur candidature ?

Les immigrants et les réfugiés peuvent demander un financement de démarrage en commençant par se renseigner sur les sources de financement disponibles dans leur propre pays. Une fois qu'ils ont identifié les sources de financement, ils doivent vérifier les conditions d'éligibilité et la procédure de demande pour chaque source. Il est important de s'assurer qu'ils remplissent les critères d'éligibilité avant de déposer leur demande.

Pour pouvoir prétendre à un financement de démarrage, les migrants et les réfugiés doivent élaborer un plan d'entreprise solide, comprenant un concept d'entreprise, un marché cible, des stratégies de marketing, des projections financières et d'autres détails pertinents. Le plan d'affaires doit être accompagné de documents justificatifs tels qu'un CV, des états financiers et des documents juridiques.

Les immigrants et les réfugiés peuvent également demander l'aide d'agences gouvernementales, d'ONG et de centres d'aide aux entreprises, qui les guideront tout au long de la procédure de demande et leur fourniront d'autres aides nécessaires.

Il est important de noter que la procédure de demande et les critères d'éligibilité peuvent varier en fonction de la source de financement et du pays. Par conséquent, les migrants et les réfugiés doivent faire des recherches approfondies sur la question et demander des conseils professionnels avant de demander un financement de démarrage.

Dans l'ensemble, la demande de financement de démarrage nécessite une planification minutieuse, des recherches et la préparation de la documentation nécessaire, ainsi que des conseils professionnels.

6. Systématisation

6.1 Comment systématiser les informations ci-dessus dans un manuel pratique ?

Afin de systématiser les informations ci-dessus dans un manuel pratique, celui-ci pourrait être divisé en différentes sections ou chapitres, chacun se concentrant sur un aspect spécifique de la création d'une entreprise en tant que réfugié ou migrant. Voici une ébauche possible d'un tel manuel :

1. Introduction

- Présentation de l'objectif et du contenu du manuel
- Une étude sur les défis auxquels sont confrontés les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise.
- Le rôle de l'esprit d'entreprise dans l'intégration économique et l'inclusion sociale

2. Le cadre juridique et réglementaire de la création d'entreprise

- Une vue d'ensemble des exigences légales et réglementaires pour la création d'une entreprise dans le pays/la région concerné(e).
- Une explication des structures d'entreprise disponibles (entreprise individuelle, société de personnes, société de capitaux, etc.)
- Informations sur la manière d'enregistrer votre entreprise et d'obtenir les licences et permis nécessaires.

3. Accès au financement et à d'autres ressources

- Un aperçu des différentes options de financement disponibles (subventions publiques, prêts, investissements privés).
- Informations sur les modalités de demande de financement et sur les ressources et le soutien disponibles.
- Explication de la manière dont le plan d'entreprise et les projections financières sont préparés.

4. Développer les compétences et les capacités entrepreneuriales

- Une vue d'ensemble des compétences clés nécessaires pour créer et gérer une entreprise avec succès.
- Des informations sur la manière d'acquérir ces compétences par le biais de programmes de formation, de mentorat et d'autres moyens.
ressources
- Exemples d'entrepreneurs réfugiés et migrants qui ont réussi et leur histoire.

5. Marketing et mise en réseau

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

- Les stratégies de marketing de l'entreprise et la manière d'atteindre les clients potentiels.
- Un aperçu des possibilités de mise en réseau et des conseils pour nouer des relations professionnelles.
- Une discussion sur les aspects culturels et les différences dans la mise en réseau et le marketing.



6. Surmonter les obstacles et les défis



- Identifier les obstacles et les défis communs auxquels sont confrontés les réfugiés et les migrants lors de la création d'une entreprise.
- Stratégies pour surmonter ces obstacles, tels que les barrières linguistiques et le manque de capital social.
- Une discussion sur la manière de gérer les différences culturelles dans le monde des affaires.

7. Conclusion

- Résumé des principaux points du manuel
- Encourager l'esprit d'entreprise en tant qu'outil d'intégration économique et d'inclusion sociale.



Références

1. Commission européenne (2016). Agenda européen en matière de migration. Consulté sur https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration_en.
2. Commission européenne (2017). Plan d'action sur l'intégration des ressortissants de pays tiers.
Récupéré de https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/20170404_communication_sur_l'examen_de_l'asile_europeen_commun_systemem_.et_affiner_les_voies_juridiques_et_politiques_de_la_justice_.Plan_d'action_sur_l'integration_nationale_des_pays_tiers_fr.pdf
3. Parlement européen. (2019). Intégration économique des migrants et des réfugiés. Consulté sur [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI\(2019\)637940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI(2019)637940_EN.pdf).
4. OCDE/UE (2018). Recrutement de travailleurs migrants. Extrait de <https://www.oecd.org/els/mig/recruiting-immigrant-workers-europe-9789264307876-en.htm>.
5. HCR (2018). Pacte mondial sur les réfugiés. Consulté sur le site <https://www.unhcr.org/global-compact-on-refugees.html>.
6. HCR (2021). Soutenir l'inclusion financière des réfugiés : ce que fait le HCR. Extrait de <https://www.unhcr.org/economic-inclusion.html>.
7. Banque mondiale (2018). Migrations forcées et migrations mixtes : un bref résumé des impacts économiques et sociaux sur les communautés d'accueil. Consulté sur <https://www.worldbank.org/en/topic/fragilityconflictviolence/brief/forced-displacement-and-mixed-migration-a-brief-on-the-economic-and-social-effects-on-host-communities>.
8. HCR (2019). Les réfugiés et l'emploi. Tiré de <https://www.unhcr.org/5b1941ee7.pdf>.
9. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2016). Travailler avec les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile : pratiques européennes pour relever les défis de l'emploi, de l'éducation et de l'inclusion sociale. Extrait de https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-working-with-migrants-report_en.pdf
10. Bauder, H. (2017). Théoriser la précarité de l'emploi et la précarité des immigrants à l'ère néolibérale. *International Migration*, 55(5), 1-13.
11. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2017). Intégrer les réfugiés sur le marché du travail dans l'Union européenne : défis et bonnes pratiques. FRA.
12. Organisation internationale du travail (2016). Fournir un soutien à l'emploi aux réfugiés : un manuel pour les prestataires de services. OIT.

13. Kokko, K. et Kurttila, M. (2015). Employment guidance for immigrants and refugees : a tool for creating individual career paths in a new country (Orientation professionnelle pour les immigrés et les réfugiés : un outil pour créer des parcours professionnels individuels dans un nouveau pays). *European Journal of Training and Development*, 39(3), 226-244.
14. Migration Policy Institute (2018). Soutenir les familles d'immigrants et de réfugiés par des visites à domicile. MPI.
15. OCDE/UE (2018). Indicateurs d'intégration des immigrés 2018 : S'installer. Éditions de l'OCDE, Paris/UE, Bruxelles.
16. Bansak, K., Ferwerda, J., Hainmueller, J., Dillon, A., & Hangartner, D. (2018). Améliorer l'intégration des réfugiés grâce à l'attribution algorithmique basée sur les connaissances. *Science*, 359(6373), 325-329.
17. Dee, J. R. (2016). Barriers and facilitators to refugee employment : a review of the literature. *Refuge : Revue canadienne sur les réfugiés*, 32(1), 19-29.
18. Saribay, S. A., et DeRousie, R. M. S. (2016). Discrimination and employment outcomes of foreign-born workers in the United States (Discrimination et résultats en matière d'emploi des travailleurs nés à l'étranger aux États-Unis). *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 523-538.
19. Centre de recherche sur les réfugiés. (2018). Guide du Centre d'études sur les réfugiés pour soutenir l'éducation des enfants et des jeunes déplacés et réfugiés. Université d'Oxford.
20. Bakewell, O. et Garvey, J. (2019). L'entrepreneuriat des réfugiés dans la politique et la pratique. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(3), 321-338. doi : 10.1080/1369183X.2018.1445978.
21. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2018). Défis pour les ONG de défense des droits de l'homme dans l'UE. Consulté sur https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society-organisations-working-on-human-rights-in-the-eu_en.pdf.
22. McKenzie, D. et Rapoport, H. (2011). L'immigration peut-elle réduire le niveau d'éducation ? Evidence from Mexico. *Review of Economics and Statistics*, 93(2), 376-390. doi : 10.1162/REST_a_00073. doi : 10.1162/REST_a_00073. doi.
23. Commission européenne (2023). Prévisions économiques du printemps 2023. Récupéré de. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip181_en.pdf
24. Eurostat (2023). Statistiques du chômage. Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_rate_by_sex.2C_age_and_education_level.
25. OCDE (2021). Réussir ses compétences : Belgique. Extrait de <https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20Belgium.pdf>.
26. Banque mondiale (2023). Belgique. Extrait de <https://data.worldbank.org/country/belgium>.
27. Statistiques Finlande. (2021). Enquête sur les forces de travail [Fichier].

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

Extrait de https://www.stat.fi/til/tyti/index_en.html

28. Banque mondiale (2021). Chômage, total (% de la population active totale) (estimation modélisée du BIT) - Finlande. Extrait de <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=FI>.
29. Commission européenne (2021). Bilan de l'emploi et du développement social en Europe à l'horizon 2020 :



Résumé. Extrait de

RE
START

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des



**Co-funded by
the European Union**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8277&type=2&furtherPubs=non>

30. Ministère de l'emploi et de l'économie (2021). Emploi et croissance. Extrait de <https://tem.fi/en/employment-and-growth>.
31. Tendances et statistiques (2021). Marché du travail 2020. Confédération des industries finlandaises. Consulté sur https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/01/Trends_and_Statistics_2020.pdf.
32. Commission européenne (2021). Portugal : aperçu des réponses nationales à la crise du COVID-19. Récupéré de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip151_en.pdf
33. Eurostat (2021). Statistiques du chômage. Extrait de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.
34. Organisation de coopération et de développement économiques (2021). Études économiques de l'OCDE : Portugal 2021, extrait de https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-portugal-2021_3b26e3d4-en
35. EFE (2021, 29 juin). Le chômage en Espagne a augmenté de 5 107 personnes en juin. El País. https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-06-29/unemployment-in-spain-rises-by-5107-people-in-june.html
36. Eurofound (2021). Espagne : COVID-19 : Mesures politiques et marché du travail. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain/covid-19-policy-responses-and-the-labour-market>.
37. Eurostat (2022a). Statistiques du chômage. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
38. Eurostat (2022b). Statistiques du chômage - données mensuelles. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem230/default/table?lang=en>.
39. OCDE (2021). Comblent le fossé entre les sexes en Espagne. <https://www.oecd.org/spain/Closing-the-gender-gap-in-Spain.pdf>.
40. Chapman, A. (2019). Que veulent les employeurs ? Aptitudes et compétences appréciées par les employeurs. Gouvernement australien - Département de l'emploi, des compétences, des petites entreprises et des entreprises familiales. <https://www.employment.gov.au/what-do-employers-want-skills-and-competencies-valued-employers>.
41. Job-Hunt.org (s.d.). Que veulent vraiment les employeurs ? https://www.job-hunt.org/job_interviews/what-do-employers-want.shtml
42. L'économie du service public fédéral, les PME, les indépendants et l'énergie (n.d.). Starting a business. Extrait de <https://economie.fgov.be/en/themes/entreprises/starting-a-business>.
43. Belgium.be. (n.d.). Créer une entreprise en Belgique. Extrait de https://www.belgium.be/en/business/creation/starting_business.

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

44. Organisations commerciales finlandaises (n.d.). Starting a business in Finland (Créer une entreprise en Finlande). Tiré de



à partir de <https://www.suomi.fi/business-and-entrepreneurship/starting-a-business-in-finland>.

RE
START

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des



**Co-funded by
the European Union**

45. Office national des brevets et de l'enregistrement (n.d.). Setting up a company. Extrait de https://www.prh.fi/en/kaupparekisteri/start_business.html.
46. Europa.eu. (n.d.). Créer une entreprise au Portugal. Commission européenne. Consulté sur https://europa.eu/youreurope/business/start-grow/start-up/Portugal/index_en.htm.
47. Rocha, H. (2018). Créer une entreprise au Portugal : un guide pour les entrepreneurs. Expat Guide Portugal. Récupéré de. <https://www.expatguideportugal.com/starting-a-business-in-portugal-a-guide-for-entrepreneurs/>
48. Boletín Oficial del Estado. (2013). Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10089>.
49. Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-2015>.
50. Bulletin officiel de l'État (2015). Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del crowdfunding. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3437>.
51. Bulletin officiel de l'État (2015). Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-4834>.
52. Boletín Oficial del Estado (2014), Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>.
53. InvestinWallonia (n.d.). Financing a start-up company. Extrait de <https://www.investinwallonia.be/financing-a-start-up>.
54. Belgique.be. (n.d.). Financement d'une entreprise. Extrait de https://www.belgium.be/en/economy/starting_a_business/financing_your_business.
55. Finnvera. (n.d.). Financement des jeunes entreprises. Extrait de <https://www.finnvera.fi/eng/Startups>.
56. Ministère de l'emploi et de l'économie (2021). Financement des start-ups et des entreprises de croissance. Extrait de <https://tem.fi/en/funding-for-startups-and-growth-companies>.
57. TEKES (s.d.). Funding for start-ups. Tiré de <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/invest-in-finland/startup-finland/funding-for-startups/>
58. Visit Finland (s.d.). Invest in Finland : Financing. Tiré de <https://www.investinfinland.fi/-/financing>.
59. Investir au Portugal. (n.d.). Portugal 2020. Consulté sur le site <https://www.investinportugal.pt/portugal-2020>.

Projet n° : 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des

60. FINICIA (s.d.). Extrait de <https://www.fincia.pt/>.



61. Portugal Ventures (n.d.). Extrait de <https://portugalventures.pt/>.
62. IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação (n.d.).
Consulté sur le site
<https://www.iapmei.pt/Paginas/Homepage.aspx>.



63. ENISA (s.d.). Financiación. Extrait de <https://www.enisa.es/es/financiacion>.
64. ICO (s.d.). Empresas y emprendedores. Extrait de <https://www.ico.es/es/web/ico/empresas-y-emprendedores>.
65. CDTI (n.d.). Financiación. Extrait de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=7&MS=68&MN=2>.
66. NEOTEC (s.d.). Ayudas NEOTEC. Extrait de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=45&MN=2>.
67. INVERSIÓN SOSTENIBLE (n.d.). Programme INVERSIÓN SOSTENIBLE. Extrait de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=67&MN=2&TR=C&IDR=84&id=3011&tipo=2>

