

**I01**

# **Raport final privind analiza bunelor practici și a nevoilor**

Realizat de Assist. Prof. Oğuzhan Aygören, Assoc. Prof. Burcu Rodopman  
și Inst. Burcu Ertürk Kılıç



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**YOUNG  
MIGRANT  
ENTREPRENEURS**

## Cuprins

<b>1. Cercetare privind antreprenoriatul: Cadrul teoretic</b> .....	2
<b>Ce este antreprenoriatul?</b> .....	2
<b>Referințe</b> .....	4
<b>2. Informații privind profilul YME</b> .....	5
<b>Situația actuală în UNRIT</b> .....	5
<b>Regatul Unit</b> .....	5
<b>Țările de Jos (Olanda)</b> .....	7
<b>România</b> .....	11
<b>Italia</b> .....	11
<b>Turcia</b> .....	15
<b>Bune practici privind educația tinerilor antreprenori migranți (YME)</b> .....	18
<b>Regatul Unit</b> .....	18
<b>Țările de Jos (Olanda)</b> .....	25
<b>România</b> .....	31
<b>Italia</b> .....	33
<b>Turcia</b> .....	34
<b>3. Raportul de analiză a nevoilor</b> .....	36

## 1. Cercetare privind antreprenoriatul: Cadrul teoretic

### Ce este antreprenoriatul?

Această secțiune descrie o perspectivă privind antreprenoriatul așa cum se desprinde aceasta din literatura de specialitate și reprezintă o bază pentru țările ce participă în cadrul acestui proiect.

Antreprenoriatul ca și disciplină s-a extins în ultimii ani. Odată văzut ca o excepție, acum antreprenoriatul este văzut ca o abilitate necesară pentru a supraviețui ca individ și pentru a-ți creea prosperitate în afacere. Proiectul YME identifică acest fenomen și țintește către dezvoltarea capacităților antreprenoriale din țările participante în cadrul acestui proiect.

În sfera sa de activitate, antreprenoriatul este descris cel mai bine de Stevenson (1983, 1985, 1990), acesta văzând antreprenoriatul precum „căutarea oportunității dincolo de resursele pe care le controlați în prezent”. Această definiție scoate în evidență oportunitatea ca fiind singura resursă reală. Este necesar ca antreprenorii să împărtășească din viziunea lor despre oportunitate cu oamenii pe care îi angajează și cu investitorii pe care îi caută în locul resurselor de capital pe care le pot aduce sau negocia.

Sursa oportunităților poate lua multiple forme. Tradițional, oamenii de afaceri consideră oportunitățile ca pe o cerere de piață nesatisfăcută. Acest lucru înseamnă că există o cerere de piață pentru un anumit serviciu sau produs; cu toate acestea, nu există aprovizionare pe piață sau ofertele existente sunt scumpe sau nu sunt fiabile. În acest caz, oportunitatea este construirea și oferirea a ceea ce oamenii cer. Acest tip de oportunitate este orientat spre producție, competitiv și în cea mai mare parte pe termen scurt. De exemplu, atunci când există o orientare crescută către alimentele sănătoase și insuficiența ofertelor pe piață reprezintă o oportunitate pentru această piață neservită. Cu toate acestea, există și un truc aici. Atunci când sunt foarte mulți antreprenori care caută oportunități și intră pe aceeași piață, se poate ajunge rapid la o piață supraservită, cu o concurență ridicată. Acest lucru este similar cu situația în care se deschide un magazin de înghețată într-un cartier și brusc se deschid încă cinci magazine de același tip. Dacă piața are potențialul de a crește, această nouă ofertă ar putea funcționa, dar, în majoritatea cazurilor, toate magazinele nu vor obține profit suficient, deoarece cererea va fi insuficientă pentru fiecare participant.

Datorită caracterului competitiv al satisfacerii cererii pieței, satisfacerea nevoilor nesatisfăcute este o metodă mai bună de identificare a oportunităților. Nevoile nesatisfăcute apar din identificarea problemelor sau din lucruri care vă deranjează. Fiecare reclamație este o oportunitate. Observarea altor persoane și conștientizarea mediului devin foarte importante. Prin urmare, definirea corectă a problemei devine o abilitate cheie. Dacă problema este definită corect, va facilita găsirea soluției. Nevoile nesatisfăcute sunt în mare parte nevoi latente sau ascunse, chiar și de care oamenii nu sunt conștienți. În acest caz, nu există piață, iar prima afacere care îndeplinește nevoile nu numai că creează un produs, ci creează întreaga piață ca în celebrul citat al lui Henry Ford care spune „Dacă aș fi întrebat oamenii ce doresc, ar fi spus mai repede cai. În schimb, le-am dat mașini.” În acest exemplu, oamenii au fost conștienți de nevoile lor de transport și au declarat că problema lor este viteza. Cu toate acestea, nu erau conștienți de opțiunile disponibile pentru rezolvarea problemei lor de transport.

Pe lângă acestea, unii oameni sunt vizionari având capacitatea de a previziona evoluții pe termen lung. Acest tip de căutare de oportunități necesită adresarea unor întrebări precum „Cum am putea proiecta mai bine <punem orice domeniu, produs sau serviciu pe care doriți să îl îmbunătățim>” și „Ce-ar fi dacă”. Elon Musk (care a crescut în Africa de Sud) este un vizionar atât de îndrăzneț să se întrebe „De

ce navele spațiale nu se întorc în totalitate pe Pământ?” și a lucrat la această problemă timp de un deceniu. La scurt timp după ce a reușit în cele din urmă să găsească un răspuns, el și-a pus o altă întrebare, de data aceasta oferind o soluție de neimaginat, un răspuns la problema transportului. El s-a întrebat „Ce-ar fi să folosim rachete spațiale pentru transportul uman între oricare două puncte de pe Pământ?”, punând această întrebare, el își propune să scurteze timpul de călătorie la mai puțin de o oră între orice destinație de pe Pământ.

Steve Jobs este un alt exemplu de vizionar, care, de asemenea, era și fiul unor imigranți din Siria. El a fondat Apple pe premisa unui computer personal, astfel orice persoană putea avea propriul computer în propria casă. Calculatoarele au fost inițial considerate ca fiind mașini corporative și nimeni nu se gândea că ar putea fi folosit în scopuri personale. Sub conducerea lui Jobs, Apple s-a reinventat de mai multe ori, nu numai în computere, ci și în software, sisteme de operare, design grafic, muzică, telefonie și în multe alte domenii.

Definiția lui Stevenson descrie oportunitatea ca punct de start și afirmă că este o căutare nesfârșită, o căutare constantă. Oportunitățile sunt ținte în mișcare. Nu este definită o linie de start sau de final. Prin urmare, antreprenoriatul se referă la această funcție de căutare. Ceea ce este foarte diferit de execuție (Yang et al., 2018).

În explicarea acestui comportament de căutare, literatura de specialitate în domeniul managementului definește o postură strategică spre antreprenoriat, numită Orientare antreprenorială (OE). OE reprezintă prioritatea managerială acordată identificării și exploatarea oportunităților de piață în scopuri antreprenoriale (Baker & Sinkula, 2009). OE afirmă că firmele sau indivizii cu mentalitate antreprenorială identifică oportunitățile de pe piață înaintea tuturor (proactivitate), vin cu soluții inovatoare pentru a profita de aceste oportunități (inovație) și își asumă riscuri ridicate (de exemplu, datorii) pentru a executa aceste inițiative (asumarea riscurilor) (Miller, 1983).

A doua jumătate a definiției descrie resursele ca fiind de două tipuri: resursele pe care cineva le controlează în prezent și resursele pe care nu le controlează în prezent. Aceasta este o distincție importantă. De cele mai multe ori, antreprenorii se concentrează asupra multor lucruri ce nu pot fi controlate și se plâng de ceea ce li se întâmplă sau de eșecurile pe care le-au experimentat. Aceasta este o perspectivă din exterior în interior pentru a căuta ajutor pentru eforturile depuse. De exemplu, prin comportamentele altora, plângerea sau așteptarea altora sunt rezultatele unor astfel de evenimente incontroleabile. În schimb, Stevenson (1983, 1985, 1990) sugerează să avem o perspectivă din interior spre exterior, concentrându-ne mai întâi asupra resurselor controlabile și lucrând la extinderea limitelor resurselor controlabile. La asta se referă el cu cuvântul „dincolo”, ajungând la mai multe resurse, mărindu-vă limitele, îmbunătățindu-vă în mod constant, eșuând, încercând, experimentând și în sfârșit crescând. Prin urmare, antreprenorul ar trebui să se concentreze pe cel mai controlabil fapt care este el/ea însuși. Mentalitatea devine cea mai importantă resursă. Nu este despre cine are cel mai mult capital, cea mai mare rețea, cea mai mare cunoaștere, cea mai mare experiență, ci despre cine are cea mai puternică mentalitate și cine își propune să învețe, să crească și să se îmbunătățească.

Numesc acest tip de căutare Nonconformitate Pașnică. Nonconformitatea necesită depășirea zonei de confort și performarea funcției de căutare. Acest drum este plin de incertitudini și dezamăgiri. Cu toate acestea, căutarea constantă a învățării și îmbunătățirii sinelui este recompensa care se așteaptă să fie sursa unor rezultate mai mari. În această căutare, singura resursă valoroasă este mentalitatea. Prin urmare, trebuie să căutați liniștea și să rămâneți calmi, indiferent de circumstanțe. Aceasta este secretul unui efort de succes.

Pe lângă această definiție a spiritului antreprenorial ca mentalitate, mulți cercetători o definesc sinonim cu construirea unei afaceri mici. Cu toate acestea, cultura dezvoltării start-upurilor o face diferită de întreprinderile mici. Mulți fondatori de startup-uri, capitaliști de risc și veterani din Silicon Valley sunt de acord că startup-ul este o formă diferită de afaceri în care organizația se caracterizează prin căutare și experimentare (Ries, 2011; Davenport, 2009) precum și creștere rapidă (Graham, 2012). Mai exact, Blank (2013) afirmă că startup-urile nu sunt versiuni mici ale companiilor tradiționale și, în plus, susține că practicile tradiționale de management nu se aplică startup-urilor. Startup-uri precum Google, Airbnb sau Dropbox joacă un rol crucial în perturbarea structurilor economice existente nu numai prin crearea de afaceri, ci și prin crearea de noi piețe și modele de afaceri. Blank (2013) afirmă, de asemenea, că un model de afaceri este o căutare a unei afaceri durabile și profitabile. Durabil înseamnă că mijloacele ar trebui să existe pe termen lung, în timp ce profitabil înseamnă că afacerea capătă suficientă valoare pentru a-și îndeplini misiunea de a crea și de a oferi valoare și de a satisface părțile interesate.

Prin urmare, acest proiect se apropie de Stevenson (1983, 1985, 1990), care afirmă faptul că antreprenoriatul este o mentalitate în sensul său cel mai larg și face o distincție între întreprinderile mici și startup-uri. Deși calitățile antreprenoriale sunt aceleași pentru proprietarii de start-upuri și de întreprinderi mici, riscurile, incertitudinile și recompensele sunt diferite. Viziunea joacă un rol cheie aici. Prin urmare, educația antreprenorială ar trebui să se bazeze pe căutarea de oportunități în loc să fie predată modalitatea de a fi oportunist. Oricât de asemănătoare ar părea; prima se bazează pe viziunea și experimentarea pe termen lung care vizează construirea unei afaceri, iar cea din urmă pe o gândire pe termen scurt și nesustenabilă bazată pe profit.

## Referințe

Baker, William E., and James M. Sinkula. "The Complementary Effects of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation on Profitability in Small Businesses." *Journal of Small Business Management*, vol. 47, no. 4, 2009, pp. 443–464., doi:10.1111/j.1540-627x.2009.00278.x.

Blank, Steven Gary. *The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products That Win*. S.G. Blank, 2013.

Davenport, T.h. "How to Design Smart Business Experiments." *Strategic Direction*, 25.8 (2009): n. pag. Print.

Graham, Paul. "Startup=Growth." Paul Graham, Sept. 2012, [www.paulgraham.com/growth.html](http://www.paulgraham.com/growth.html).

Miller, Danny. "The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms." *Management Science*, vol. 29, no. 7, 1983, pp. 770–791., doi:10.1287/mnsc.29.7.770.

Ries, Eric. *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business, 2011.

Stevenson, H.H. (1983), "A Perspective on Entrepreneurship." Harvard Business School Working Paper #9-384-131.

Stevenson, H.H., and D.E. Gumpert (1985), "The Heart of Entrepreneurship." *Harvard Business Review*, March-April, pp. 85-94.

Stevenson, H.H., and J.C. Jarillo-Mossi (1990), "A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management." *Strategic Management Journal*, 11, Summer 1990, pp. 17-27.

Yang, Xiaoming, et al. "Search and Execution: Examining the Entrepreneurial Cognitions behind the Lean Startup Model." *Small Business Economics*, 2018, doi:10.1007/s11187-017-9978-z.

## 2. Informații privind profilul YME

Cinci țări formează o platformă de cercetare în cadrul proiectului YME, UNRIT (United Kingdom, Netherlands, Romania, Italy and Turkey - Regatul Unit, Țările de Jos, România, Italia și Turcia). În fiecare țară, există diferite categorii de migranți și diferite tipuri de reglementări. Există diferiți agenți și agenții la nivel național și local care reglementează sau asistă activitățile legate de migranți pe probleme care variază de la aspecte juridice la integrare culturală. Cercetarea noastră evidențiază numeroase oportunități pentru o nouă activitate antreprenorială pentru tinerii migranți.

Această secțiunea include informații despre situația actuală din fiecare țară în ceea ce privește problemele legate de antreprenoriat în cazul migranților. Există multe exemple de bune practici privind antreprenoriatul migranților. Bunele practici oferă, de asemenea, o cale bună pentru dezvoltarea de programe de educație pentru tinerii migranți. Deși, bunele practici pot fi diferite în fiecare țară, ele oferă informații pentru educarea tinerilor migranți să devină antreprenori și să prospere în activități antreprenoriale 1. Ce cunoștințe și abilități sunt necesare pentru tinerii antreprenori migranți? 2. Ce metodă este cea mai potrivită pentru educația YME?

### Situația actuală în UNRIT

#### Regatul Unit

Populația născută în străinătate aproape s-a dublat între 2004 și 2017. Numărul persoanelor născute în străinătate ce locuiește în Marea Britanie a crescut de la aproximativ 5,3 milioane în 2004 la puțin sub 9,4 milioane în 2017 (Figura 1). În aceeași perioadă, numărul cetățenilor străini a crescut de la aproape 3 milioane la aproximativ 6,2 milioane. Deși numărul migranților din UE a crescut mai rapid decât cel al migranților din afara UE în ultimul deceniu, străinii din afara UE reprezintă încă o majoritate a populației născute în străinătate. În 2017, 39% din populația născută în străinătate era provenea din UE. Deși numărul migranților, atât de sex feminin, cât și de sex masculin, a crescut în timp, femeile reprezintă o mică majoritate a populației de migranți din Marea Britanie. În 2017, 53% din populația născută în străinătate era de sex feminin, conform datelor LFS.

Privind distribuția celor născuți în străinătate în funcție de vârstă, inclusiv copii (cu vârsta cuprinsă între 0-15 ani), tineri (cu vârsta cuprinsă între 15-25 ani), adulți (cu vârsta cuprinsă între 26 și 64 de ani) și pensionari (cu vârsta peste 65 de ani), între 69% și 76% dintre cei născuți în diferite țări sunt adulți, cel mai mic procent fiind pentru născuții străini din UE14 și America de Nord. O mai mare variație se observă în procentul celor cu vârsta de peste 65 de ani care acoperă de la 1% dintre migranții A8 și A2 la 17% dintre persoanele născute în India. Între 5 și 11% din populațiile străine din diferite țări sunt copii, inclusiv 11% din A8 și A2 și 5% din persoanele născute în țările africane. Mai puțin de 13% dintre migranți sunt tineri, cel mai mic procent (5%) fiind pentru Oceania și India și cel mai mare procent (13%) dintre cei născuți în alte țări din Asia și A2.

Privind rata de naștere în Marea Britanie, doar aproximativ jumătate din populația născută în Marea Britanie sunt adulți cu vârste cuprinse între 26-64 ani, în timp ce unul din 5 rezidenți născuți în Marea Britanie este un copil; 11% din populația născută în Marea Britanie este formată din tineri, în timp ce populația născută în Marea Britanie are cea mai mare proporție de persoane cu vârstă de pensionare (19%).

## Share of migrants in the population, 2004–2017

www.migrationobservatory.ox.ac.uk

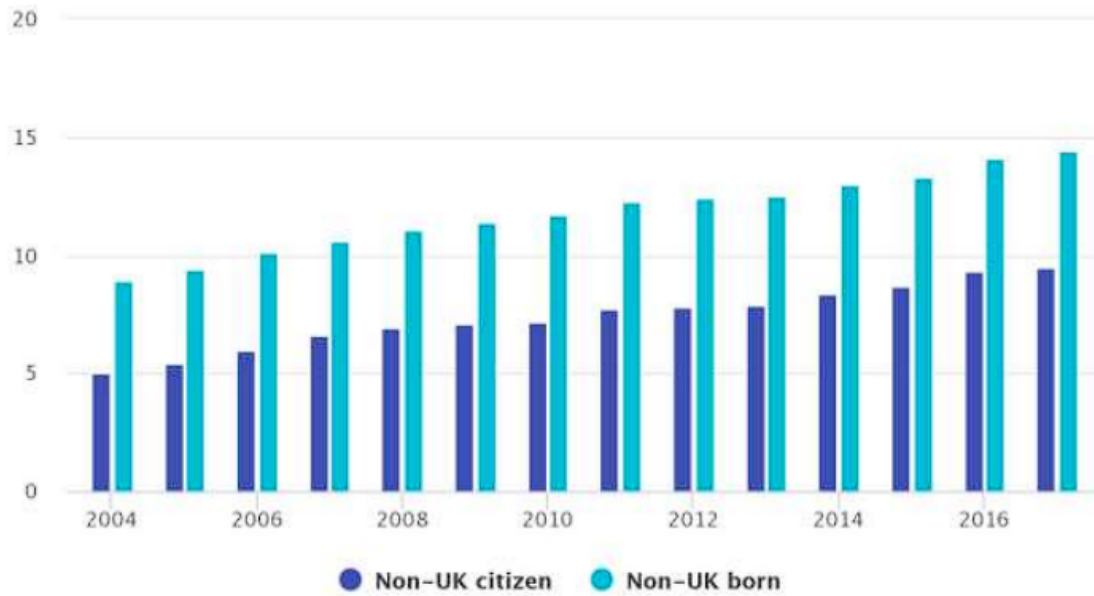


Figura 1

Există variații semnificative în distribuția geografică a migraților în Marea Britanie. În 2017, aproximativ jumătate din populația britanică născută în străinătate (52% în total) se afla fie în Londra (38%), fie în sud-est (14%). Irlanda de Nord, Țara Galilor și Nord-Est-ul Angliei au o pondere scăzută din totalul populației britanice născute în străinătate, de 7,5%, 6,3% și respectiv 6,2%. Prin comparație, populația născută în Marea Britanie este distribuită mai uniform. În 2017, doar 10% din populația născută în Marea Britanie locuia la Londra.

În 2017, aproape 1,5 milioane de persoane născute în străinătate locuiau în centrul Londrei și aproape 1,9 milioane locuiau în zonele limitrofe ale Londrei. Cel mai mic număr de indivizi născuți în străinătate a fost găsit în nord-estul și Merseyside (județul Met). Cele mai mari creșteri procentuale în perioadele 2004 și 2017 au avut loc în „Restul Yorkshire-ului” și Scoției. Acest lucru nu este surprinzător, având în vedere numărul mic de migrați pe care îl avea restul Yorkshire-ului în 2004. Între 2004 și 2017, zonele limitrofe ale Londrei, West Yorkshire (județul Met) și centrul Londrei au înregistrat cea mai mică creștere procentuală a numărului de migrați (în creștere cu 68, 46 și respectiv 40%). Populația Regatului Unit a fost de 14,4% născuți în străinătate și 9,5% cetățeni non-britanici în 2017. Ponderea persoanelor născute în străinătate în populația totală a Regatului Unit a crescut de la 8,9% în 2004 la 14,4% în 2017 (Figura 1). În aceeași perioadă, ponderea cetățenilor străini a crescut de la 5% la 9,5%.

Polonia, India și Pakistan sunt primele trei țări natale pentru cei născuți în străinătate, reprezentând 10%, 9% și 6% din total. Polonia este, de asemenea, țara de unde provind cei mai mulți cetățeni străini, reprezentând 16,4% din cetățenii non-britanici care locuiesc în Marea Britanie.

## Referințe

- Rienzo, Cinzia and Carlos Vargas-Silva. "Migrants in the UK: An Overview," Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford, August 2018
- Salt, J. "International Migration and the United Kingdom, 2010." Report of the United Kingdom SOPEMI correspondent to the OECD, Migration Research Unit, University College London, 2011
- Link-uri relevante [www.migrationobservatory.ox.ac.uk](http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk)  
<https://micicinitiative.iom.int/guidelines/guideline-6-communicate-effectively-migrants>

## Țările de Jos (Olanda)

În primele trei trimestre ale anului 2018, în Țările de Jos au fost înregistrate 81 de mii de noi persoane. Acest lucru este comparabil cu creșterea populației din aceeași perioadă a anului anterior. Creșterea este determinată în principal de migrația străină. Într-o municipalitate olandeză au fost înregistrați cu 69,5 mii mai multe persoane venite din străinătate decât au plecat. În plus, diferența dintre natalitate și mortalitate a fost de 11000 de persoane. Acest lucru reiese din cifrele temporare prezentate în statisticile oficiale ale Țărilor de Jos (CBS).

O parte importantă a mișcării anuale a migrației are loc în al treilea trimestru. Cifrele prezentate până în septembrie inclusiv oferă deja o imagine a creșterii pentru anul în curs. În primele trei sferturi ale anului au venit 186 de mii de imigranți în Olanda, cu 4,5 mii mai mulți decât în aceeași perioadă a anului anterior.

În plus, au emigrat 116,5 mii de persoane, cu 1,5 mii mai mult decât în primele trei trimestre ale anului 2017. Aceasta înseamnă că soldul migrațional este în prezent cu aproximativ 3 mii mai mare decât anul trecut (sursa: 2018).

Rezultatele studiului de cohortă din 2019 pentru solicitanții de azil și deținătorii statutului oferă, de asemenea, informații despre situația actuală. Începând cu 2017, Statisticile din Țările de Jos (CBS) monitorizează toți solicitanții de azil care au intrat în centrele de primire ale Agenției Centrale pentru Primirea Solicitanților de Azil (COA) și nevoiașii, inclusiv solicitanții de reîntregire a familiei și următorii membri ai familiei acestora. A treia ediție a raportului anual cu privire la acest studiu de cohortă face lumină în ceea ce privește aflusul recent de solicitanți de azil în centrele de primire a COA, precum și asupra componenței celui mai nou grup de deținători de statut. În plus, această publicație web oferă o prezentare actualizată a modului în care s-au descurcat deținătorii statutului care au primit un permis de ședere de azil începând cu 2014. Cifrele prezentate aici includ intrarea și ieșirea de la centrele de recepție COA, perioada de așteptare pentru o permis de reședință pentru azil, locuință, integrare civică, componența gospodăriei, reîntregirea familiei, educație, muncă și venituri, utilizarea îngrijirilor medicale și criminalitatea. Această cercetare a fost comandată de ministerele olandeze pentru afaceri sociale și ocuparea forței de muncă, justiție și securitate, educație, cultură și știință și sănătate, bunăstare și sport.

Mai jos sunt descrise evoluțiile recente în noul aflus și durata șederii solicitanților de azil la centrele de primire COA:

- Intrarea în centrele de recepție COA a scăzut ușor în prima jumătate a anului 2018 - Comparativ cu anul anterior, mai puțini solicitanți de azil au fost primiți în centrele de recepție COA. Aceasta include fluxul următorilor membri ai familiei prin centrele de recepție COA.



- Mai mulți solicitanți de azil din țări sigure - În ultimii ani a existat un aflux în creștere din țări sigure, cum ar fi Marocul și Algeria. Numărul naționalilor turci care solicită azil în Olanda a înregistrat o creștere bruscă și în 2018.
- Ponderea următorilor membri ai familiei nu mai crește - Membrii familiei care se alătură solicitantului de azil sunt mai numeroși în rândul sirienilor și eritreenilor. Dintre solicitanții de azil eritreeni care au venit în 2017, o parte din 59% îi urmăreau pe membrii familiei.
- Solicitanții de azil sunt tineri - Peste trei sferturi din toți solicitanții de azil au vârsta sub 35 de ani la momentul sosirii lor în Țările de Jos.
- Solicitanții de azil din Siria prezintă o distribuție de vârstă din ce în ce mai uniformă - În special în 2016-2017, ponderea femeilor și a copiilor mai mici a fost ușor mai mare decât în anii precedenți. Acest lucru se datorează în mare parte creșterii afluxului de membri ai familiei din Siria în acești doi ani.
- Mai mulți solicitanți de azil eritreeni care sosesc cu membrii familiei - În 2017, 60% dintre toți solicitanții de azil au călătorit în Olanda ca familie. În 2018, această pondere a fost de 50%. În 2014 și 2015, majoritatea solicitanților de azil au călătorit singuri în Țările de Jos.
- Mai puțini solicitanți de azil relocați la adăposturile COA - În primele șase luni de ședere, solicitanții de azil la adăposturile COA s-au mutat într-un centru de recepție diferit mai mult de o dată în perioada 2015-2017.
- Majoritatea sirienilor și eritreenilor li s-a acordat permis de ședere de azil după 12 luni - Dintre sirienii și eritreenii care au intrat în centrele de primire COA în perioada 2014-2016, aproximativ 90% au obținut un permis de ședere temporar de azil după 12 luni. Această pondere a variat între 12 și 57% față de alte naționalități.
- După 3,5 ani, 570 de solicitanți de azil rămâneau încă la adăposturile COA fără permis de ședere - Nu toate aceste persoane așteaptă încă un permis de ședere. Unii rămân într-un centru de recepție după ce au fost respinși pentru a aștepta plecarea lor, alții sunt în așteptarea unei hotărâri judecătorești după apel. În urma respingerii, solicitanții pot depune o altă cerere de azil (a doua sau una ulterioară); de exemplu, atunci când situația lor s-a schimbat sau pentru că au devenit disponibile informații noi despre țara lor de origine.
- Locuințe alocate mai rapid pentru sirienii care sosesc în 2014 decât pentru eritreeni - La douăsprezece luni de la sosirea la un centru de recepție, 70% dintre sirieni au primit locuințe, față de 45% dintre eritreeni. Abia după doi ani, cotele procentuale ale solicitanților de azil sirieni și eritreeni cărora li s-au oferit locuințe sunt mai mult sau mai puțin egale.
- Eritreenii care sosesc în 2015 și 2016 rămân la adăposturi pentru mai puțin timp, din cauza numărului mai mare de membri ai familiei - pentru acei eritreeni care au intrat în Țările de Jos în 2015, situația s-a îmbunătățit: în acest grup, 61% primiseră locuințe după douăsprezece luni. Această pondere a fost de 79% pentru cohorta care a sosit în 2016. Acest lucru se datorează faptului că, în ultimii ani, o parte considerabilă a solicitanților de azil a urmărit membrii familiei.
- Afganii stau mai mult la adăposturi și pleacă / se întorc mai des - Cererea inițială de azil a solicitanților de azil afgani este respinsă relativ des comparativ cu cea a sirienilor și eritreenilor. Deoarece depun adesea cereri ulterioare de azil, durata șederii lor la centrul de recepție este, de

asemenea, mai mare decât media. De asemenea, o parte relativ mare a solicitanților de azil afgani a plecat după douăsprezece luni.

- Membrii familiei sosesc uneori abia după doi ani sau deloc - Permisele de ședere (MVV) se eliberează membrilor familiei următori numai dacă cererea este depusă de titularul permisului în termen de trei luni de la obținerea permisului de ședere de azil. Aceste MVV sunt valabile doar 90 de zile. Următorii membri ai familiei trebuie să călătorească în Țările de Jos în termen de 90 de zile de la data emiterii.

Mai jos sunt descrise evoluțiile recente în domeniul locuinței și integrării civice a deținătorilor statutului și a următorilor membri ai familiei, precum și a solicitanților de reîntregire familială:

- Numărul permiselor de ședere eliberate a scăzut - Pentru prima dată de la începutul acestui studiu de cohortă, se observă o scădere a numărului total de permise de ședere eliberate (începând cu 2017). În acest studiu, deținătorii statutului includ, de asemenea, următorii membri ai familiei care au obținut un permis de ședere (derivat) de azil.

- Top 5 naționalități nu s-au schimbat - sirienii și eritreanii constituie cea mai mare și respectiv a doua cea mai mare pondere a deținătorilor statutului. De-a lungul acestor ani, aceste prime naționalități au inclus cetățeni afgani și irakieni.

- Mai mulți membri ai familiei în rândul deținătorilor de permise de ședere din cadrul populației eritrene - În 2014, 27% din permisele de rezidență au fost eliberate unei rude următoare. Această pondere a crescut până la 49% în 2017. În special pentru eritreeni, ponderea permiselor de ședere eliberate următorilor membri ai familiei a crescut (de la 4% în 2014 la 66% în prima jumătate a anului 2018).

- Timpul mediu de așteptare cel mai scurt în ceea ce privește reîntregirea familiei se înregistrează în cazul eritreenilor - membrii familiilor siriene și eritrene obțin un permis de ședere relativ rapid. Datorită timpului scurt de așteptare pentru reîntregirea familiei, timpul mediu de așteptare a fost redus. Relativ mulți membri ai familiei sunt incluși în cea mai recentă cohortă, în special în rândul eritreenilor.

- Deținătorii statutului se găsesc din ce în ce mai mult în zonele urbane - În cohorta din 2014, 51,6% trăiau în zone puternic sau foarte puternic urbanizate după două luni; aceasta a crescut la 54,3% după 36 de luni. Nivelul locuitorilor din mediul urban arată, de asemenea, o ușoară creștere în rândul cohortelor din 2015 și 2016.

- Din ce în ce mai puțini titulari de statut unic - Scăderea ponderii rezidenților singuri în rândul deținătorilor de statut se datorează parțial creșterii afluxului de membri ai familiei. Un alt motiv este acela că alocarea locuințelor către deținătorii statutului unic reprezintă o problemă pentru municipalități.

- Deținătorii statutului care nu sunt la vârsta școlară sunt înscriși, de asemenea, în sistemul de educație - Un număr tot mai mare de persoane care au obținut un permis de ședere de azil în 2014 sunt înscriși în învățământ (40% în 2018). Chiar și tinerii cu vârsta peste 18 ani care nu sunt la vârsta școlară sunt susceptibili să urmeze o formă de educație, deoarece durata șederii lor devine mai lungă.

- Înscrieri mai mari la MBO, niveluri MBO mai ridicate - Mulți titulari de statut care părăsesc învățământul secundar trec la învățământul profesional secundar superior (MBO). În octombrie 2018, 33% dintre deținătorii statutului în învățământ care au primit un permis de ședere de azil în 2014

erau înscrisi la MBO. Majoritatea au fost înscrisi la nivelul 1 MBO, deși numărul deținătorilor statutului înscris la nivelul 2 crește treptat.

- 30% din cohorta din 2014 nu are nicio obligație de integrare - 14% din toți deținătorii de permise de azil din cohorta din 2014 nu au finalizat încă programul obligatoriu de integrare civică, dar, de asemenea, nu au depășit (încă) termenul maxim de timp, de exemplu, deoarece li s-a acordat timp suplimentar pentru a o finaliza. Un alt procent din totalul permisului-cohortă 2014 nu a reușit să finalizeze programul în limitele de timp considerate prin lege și, prin urmare, a primit o penalizare.
- 58% din cohorta din 2014 a promovat examenul de integrare civică - S-a luat în considerare doar persoanele din cohorta din 2014 cu o cerință de integrare civică, 58% au trecut examenul de integrare civică până în octombrie 2018. Aproape 19% au obținut fie posibilitatea de renunțare, fie o scutire. O pondere de 21% nu a trecut încă examenul, dar li s-a acordat timp pentru a face acest lucru. Două procente nu au trecut încă examenul și, prin urmare, au depășit intervalul maxim de timp pentru integrarea civică.
- Ponderea deținătorilor statutului de angajat în creștere constantă - Din totalul cohortei care obține un permis de ședere în 2016, o pondere puțin mai mare (7%) este integrată în muncă, comparativ cu cohorta care obține un permis de ședere în anul precedent (5%). De asemenea, ponderea deținătorilor statutului în muncă este ușor mai mare în cohorta din 2015 comparativ cu cohorta din 2014 (4,5% după 18 luni). În cohorta din 2014, aproximativ un sfert din toți deținătorii statutului cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani lucrează după 3,5 ani. Nu numai că se vede o creștere constantă a ratei de participare a forței de muncă, dar și diferențele în ceea ce privește participarea forței de muncă în rândul naționalităților au devenit tot mai mici. Majoritatea deținătorilor de statut ocupați sunt lucrători cu jumătate de normă (81%), în timp ce 89% au un contract temporar.
- Eritreenii și sirienii au aceeași cotă a beneficiarilor de asistență socială - 18 luni după ce au obținut permisul de ședere în 2014, 90% din toți cei cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani din aceste grupuri beneficiază de un ajutor de asistență socială. Doi ani mai târziu - în total 3,5 ani după obținerea permisului de ședere - această cotă scade la 67%, cu diferențe mai mici între diferitele naționalități.
- Dependența de asistență socială scade ușor - După 18 luni, 63% din cohorta din 2014 primea venitul primar din asistență socială sau din pensie. După trei ani, această cotă a scăzut la 53%. În majoritatea cazurilor, aceasta se referă la asistență socială (sprijin pentru venit). Deși din ce în ce mai mulți titulari de statut dețin un loc de muncă (cu jumătate de normă), aceste locuri de muncă oferă adesea venituri insuficiente. Drept urmare, acest grup depinde în mare măsură de prestațiile sociale.
- Dependența de asistență socială este cea mai mare în rândul eritreenilor - La trei ani de la obținerea permisului de ședere, aproximativ 70% din titularii statutului eritreean primesc asistență socială sau pensie ca sursă principală de venit, în timp ce 21% sunt înscrisi în învățământ. Prin comparație: din (grupul relativ mai mic) deținătorii statutului afgan, aproximativ 42% primesc prestații de asistență socială și 40% sunt înrolați în sistemul de învățământ după trei ani.
- Dependența socială ridicată înseamnă puține diferențe de venit - Acest lucru se datorează faptului că majoritatea covârșitoare a deținătorilor statutului trăiesc din asistență socială, aceasta reprezintă sume fixe în funcție de situația familiei.
- Asistența medicală este utilizată mai frecvent, în special de eritreeni - Dintre toți deținătorii statutului din cohorta din 2014 cu vârsta de 18 ani și peste și care nu rămân în adăposturile COA până la sfârșitul anului 2015, 80% au avut costuri de îngrijire a sănătății; 77% au consultat de fapt un medic

de familie și doar 23% s-au înregistrat la medicul de familie. Un an mai târziu, în 2016, aproape 95% din deținătorii statutului din cohorta din 2014 au avut costuri de îngrijire a sănătății legate de vizitele la medicul de familie. În ceea ce privește utilizarea asistenței medicale în rândul deținătorilor statutului, eritreeni au înregistrat cea mai mare creștere: în timp ce în 2015, 67% aveau costuri legate de asistența medicală legată de medicul generalist, până în 2016 aceasta era de 90%.

- Ponderea tinerilor în îngrijirea tinerilor în creștere - Dintre toți tinerii (cu vârsta de 21 de ani sau mai puțin) care au obținut un permis de ședere în 2014 sau 2015 și care nu mai locuiau la un centru de recepție COA, aproximativ 3,5% foloseau o formă de îngrijire a tineretului în 2016. Un an mai târziu, acest procent crescuse la 5 la sută. Aceasta se referă la îngrijirea acordată tinerilor și părinților acestora în caz de probleme psihologice, psihosociale sau comportamentale, un handicap mintal sau probleme parentale.
- Nu s-au produs schimbări în ponderea suspectilor de infracțiuni înregistrate - Deținătorii statutului de sex masculin sunt (încă) relativ mai predispuși să devină suspecti criminali decât bărbații nativi olandezi sau bărbații cu origine occidentală, dar mai puțin probabil în comparație cu bărbații cu o origine non-occidentală.

## România

Statisticile oficiale din România privind migrația sunt din 2016. Există 7 migranți la 1000 de locuitori, ceea ce reprezintă o valoare medie în Europa. Numărul estimat este de 177.435 de imigranți.

Deoarece un segment semnificativ al populației române a emigrat în Europa de Vest, este nevoie de forță de muncă, astfel încât companiile românești angajează resurse umane din străinătate. O mare parte din angajații străini provin din Uniunea Europeană (87% din totalul imigranților), ceea ce a plasat România pe primul loc în această categorie statistică. Angajații străini provin și din afara Europei, în special din Turcia, China și Vietnam.

Există refugiați și solicitanți de azil în România, dar pentru ei România este o țară de tranzit, doar un pas în drumul lor spre Europa de Vest. Cu toate acestea, unii dintre ei decid să rămână și să ia calea lungă a integrării și a obținerii unui statut juridic.

Bărbații imigranți reprezintă 60% din totalul imigranților din România. În Europa, jumătate dintre migranți au sub 28 de ani, ceea ce indică faptul că proiectul YME are un obiectiv bine vizat.

[Valorile de mai sus provin din raportul statistic [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/ro](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/ro)]

## Italia

Italia este o țară a UE care, în ultimii ani, a înregistrat niveluri ridicate de imigrație atât din țările UE, cât și din afara UE. În 2018 procentul de imigrație a fost de + 12% (ISTAT). Mulți migranți, care provin din diferite țări, după ce au primit cetățenia sau permisul de ședere, au înființat companii într-un sector economic divers. Această tendință în Italia a devenit un fenomen larg răspândit, care astăzi are o importanță fundamentală pentru sistemul economic italian și pentru creșterea acestuia. În ultimii 10 ani, activitățile antreprenoriale ale migranților au crescut cu 54%, în special în ultimii ani: 8,8% în

2017. În Italia, activitățile antreprenoriale ale migranților au devenit fundamentale pentru sistemul economic, deoarece companiile italiene se confruntă cu o scădere constantă, datorată în urma crizei economice, prin urmare, antreprenoriatul migranților este esențial pentru Italia, o țară care, în mod istoric, și-a bazat economia pe antreprenoriat și lucrul pe cont propriu. Întreprinderile migranților generează peste 100 de miliarde de euro pe an, colaborând la PIB-ul italian în procent de 6,9%. Extinderea activităților antreprenoriale ale migranților arată că migrația nu este cauzată în primul rând de oferta de muncă oferită de o țară, ci de o serie de condiții care pun în pericol și nu permit migranților să-și dezvolte potențialul în propriile țări. Conform studiilor Unioncamere (Uniunea Camerelor de Comerț din Italia) 1 din 10 companii din Italia sunt conduse de migranți. Țările din care provin majoritatea antreprenorilor migranți sunt Maroc, China, România și Albania.

### **Distribuția activităților antreprenoriale ale migranților în peninsula italiană**

Antreprenoriatul migranților este foarte dinamic și a ajuns să sprijine sistemul economic al țării. Distribuția fizică a acestor activități nu este uniformă: 50,9% dintre companii sunt situate în nordul Italiei, în special în Lombardia, restul sunt situate în Italia Centrală (26,5%), în special în Toscana și Italia de Sud (15,4 %), în special Campania. Majoritatea afacerilor și activităților migranților sunt situate în orașe mari, cum ar fi Milano, Roma, Torino și Napoli. Prin localizarea companiilor lor în orașe mai mari, antreprenorii atrag mai mulți oameni și clienți, rezultând o afacere mai înfloritoare și de succes; în ciuda acestei tendințe, unul dintre ultimele studii ale Unioncamere privind activitățile antreprenoriale ale migranților a evidențiat modul în care antreprenorii migranți sunt prezenți în 95% din municipalitățile italiene.

### **Sectoare economice și tipuri de companii**

Companiile conduse de migranți sunt active în diferite sectoare economice, în special în sectoare precum comerțul (1 din 3 întreprinderi), industria construcțiilor (23,4%) și industria prelucrătoare (7,9%). Activitățile antreprenoriale ale migranților sunt aproape total absente din sectorul agricol, chiar dacă mulți migranți lucrează activ în acest domeniu (nu întotdeauna în condiții legale). Antreprenorii migranți conduc în mare parte restaurante, mici supermarketuri, saloane de coafură etc., dar sunt din ce în ce mai activi și în sectoarele serviciilor, în special în cel de grădinarit.

Afacerile și activitățile migranților sunt în mare parte constituite în companii individuale (79%) conduse de familii unice. Chiar dacă prezența antreprenoriatului migranților este foarte mare în Italia, aceste companii nu angajează, în majoritatea cazurilor, italieni, ci sunt compuse doar din forța de muncă a migranților. Majoritatea antreprenorilor migranți sunt antreprenori noi care, pentru prima dată, au început o companie cu propriile mijloace.

### **Potențialul antreprenoriatului în rândul migranților**

După cum s-a menționat și anterior, migrația nu este cauzată doar de lipsa oportunităților de muncă în țările de origine, ci de o serie de cauze complexe care îi conduc pe oameni în afara țărilor lor. După cum au arătat studiile prezentate mai sus, antreprenoriatul migranților este dinamic și activ în Italia. Antreprenoriatul este esențial pentru migranți, deoarece le permite să se integreze mai bine în noua societate cu care au intrat în contact. Integrarea nu este o sarcină ușoară pentru migranții care trebuie

să se ocupe de o varietate de probleme în țările gazdă. Migrația a fost întotdeauna una dintre caracteristicile umanității, oamenii din diferite secole s-au mutat constant de la țară la țară pentru a căuta oportunități mai bune pe care nu le-ar putea găsi în propriile lor țări. Italia are o istorie importantă a migrației, în special în secolul al XX-lea, când mii de italieni și-au părăsit țara pentru a se muta în Statele Unite, Australia, Canada etc. Astăzi, pe baza creșterii economice și sociale și a poziției sale favorabile, UE a devenit loc în care diferiți migranți ajung să aibă o viață mai bună. În ultimele decenii au fost primiți mii de migranți, cu o privire în 2016/17 datorită în special războiului sirian. Multe partide politice din UE, inclusiv Italia, îngrijorate de creșterea procentelor de imigranți au început să dezvolte campanii bazate pe frică și economie, dând o nouă viață naționalismului. Această situație, combinată cu problemele pe care le-a adus criza economică, a creat un climat dificil pentru migranți, în special în ultimii ani. Migranții nu sunt întotdeauna ușor acceptați, iar procesul lor de integrare este mai complex decât înainte, datorită muncii lente a birocrăției italiene, care nu permite multor migranți să fie activi în societate din cauza lipsei de documentație oficială și a statutului politic. Cel mai bun mod de incluziune este prin muncă, cu toate acestea, în Italia, acest lucru s-a dovedit dificil și provocator. Așa cum raportul OECD din International Migration Outlook 2012 a arătat că majoritatea migranților sunt supracalificați pentru munca pe care o desfășoară efectiv, acest lucru este la fel și în Italia și astăzi. Este un fenomen italian, în care migranții înființează companii micro și start-up, în special în sectoare în care forța de muncă italiană nu mai este dispusă să lucreze, de exemplu sectorul agricol, sectorul construcțiilor și serviciile pentru bătrâni. Chiar și în timpul perioadei de criză, creșterea noilor start-up-uri și create de Migrant în Italia a crescut și în prezent suntem în jur de 800.000 de companii în toată Italia. Acest lucru confirmă o bună incluziune socio-culturală și arată capacitatea migranților de a fi furnizori independenți de avere și de a contribui activ în societate.

### **De ce are nevoie un antreprenor migrant pentru a înființa o companie?**

Migranții din țările din afara UE care doresc să își deschidă o afacere au cerințe diferite pentru a face acest lucru; primul pas este să li se acorde un permis de ședere în Italia. Acest permis de ședere trebuie să fie transformat din scopul său inițial, în cel de muncă independentă. Această conversie este necesară pentru a deschide o afacere sau o companie și se bazează pe unele cerințe, precum:

- disponibilitatea resurselor financiare necesare pentru tipul de afacere pe care migrantul dorește să o deschidă;
- Îndeplinirea cerințelor necesare conform legii italiene, inclusiv cerințele necesare pentru aplicarea registrelor profesionale;
- dispunerea de o declarație oficială a biroului competent care să precizeze că persoana are cerințele de a înființa o companie (această declarație trebuie solicitată cu 3 luni înainte);
- deținerea licenței necesară pentru a deschide o anumită afacere;
- disponibilitatea unei locuințe adecvate;
- înregistrarea de venituri anuale (provenite din activități legitime) care depășesc minimul considerat de legea italiană: în 2019 de 8.500,00 Euro.

Resursele financiare necesare pot fi, de asemenea, garantate de o terță parte prin toată documentația oficială necesară. Guvernul italian permite pentru fiecare an o cotă a permiselor de ședere care pot fi convertite în motive de muncă independentă. Pentru anul 2019, cota stabilită este de 700 de conversii.

### **Factori care promovează sau îngreunează antreprenoriatul migranților în Italia**

Nu este ușor să devii antreprenor în Italia. Urmările crizei economice mondiale afectează încă profund antreprenoriatul, ducând la o situație dificilă, în special pentru antreprenoriatul italian. Datele colectate de diferite institute de cercetare evidențiază faptul că, în ciuda dificultăților, antreprenoriatul migranților nu este afectat la fel de mult ca urmare a crizei economice și, dimpotrivă, antreprenoriatul migranților a devenit efectiv o realitate puternică a sistemului economic italian. Conform ultimelor studii despre Censis, întreprinderile inițiate și deținute de migranți reprezintă 15% din totalul prezent. În timp ce întreprinderile italiene au scăzut cu 12,2%, migranții au crescut cu 31,7% (din 2010 până în 2018). Antreprenorii care provin din afara UE sunt 81%. Cele mai impresionante date sunt vârsta acestor antreprenori: cei cu vârsta sub 50 de ani sunt 71,6%. Antreprenoriatul tinerilor migranți este o realitate importantă în Italia. Factorii care au promovat această creștere sunt mulți, precum:

- predispoziția anumitor grupuri etnice spre antreprenorat (de exemplu, cetățeni care provin din Orientul Mijlociu și Îndepărtat);
- prezența unei rețele sociale și familiare puternice, care facilitează și stimulează crearea de noi activități lucrative;
- deschiderea către învățare, în special învățarea profesională a creativității migranților.

Antreprenoriatul este considerat de migranți ca o modalitate eficientă de a se integra în societate și o strategie de creare a locurilor de muncă, deoarece mulți migranți nu intră cu ușurință în sistemul de lucru italian din cauza diverselor cauze, atât sociale, cât și economice. Migranții au un puternic simț pentru antreprenorat, care este perceput ca o modalitate de a obține autonomie, satisfacție, valorificarea competențelor și cunoștințelor deținute și consolidarea statutului lor economic. Desigur, aceste caracteristici nu sunt exclusive migranților, antreprenorii, în general, au această predispoziție, dar în Italia pare a fi mai accentuată la persoanele cu origini migrante, probabil și din diferite motive sociale și psihologice. Migranții, în special cei care provin din țări din afara UE și care au un fond de migrație ilegală, au avut un trecut important care i-a determinat dintr-un motiv sau altul să se mute din țara lor de origine. Ideea generală a migranților din multe țări de astăzi este aceea a oamenilor săraci, de obicei fără calificare care scapă de război, tortură etc. Acest lucru poate fi real pentru multe cazuri, dar nu pentru toți. Migranții sunt forțați în marea majoritate în vederea părăsirii țărilor lor chiar dacă au o stabilitate economică și familiară; mulți dintre ei și-au început deja întreprinderile și au o calificare. Sosirea într-o țară străină, care are din ce în ce mai mult un sens naționalist, nu este ușoară și prin antreprenorat își pot dovedi valoarea, cunoștințele și competențele. Intrarea pe piața muncii ca antreprenor migrat este mai dificilă decât pentru antreprenorii nativi. Aceștia trebuie să se confrunte cu mai multe dificultăți și cu acelea de a fi un fel de „suspect” care poate ajunge uneori la acte reale de discriminare. Dar antreprenoriatul este oricum cea mai bună alegere pentru ei, deoarece munca subordonată este mai dificilă, nu doar din cauza statutului juridic, ci și din cauza altor factori, în special nerecunoașterea calificării lor inițiale de către țara gazdă și a condițiilor scăzute de muncă prezente.

Motivele care accentuează spiritul antreprenorial la migranți sunt numeroase, dar există și factori care, dimpotrivă, descurajează antreprenoriatul. În Italia, cei mai importanți factori sunt complexitatea sistemului birocratic, considerat unul dintre ultimele din UE. La înființarea unei noi întreprinderi, documentația și timpul necesar sunt enorme, antreprenorii trebuie să se mute de la birou la birou pentru a obține ceea ce au nevoie pentru a înființa o companie juridică în conformitate cu legea. Acest proces care durează luni, uneori descurajează antreprenorii. O altă problemă importantă este lipsa politicilor guvernamentale care promovează antreprenoriatul; în Italia, aceste politici nu sunt suficiente și determină întreprinderile să plătească o mulțime de impozite către țară, ducând în multe cazuri la închiderea multor întreprinderi care nu pot suporta această povară.

În ciuda creșterii constante a antreprenoriatului în rândul migranților, unele fenomene merită atenție. Chiar dacă antreprenoriatul în comunitățile de migranți promovează incluziunea, această cale nu este ușoară pentru mulți, mai ales din cauza lipsei de cunoaștere a limbii naționale. Conform aceluiași studiu al lui Censis menționat mai sus, 12% la sută dintre antreprenorii migranți se luptă cu limba italiană și 24% știu doar elementele de bază ale limbii. Această problemă poate fi abordată în două cauze principale:

Lipsa cursurilor de limbă oferite migranților, în special în primele luni de la sosirea lor. După ce cererea de azil a migranților este acceptată în primă instanță, acestea sunt găzduite în structuri speciale desemnate în acest scop. Structurile sunt gestionate de diferite organizații cu scop lucrativ și non-profit, care trebuie să ofere cursuri de limbă străină și cursuri pentru învățământul profesional. Lipsa resurselor duce la reducerea acestora și, prin urmare, la lipsa competențelor în limba italiană;

Relația migranților doar în cadrul grupului etnic

Mulți migranți nu au multe relații în afara grupurilor lor etnice, iar acest lucru duce doar la utilizarea limbii lor materne. Acest lucru este comun tuturor grupurilor de migranți și, de asemenea, antreprenorilor. Studiul evidențiază modul în care cei 45% dintre ei au relații numai în cadrul grupului lor etnic.

Antreprenoriatul poate duce la o incluziune mai bună, în special la nivel economic, dar nu neapărat la nivel social.

## Turcia

Turcia găzduiește în prezent atât o populație de refugiați cu flux masiv din Siria, cât și un număr crescând de solicitanți de azil care sosesc individual de alte naționalități, originari în principal din Irak, Afganistan, Iran și Somalia, și altele. Aceste două populații de solicitanți de protecție fac obiectul a două seturi diferite de reguli și proceduri de azil. Ca atare, sistemul turc de azil are o structură duală.

În aprilie 2013, Turcia a adoptat o nouă lege cuprinzătoare, inspirată de UE, privind străinii și protecția internațională (LFIP), care stabilește un cadru juridic dedicat azilului în Turcia și afirmă obligațiile Turciei față de toate persoanele care au nevoie de protecție internațională, indiferent de țara de origine, la nivelul dreptului intern obligatoriu. Noua lege a creat, de asemenea, o nouă Direcție Generală pentru Managementul Migrației (DGMM), civilă, însărcinată să se ocupe de migrație și azil. Această nouă agenție este încă în curs de a stabili comanda operațională completă cu privire la sarcina



cazului de azil și de a construi de la zero un nou sistem complet de azil. Turcia implementează un regim de „protecție temporară” pentru refugiații din Siria, care acordă beneficiarilor dreptul la ședere legală, precum și un anumit nivel de acces la drepturile și serviciile de bază. Statutul de „protecție temporară” a fost dobândit prima facie, pe bază de grup, pentru cetățenii sirieni și palestinienii apatrizi originari din Siria. DGMM este autoritatea responsabilă pentru deciziile de înregistrare și statut în cadrul regimului „protecției temporare”, care se bazează pe articolul 91 din LFIP și pe Regulamentul privind protecția temporară (TPR) din 22 octombrie 2014. Pe de altă parte, azilul solicitanților din alte țări de origine sunt așteptați să solicite un statut individual de „protecție internațională” în cadrul LFIP și sunt supuși unei proceduri de determinare a statutului efectuată de DGMM. Acestea fiind spuse, direcțiile provinciale DGMM au devenit recent recent pe deplin operaționale și, până în prezent, au emis doar un număr mic de proceduri și decizii de statut privind solicitantii de „protecție internațională”. În timp ce DGMM este încă în curs de stabilire a noii proceduri naționale de azil pe baza LFIP, UNHCR își asumă un rol cheie în Turcia ca actor de protecție „complementar” și continuă să întreprindă activități proprii de determinare a statutului de refugiat (RSD) bazat pe Mandatul UNHCR și să facă trimiteri de reinstalare - „în tandem” cu noua procedură guvernamentală de „protecție internațională”. Acestea fiind spuse, deciziile RSD ale mandatului UNHCR nu au niciun efect direct obligatoriu în cadrul LFIP, care stabilește ferm DGMM ca singurul factor de decizie în cererile de azil.

Experiența Turciei cu politica sa de ușă deschisă, a fost țara care găzduiește cel mai mare număr de refugiați din lume și a creat un spațiu de locuit pentru milioane de sirieni. Războiul din Siria a produs mai mulți refugiați decât oricare alt conflict din ultimele două decenii: aproximativ 4,6 milioane au fugit din țară, cu încă 7,6 milioane de strămutați în interior. Peste 3,5 milioane de sirieni și-au găsit refugiu în Turcia, devenind astfel cea mai mare țară care găzduiește refugiați la nivel mondial.

Turcia continuă să conducă ca fiind răspunsul la criza refugiaților din Siria; Regulamentul privind protecția temporară oferă sirienilor din Turcia acces la educație, asistență medicală și piața muncii. De când a fost lansat la nivel național în noiembrie 2016, Rețeaua de Siguranță Socială de Urgență (ESSN) finanțată de UE - sau Programul de coeziune socială după cum se traduce titlul său în turcă - implementat în cooperare cu Ministerul Familiei și Politicilor Sociale (MoFSP), Dezastre și Președinția pentru gestionarea situațiilor de urgență (AFAD), Direcția Generală Cetățenie și Afaceri a Populației (DGCPA) și Direcția Generală pentru Managementul Migrației (DGMM), caută să răspundă nevoilor de bază în rândul a peste un milion de refugiați din întreaga țară prin furnizarea de servicii multifuncționale și fără limită de bani. În iunie 2019, peste 3,5 milioane de sirieni erau înregistrați în Turcia, dintre care 3% erau găzduiți în tabere de refugiați, iar 97% locuiau în zone urbane, periurbane și rurale.

Deși Turcia a fost generoasă în furnizarea de îngrijiri de urgență refugiaților sirieni din 2011, ea se confruntă acum cu problemele de a le oferi anumite drepturi și oportunități care le vor facilita integrarea în comunitățile mai largi. Deși Turcia nu le-a acordat sirienilor statutul oficial de refugiat, în ianuarie 2016 a intrat în vigoare Regulamentul privind permisul de muncă al străinilor sub protecție temporară. Acest regulament permite sirienilor să solicite la Ministerul Muncii permisele de muncă la

șase luni de la înregistrarea lor. Refugiații sirieni pot acum să obțină un permis de muncă și să aibă acces la sistemul de educație și formare profesională. Prin câștigarea existenței sau obținerea unei calificări profesionale, refugiații au posibilitatea de a deveni membri activi ai economiei turcești, mai degrabă decât să continue să primească ajutor. Odată cu creșterea rapidă a populației siriene din Turcia, TSC-urile au devenit inadecvate. Unii dintre sirieni au rămas cu rudele lor în Turcia chiar la începutul războiului. Cu toate acestea, pe măsură ce războiul a fost prelungit, sirienii au început să se răspândească în toată Turcia. Sirienii locuiesc în mare parte în orașe lângă granița cu Siria și în marile orașe din alte regiuni precum Istanbul, Konya, İzmir și Bursa.

## Bune practici privind educația tinerilor antreprenori migranți (YME)

### Regatul Unit

#### Programul primii pași în întreprinderea socială (First Steps in Social Enterprise)

Primii pași în întreprinderea socială (First Steps in Social Enterprise) este un program Olmec livrat în parteneriat cu Metropolitan Migration Foundation RBS, City Bridge Trust și Young Foundation.

Acest program se concentrează pe satisfacerea nevoilor migranților într-un moment în care numărul acestora a crescut formând o secțiune substanțială în cadrul comunităților locale. Astăzi, una din trei persoane care locuiește în Londra este migrant, în timp ce migrații reprezintă 15% din populația din Nottingham. În al doilea rând, programul implică RSL (proprietari sociali înregistrați) pe mai multe niveluri într-un moment de revoluție în implicarea RSL-urilor cu întreprinderile sociale. La scară națională, proiectul Green Light<sup>1</sup>, susținut de peste 100 de asociații de locuințe, explorează amploarea dezvoltării durabile a întreprinderilor sociale prin asociațiile de locuințe. În special, își propune să identifice oportunități de angajare durabile pentru tineri și rezidenți ai RSL. În același timp, HACT (Trusturile caritabile ale asociațiilor de locuințe) lucrează cu întreprinderi sociale financiare esențiale pentru a dezvolta un program pilot de microfinanțare în sectorul locuințelor. La nivel local, există multe exemple de RSL-uri, nu doar în dezvoltarea întreprinderilor sociale, ci și în contractarea și dezvoltarea unor parteneriate cu acestea pentru a-și atinge propriile obiective sociale.

Primii pași în întreprinderea socială (FSISE) este un program Olmec de formare și sprijin pentru antreprenorii sociali aspiranți din medii preponderent de migranți. Fazele 1 și 3 ale programului au fost comandate de Metropolitan Migration Foundation pentru a dezvolta capacitatea întreprinderilor sociale de pre-pornire și demarare timpurie până la punctul în care acestea sunt capabile să se testeze comercial pentru a-și dovedi sau respinge modelul de afacere, înainte de pornirea completă. Etapa a 3-a a programului a fost finanțată prin programul RBS Inspiring Enterprise, în cadrul unui acord de sprijin amabil din partea Metropolitan. Metropolitan Migration Foundation a comandat către Young Foundation livrarea programului CLIMB, un program intensiv de sprijin pentru întreprinderile sociale. Cele două programe au fost livrate împreună în parteneriat cu Metropolitan (Housing). Programele s-au bucurat de relații privilegiate cu departamente esențiale din cadrul asociației de locuințe, inclusiv departamentele de regenerare comunitară, achiziții și comunicații. Părțile interesate au împărtășit informații, au promovat programul în ansamblu și au încurajat recomandările încrucișate între furnizori. Programul First Steps in Social Enterprise s-a dovedit extrem de reușit atât în recrutarea a 31 de întreprinderi sociale conduse de migranți, cu propuneri de afaceri potențial viabile, cât și în ajungerea a 17 dintre acestea la punctul de tranzacționare. Această realizare depășește cu mult obiectivul inițial de 3 până la 5 comercianți de testare.

Proiectul are două obiective cheie: dezvoltarea capacității comunităților de migranți și a abilităților indivizilor de a conduce întreprinderi sociale viabile și de a facilita accesul acestor întreprinderi la piețe într-un mod prin care să beneficieze comunitățile de migranți care locuiesc în fondul de locuințe al Metropolitan Housing. Punctul central al proiectului a fost necesitatea de a sensibiliza comunitatea

de migranți cu privire la întreprinderile sociale, în special a celor care locuiesc în fondul de locuințe al Metropolitan Housing, a personalului Metropolitan Housing și a altor părți interesate din sectorul migranților, refugiaților și din sectorul BAMER. Beneficiarii First Steps in Social Enterprise se află într-o fază pre-start sau într-o fază nouă de dezvoltare a întreprinderilor sociale. Pre-starturile au observat o nevoie socială locală și au identificat tipul de serviciu care ar putea răspunde la aceasta într-un mod inovator. Mulți au contribuit cu idei. Alții au excelat într-o anumită meserie sau profesie sau au dezvoltat abilități pe care doresc să le folosească în beneficiul comunității. Un profil tipic al unui nou inițiator al programului este al unei întreprinderi sociale nou înregistrate ca CIC sau IPS sau ca un singur comerciant care dorește să dezvolte o dimensiune socială a afacerii lor și să se înregistreze. Adesea, acești antreprenori sociali încearcă să echilibreze un loc de muncă existent cu necesitățile înființării unei noi întreprinderi. Aceștia caută dezvoltarea produselor și o investiție care să le ducă la etapa următoare. O cerință centrală a programului este de a pune în aplicare un proces robust de consolidare a capacităților pentru a le permite celor care au acces la o piață să testeze din punct de vedere comercial, să dezvolte practici de lucru integrate de planificare a afacerii și să identifice pașii următori ai dezvoltării întreprinderii.

#### Surse:

A Report on the First Steps in Social Enterprise Program by Olmec Authors; John Mayford and Brian Millington Contributors: Sam Obeng, Malcolm Sheppard, Mei Hui and Bruce Wood. Mai multe detalii despre program pot fi găsite la <http://olmec-ec.org.uk>

#### Youth Business International (YBI)

YBI sprijină tinerii antreprenori defavorizați (18 - 35 de ani) pentru a-și începe, crește și susține afacerile - permițându-le să creeze locuri de muncă, să construiască comunități și să transforme vieți. Indiferent de locul în care lucrează, se concentrează pe tinerii cu o idee viabilă de afaceri, dar fără acces la structurile de sprijin de care au nevoie pentru a înființa și a conduce afaceri. YBI intră în parteneriat cu companii, guverne, agenții internaționale de dezvoltare, fundații caritabile și persoane fizice, pentru a crește și a dezvolta o rețea eficientă și durabilă care creează impact pentru tinerii antreprenori defavorizați, la scară globală. YBI reunește membri și parteneri cu obiective aliniate pentru a crea schimbări pentru tinerii antreprenori la viteză și la scară largă. Acest lucru este realizat folosindu-se de abilitatea unică a rețelei de a învăța, inova și împărtăși diversele expertize și cunoștințe care îi fac pe membrii lor să fie eficienți individual și puternici în mod colectiv.

Link: <https://www.youthbusiness.org/>

#### Proiectul Abilitarea migranților pentru schimbare - Migrants Empowerment for Change (Me4Change)

Proiectul ME4Change creează, îmbunătățește și asigură o diseminare mai largă a schemelor de sprijin pentru tinerii antreprenori migranți, în special pentru cei nou-veniți în UE, adică tinerii migranți (18-34) care stau legal în UE și țările gazdă timp de cel puțin peste un an, pentru a-i ajuta să devină lucrători independenți și să construiască o întreprindere de succes (generatoare de profit sau cu obiective sociale). Acesta reunește organizații din diferite țări în care migrația are un vârf și dezvoltă

împreună soluții inovatoare pentru incluziunea migranților, în special pentru tineri (un segment cheie va fi reprezentat de antreprenorii de sex feminin) dispuși să înceapă o afacere / să stimuleze creșterea start-up-urilor. Acest lucru se realizează prin congregarea diferitelor experiențe provenite din diferitele țări participante: pe de o parte, cele care conduc deja integrarea cu succes a migranților în viața economică și socială (Belgia, Germania); pe de altă parte, țările în care capacitatea de a se baza pe expertiza și abilitățile tinerilor migranți este încă o provocare, în principal din cauza vârfului fluxului migrațional sau a întârzierii în elaborarea politicilor (Italia, Finlanda). Prin cartografierea și partajarea celor mai bune practici locale, precum și a celor din UE, proiectul ME4Change va fi un punct pivot în toate țările consorțiului, creând un succes care va fi reprodus la nivelul UE. Scopul este de a crea un ecosistem vital în care tinerii migranți își pot exploata oportunitățile, crește și dezvoltă abilități de afaceri pentru a se îmbunătăți ca antreprenori. Acest lucru se realizează prin furnizarea unui program puternic, de formare multidimensională, incluzând o schemă inovatoare de mentorat care oferă tinerilor migranți oportunitatea unei scurte formări „la locul de muncă” de către mentor (un antreprenor migrant experimentat). Ca parte a schemei de mentorat, tinerii antreprenori migranți vor avea șansa să se prezinte în fața investitorilor și a părților interesate relevante în timpul evenimentelor de promovare ad-hoc, care vor avea un caracter transnațional.

Obiectivul general este de a dezvolta un program de formare și mentorat pentru a stimula antreprenoriatul tinerilor migranți, sporind oportunitatea acestora de a fi pe deplin incluși în societate. Obiective specifice:

- identificarea factorilor de succes, a provocărilor, obstacolelor care împiedică tinerii migranți să înceapă o afacere;
- creșterea rețelelor atât în cadrul Consorțiului, cât și al întregului ecosistem prin conectarea Consorțiului la alte consorții de succes selectate;
- angajarea și recrutarea migranților prin stabilirea unui plan specific de sensibilizare și a unor acțiuni tactice specifice;
- crearea unui program de formare și mentorat inovator și eficient pentru tinerii migranți recrutați;
- angajarea unor mentori cu experiență la nivel local, regional și național pentru a oferi mentorat ad-hoc și a pregăti tinerii migranți pentru organizarea de evenimente, ca parte a lecțiilor învățate.

Sursă: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>

### **Un nou început - Fresh Start**

Fresh Start reunește atât comunitățile de migranți, cât și comunitățile antreprenoriale pentru a oferi un program de sprijin pentru antreprenorii migranți și pentru a crea o abordare bazată pe comunitate, în care toți să poată învăța unii de la alții. Fresh Start va colabora cu organizații care susțin tinerii migranți pentru a construi un sistem de sprijin conectat care să permită antreprenoriatul în regiunea gazdă. Programul de activități va sprijini migranții care au o idee pe care doresc să o transforme într-o afacere și migranții care au o experiență antreprenorială sau care și-au început deja afacerea și au nevoie de sprijin pentru a-și dezvolta compania. Programul a fost conceput să dezvolte punctele forte ale celor trei universități partenere și să ofere sprijin multidimensional antreprenorilor migranți din Londra, Limburg și Maastricht.

Obiectivul principal al Fresh Start este de a dezvolta și furniza un program de sprijinire a 120 de tineri antreprenori migranți din 3 state UE - Regatul Unit, Țările de Jos și Belgia - permițându-le să dobândească competențele și abilitățile necesare pentru un viitor antreprenorial.

Proiectul dorește să depășească „doar” simpla furnizare de sprijin. Acesta își propune să dezvolte și să piloteze o platformă reproductibilă și scalabilă pentru un ecosistem de servicii de sprijin pentru a permite tinerilor migranți să își alimenteze spiritul antreprenorial. Fresh Start va oferi acces la cunoștințe locale, rețele și asistență pentru afaceri și finanțare pentru a ajuta tinerii migranți să „navigheze” sistemul din țara gazdă și pentru a-i sprijini în înființarea de întreprinderi. Va oferi sprijin în cele trei dimensiuni identificate ca fiind cele mai bune practici: \* Diviziune de competențe - prin furnizarea de asistență individuală și de grup în afaceri, consiliere juridică etc. \* Furnizarea de capital social - prin mentorat și activități de rețea. \* Nevoi tangibile - prin acces la un spațiu de lucru accesibil / gratuit și legături către comunitatea mai largă de asistență pentru afaceri, dar și acces la servicii de finanțare.

Surse: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>  
[www.freshstart4eu.com/#!](http://www.freshstart4eu.com/#!)

În plus față de proiectele detaliate mai sus, destinate în special tinerilor migranți, există o gamă largă de servicii pentru tinerii antreprenori, în general, așa cum este detaliat mai jos:

#### Start Ups UK

The Prince's Trust la 21 de ani, schema The Prince's Trust a devenit majoră. Oferă asistență financiară și sprijin pentru afaceri în toată Marea Britanie (cu excepția Scoției, care are propriul său sistem) și se concentrează asupra tinerilor care au avut probleme la școală, au fost instituționalizați, sunt șomeri de lungă durată sau au avut probleme cu legea.

Banii oferiti vin sub formă de împrumuturi de pornire de până la 5.000 GBP cu dobânda de 3% pe an și, ca parte a tranzacției, asistență de la un mentor de afaceri. Pentru a aplica, este necesară adresarea biroului local, unde trebuie prezentat un plan de afaceri pentru a aplica pentru obținerea de resurse financiare. Cei cu vârste cuprinse între 18-30 de ani pot aplica pentru Business Program.

Shell LiveWIRE. Din 1982 Shell LiveWIRE a contribuit la încurajarea antreprenoriului în rândul celor cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani oferind ajutor și sfaturi pe tot parcursul anului. Gama de publicații de afaceri și pachete de instruire acoperă toate subiectele pe care trebuie să le știe antreprenorii în devenire, de la gestionarea resurselor umane la marketing.

În plus, există peste 100 de coordonatori la nivel național care pot oferi sfaturi individuale. Deși nu acordă împrumuturi sau subvenții, Shell LiveWire gestionează, de asemenea, o schemă de premii în care antreprenorii concurează pentru premiul de 10.000 GBP și pentru titlul de tânăr om de afaceri al anului. [www.shell-livewire.org](http://www.shell-livewire.org)

Big Small Business Initiative. Este ușor să treceți cu vederea BSBI, dar acest parteneriat non-profit oferă întreprinderilor mici din Marea Britanie sfaturi, asistență și informații utile dintr-o varietate de surse, inclusiv HM Customs & Excise, Inland Revenue și Patent Office.

Necesită calitatea de membru, însă, făcând acest lucru, veți avea acces la seminarii gratuite de afaceri și zile de consiliere, consultare gratuită, asistență pentru contabilitate și asistență pe o serie întreagă de subiecte. [www.bsbi.co.uk](http://www.bsbi.co.uk)

Business Link. Este posibil să fii auzit de Business Link fără să știți exact ce face sau cum îi ajută pe tinerii antreprenori. Gestionat de Small Business Service - o agenție guvernamentală creată pentru a susține cauza micilor întreprinderi - această rețea națională de agenții oferă sfaturi, informații și resurse pentru a vă ajuta în drumul spre succes.

Pentru mulți dintre antreprenorii de succes de astăzi, a fost primul lor port de escală și, deși trebuie să contribuiți la costul serviciului pe care îl primiți, veți avea acces la cunoștințe de specialitate cu privire la tot felul de probleme, de la comerțul electronic la export. [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org)

National Business Register. Una dintre problemele cheie pe care probabil va trebui să le abordați atunci când începeți o nouă afacere este să găsiți un nume care nu este deja utilizat pentru afacerea dumneavoastră, înregistrarea acesteia și orice logo-uri, mărci comerciale și site-uri web asociate.

Este un proces complicat, dar National Business Register poate fi de mare ajutor, deoarece poate oferi totul sub un singur acoperiș și percepe taxe numai pentru costul înregistrării. În plus, vă va ajuta, de asemenea, să creați toate tipurile de companii din Marea Britanie și offshore rapid, eficient și fără probleme. [www.anewbusiness.co.uk](http://www.anewbusiness.co.uk)

Young Enterprise UK. Fondată în 1963, Young Enterprise UK desfășoară în fiecare an o serie de programe de educație pentru afaceri pentru peste 150.000 de tineri.

Participanții au experiență directă în conducerea unei companii prin parteneriatul Young Enterprise cu peste 2.000 de companii din Marea Britanie. Organizația își propune să îmbunătățească abilitățile antreprenoriale de la o vârstă fragedă, oferind tinerilor o introducere valoroasă în lumea afacerilor. Deși majoritatea schemelor Young Enterprise sunt derulate în școli, organizația are, de asemenea, un program postuniversitar și derulează programe pentru cei cu vârsta sub 25 de ani în instituții de custodie. Condușă de 11.500 de voluntari, Young Enterprise se bazează pe comunitatea de afaceri și pe guvern pentru sprijin. [www.young-enterprise.org.uk](http://www.young-enterprise.org.uk)

Launchpad din Londra oferă asistență și consiliere gratuită pentru tineri. Launchpad își propune să ajute tinerii să-și descopere și să-și dezvolte talentele antreprenoriale și organizează ateliere și evenimente gratuite; pe lângă serviciile de consiliere individuale gratuite.

Oricine are 14-30 de ani este binevenit, indiferent dacă are deja o idee de afaceri sau nu. [www.businesslaunchpad.org](http://www.businesslaunchpad.org)

### **Opinii ale experților cu privire la cele mai bune practici privind educația YME**

Imigranții de peste mări și emigranții scoțieni repatriați sunt aproape de două ori mai predispuși să încerce activ să înceapă o afacere sau să își conducă propria afacere, în comparație cu non-imigranții scoțieni. Acesta este, de asemenea, cazul imigranților scoțieni și RUK, care sunt cu 24% și respectiv cu 67% mai predispuși să fie implicați în activitatea antreprenorială în stadiu incipient.

În general, migrația este asociată cu persoane calificate, ambițioase, care sunt mai dispuse să

identifice oportunități de afaceri și să înceapă noi proiecte promițătoare. Deci, trebuie să vă asigurați că pregătirile facute sunt diferite.

Antreprenorii migranți pot depăși granițele/obstacolele internaționale în timp ce se confruntă cu numeroase probleme complexe, inclusiv contexte de afaceri diferite, granițe și identități și caracteristici transnaționale (Brinkerhoff 2016) și, în același timp, pot utiliza resursele lor antreprenoriale obținute prin procese de internaționalizare (Brinkerhoff 2009; Terjesen și Elam 2009). Ca parte a resurselor, antreprenorii pot utiliza capitalul uman, care se referă la caracteristicile, abilitățile, competențele și educația care sunt dotări individuale, precum și capitalul social, care se referă la natura relațiilor sociale și la modul în care pot fi folosite pentru beneficiul individual (Williams și colab. 2017). Capitalul uman și accesul la rețelele care generează capital social sunt importante atât pentru antreprenorii locali, cât și pentru migranți (Bagwell 2015).

Caracteristicile cheie ale capitalului uman și social vor avea un impact nu numai asupra antreprenorilor locali, ci și în mod crucial pentru antreprenorii migranți (Bagwell 2015), inclusiv pentru cei care sunt obligați să migreze. Capitalul uman este format din caracteristici, abilități, competențe, educație etc. care sunt indisolubil legate de individ și care au un impact pozitiv asupra acestuia (Becker 1975).

Calitățile de care aveți nevoie ca tânăr antreprenor migrat ar trebui să fie:

- Abilități de creativitate: abilitățile de creativitate reprezintă abilitatea de a vedea lucrurile diferite și de a oferi soluții acolo unde există lacune. Pentru a-ți dezvolta abilitățile de creativitate, încearcă intenționat ceva nou. Încercați să faceți ceva ce alții nu vor face.
- Învață făcând: „Nu înveți să mergi urmând reguli. Înveți făcând și căzând” - Richard Branson. Nu există nimic ca experiența din lumea reală. Indiferent dacă conduceți o afacere în paralel sau cu normă întreagă, aveți ocazia să vă dezvoltați abilitățile, cum ar fi planificarea afacerii, negocierea, vânzările și marketingul.
- Construiește perseverența, creează un obiectiv sau o provocare care să aibă un sens și să nu-ți da voie să renunți.
- Înțelegerea regulilor financiare de bază este esențială în gestionarea propriei companii.
- Aptitudini de comunicare.
- Găsirea finanțării.
- Abilități de comunicare.
- Abilități de pregătire și organizare.
- Competențe lingvistice.

### **O sugestie este predarea pe două niveluri pentru antreprenorii migranți**

- 1) un curs pentru începători care vizează migranții care se gândesc la deschiderea unei afaceri și
- 2) cei care au deja o idee specifică în minte și cei care au experiență anterioară în conducerea propriei afaceri, dar care din diverse motive nu se află acum în antreprenoriat.

Pregătirea în afaceri pentru începători include patru module. Pentru a obține un echilibru între informațiile furnizate și aplicarea lor în viața reală, fiecare modul din cursul pentru începători durează aproximativ patru săptămâni. Cele patru module ar putea fi: - mediul de afaceri (local / național / european / internațional); - cum să înființezi o afacere; - funcționarea de zi cu zi a afacerii și - strategia de creștere.



Al doilea curs ar trebui să fie un curs avansat pentru migranții care dețin o afacere, dar ar dori să o dezvolte în continuare. Cursul avansat oferă primul și ultimul modul al cursului pentru începători, dar participanții pot accesa voluntar sesiunile celorlalte două module. Faptul că participanții la cursuri avansate s-ar putea să nu aibă prea multă disponibilitate, având în vedere angajamentele lor de lucru, este luat în considerare, prin urmare, ca modulele pentru cursul avansat să fie distribuite pe opt săptămâni fiecare.

Subiectele generale sunt: cum să mobilizăm cel mai bine resursele personale (cum ar fi abilitățile, cunoștințele sau economiile) și să creștem alfabetizarea financiară, împreună cu informații despre diferite forme de ajutor financiar. Având în vedere utilizarea exercițiilor practice și a sarcinilor care urmează să fie dezvoltate acasă, participanții își obțin și își dezvoltă abilitățile manageriale. Prin exerciții practice, participanții ar trebui învățați cum să facă față situațiilor stresante.

IMM-urile ar putea juca un rol important, fie prin sfătuirea antreprenorului, fie printr-o ucenicie: ucenicia pentru viitorii antreprenori este o metodă simplă de a pregăti tinerii migranți pentru antreprenoriat. Mulți angajați din noile întreprinderi migrante își folosesc locul de muncă pentru a dobândi experiența și abilitățile necesare pentru a-și înființa afaceri. Studiile locale au evidențiat capitalul uman nerecunoscut în cadrul multor companii. Angajații acumulează adesea calificările formale cu experiența concretă de a ajuta la conducerea unei întreprinderi mici. Scopul pentru mulți a fost de a merge pe cont propriu odată ce și-au asigurat abilitățile, experiența și resursele necesare.

Rețelele de afaceri ar putea fi, de asemenea, un bun educator: să integreze rețelele de întreprinderi ale imigranților cu programele de sprijin publice și private pentru afaceri. Antreprenorii imigranți interacționează cu rețele de colegi migranți și minorități etnice, aceste rețele nu sunt integrate sau coordonate cu sprijinul finanțat public disponibil în ecosistemul antreprenorial scoțian. Mai mult, se constată că antreprenorii imigranți nu sunt conștienți de sprijinul pentru antreprenoriat disponibil sau sunt reticenți, din cauza îndoielilor bazate pe experiențe anterioare negative sau percepții greșite nefericite. Astfel, dinamismul antreprenorial în stadiul incipient nu rezultă în afaceri dezvoltate, iar potențialul de export nu este optimizat.

Este important, dacă educăm tinerii antreprenori migranți, să includem:

- Experiența existentă cu minorități etnice și tineri migranți.
- Promovarea imaginilor pozitive ale solicitanților de azil și ale elevilor refugiați.
- Stabilirea unor indicatori clari de integrare cu succes.
- Un etos al incluziunii și celebrarea diversității.

### **Planul de acțiune pentru Antreprenoriat 2020 și Educație Antreprenorială**

Ghidul pentru educatori are ca scop promovarea furnizării și evaluării competențelor cheie, inclusiv abilități de bază și abilități transversale, în special antreprenoriat, limbi străine și abilități digitale.

Instruirea ar trebui să fie împărțită în (patru) module.

1) În primul modul, participanții primesc informații introductive despre mediul de afaceri în general, în țara gazdă și în fiecare sector, precum legi, reglementări, cerințe de licență, conduită de afaceri sau,

printre alte diferențe, conduită între diferite culturi.

2) A doua parte ar trebui să se concentreze pe dezvoltarea unei idei de afaceri viabile, aceasta necesită informații mai practice cu privire la sectoare de afaceri specifice (cele care sunt relevante pentru participanți), ea trece peste necesitățile deschiderii unei afaceri (licențe, permise, înregistrare), finanțarea necesară, marketing etc.

3) Al treilea modul se axează pe funcționarea zilnică a unei afaceri, cum ar fi impozitul, stocarea rafturilor (dacă este relevant), achiziționarea de consumabile, reglementările de sănătate și siguranță și altele.

4) Ultima secțiune se concentrează pe dezvoltarea afacerii în viitor, inclusiv dezvoltarea abilităților suplimentare (cum ar fi strategiile de publicitate cuprinzătoare) și dezvoltarea strategiilor de creștere economică.

### **Țările de Jos (Olanda)**

La fel ca în multe alte țări europene, în Țările de Jos nu există o strategie națională de educație în ceea ce privește predarea competențelor antreprenoriale. Acest lucru poate fi surprinzător, deoarece olandezii sunt renumiți pentru cercetare și dezvoltare, inovație și spirit antreprenorial. Se pare că acest spirit antreprenorial este deja destul de încorporat în cultura olandeză. Cerințele ce trebuie îndeplinite pentru a începe o afacere în Țările de Jos este detaliat de agenții specializate, cum ar fi Kamer van Koophandel (Chambers of Commerce), Dutch Centers of Entrepreneurship (DutchCE) și sistemele de sprijin pentru întreprinderile noi legate de șomaj, conectate la sistemul olandez de asistență socială Dutch Welfare to Work system (prin furnizori precum Werkplein (Work Plaza), UWV (Social Security Jobcenters) și municipalități (furnizor pentru beneficiari, de asemenea, pentru înființarea unei afaceri de tipul "One-man-business").

(Sursă: <http://transnationalbusinessgroups.eu/tbg/wp-content/uploads/2016/11/English-O2-A1-Dutch-Education-and-Entrepreneurship.pdf>)

### **Entrepreneurship Module (Modul de Antreprenariat)**

În ultimii ani, guvernul olandez a dezvoltat o varietate de inițiative împreună cu organizațiile angajatorilor și angajaților pentru a contribui la integrarea spiritului antreprenorial în educație. Una dintre aceste inițiative a fost Entrepreneurship Module (Modulul de Antreprenariat) eligibil pentru certificare în învățământul profesional secundar superior. Inițiativa a făcut parte din Dutch National Action Plan 2011-2013 și s-a axat pe primii trei ani de funcționare. Centre of Expertise on Vocational Education, Training and the Labor Market for the Trade Sector (KCH) a dezvoltat modulul împreună cu părțile interesate. Modulul se concentrează pe încurajarea studenților pentru a devenii lucrători independenți sau freelanceri și a dezvolta o mentalitate antreprenorială.

Obiectivele Entrepreneurship Module sunt de a sprijini studenții VET (deci și studenții migranți VET) din toate sectoarele în dobândirea competențelor necesare pentru a deveni independenți și în dezvoltarea unei mentalități antreprenoriale pentru a deveni mai atractivi pentru angajare. Modulul de antreprenariat este oferit în instituțiile de învățământ care asigură învățământul profesional secundar superior.

Modulul susține dezvoltarea a șapte competențe care determină atribute precum responsabilitatea individuală, abilități inovatoare, muncă eficientă, abilități sociale și o mentalitate comercială. Modulul de Antreprenoriat este format din șapte procese de lucru. Aceste procese descriu pachetul de bază antreprenorial de care va avea nevoie un antreprenor independent - de obicei fără personal - pentru a-și pune în funcțiune afacerea. Primele trei procese de lucru sunt legate de elaborarea unui plan de afaceri și conțin pașii inițiali ai antreprenorului pentru a începe efectiv afacerea. Restul proceselor se ocupă cu menținerea și dezvoltarea afacerii odată ce aceasta a început. Modulul de antreprenoriat acoperă următoarele procese:

- Determinarea aspectului companiei în viitor.
- Modelarea formei afacerii.
- Reglementarea aspectelor financiare ale începerii unei afaceri.
- Monitorizarea poziției financiare a afacerii.
- Poziționarea și/sau inovarea afacerii.
- Achiziționarea de produse și/sau servicii pentru companie.
- Generarea comenzilor/găsirea clienților, stabilirea cotațiilor de preț și/sau negocierea acestora.

În timpul acestor procese, este vital ca antreprenorul să aibă un „control” asupra afacerii: controlul cifrelor, rămânând în contact cu cumpărătorii și clienții și gândindu-se întotdeauna la cum să îmbunătățească afacerea.

*Sursă:* Mai multe informații în limba olandeză se regăsesc aici: Website: <http://www.ce-ondernemerschap.nl/docenten/ce-ondernemerschap-international/toolkit-en>

### **Pilot Eigen Baas (Propriul șef)**

Rotterdam colaborează cu Qredits Microfinance și Vluchtelingenwerk la proiectul pilot „Eigen Baas” Migrantenschool. Obiectivul principal este încurajarea migranților cu experiență antreprenorială să își înceapă propria afacere în Țările de Jos. Cu ajutorul programului „EigenBaas” pentru migranți, ei învață în timpul instruirii ce presupune exact un plan de afaceri bun și, în cele din urmă, își prezintă ideea de afaceri pentru bănci, antrenori, antreprenori și Qredits Microfinance Netherlands. În plus, programul subliniază utilizarea eficientă a cercetării pieței, a analizei de risc, a rețelelor sociale și a finanțării.

### **Startups without borders (Start-up-uri fără granițe)**

Startups without borders (Start-up-uri fără granițe) conectează și permite accesarea resurselor pentru a-și dezvolta afacerea pentru cei mai ambițioși antreprenori refugiați și migranți, oferind în același timp investitorilor un punct de intrare pentru startup-urile cu potențial perturbator. Startups without borders oferă sprijin, instruire și conexiuni antreprenorilor migranți și refugiați pentru a-și construi afacerea.

## **Migrant INC**

Misiunea sa este de a sprijini titularii statutului de migrant ce dețin ambiție antreprenorială în crearea și realizarea unei companii. Migrant INC contribuie la independența acestora, permițând celor care doresc și pot participa ca antreprenori sa contribuie la dezvoltarea societății olandeze. În acest fel, Migrant INC dorește să contribuie și la realizarea unei imagini pozitive a refugiaților.

## **Proces de implementare**

### **Pasul 1 (Idea de afacere)**

Migrant INC recrutează candidați, inclusiv prin municipalitatea de la Haga, VluchtelingenWerk Nederland, prin evenimente și din propria rețea. Candidații au o idee și ambiția de a începe o afacere.

### **Pasul 2 (Conversație și prima selecție)**

Migrant INC încheie acorduri pentru un interviu. Selecția candidaților se bazează pe un sistem de puncte. Toți candidații sunt puși în legătură cu municipalitatea de la Haga.

### **Pasul 3 (Instruire, a 2-a selecție)**

Candidații sunt invitați la un curs de instruire privind modelul de afaceri Canvas. După această formare, urmează o a doua selecție, bazată, printre altele, pe caracteristicile antreprenoriale și motivația individuală. Candidații selectați sunt recomandați către mentori. Mentorilor li se oferă și formare și training (introducere și relaționare interculturală).

### **Pasul 4 (Propriul șef)**

Programul de formare Eigen Baas (Propriul șef) cuprinde un curs de formare de 10 săptămâni dezvoltat de Qredits și adaptat necesităților deținătorilor statutului de migrant de către Migrant INC. Instruirea este oferită în limba olandeză (cu posibilitate de urmare online în limba engleză).

### **Pasul 5 (Planul de afaceri)**

Redactarea planului de afaceri este supravegheată de mentori, cu atenția axată pe legislație, un studiu de piață, spațiu de lucru, opțiuni de finanțare, impozite și administrație, formă juridică etc.

### **Pasul 6 (Posibili împrumutători)**

Sprijinirea antreprenorilor aspiranți în planificarea investițiilor de către Migrant INC, cu privire la accesarea a diverse surse de finanțare și provizioane (inclusiv BBZ, Crowdfunding, capital, Fonds1818 etc.).

### **Pasul 7 (Înființarea propriei companii)**

Atenție și sprijin pentru continuarea îndrumării, precum și pentru optimizarea activităților.

## **DELITELABS**

O școală pre-start-up denumită DELITELABS, din Amsterdam, a lansat un program pentru refugiați în cadrul Țărilor de Jos. Este primul de acest gen și caută în prezent să recruteze profesori antreprenori pe o bază pro-bono pentru a preda unui grup de refugiați cunoștințele și abilitățile necesare pentru a-și deschide propriile afaceri. DELITELABS este o organizație non-profit care oferă refugiaților, localnicilor și migranților recentți sprijin antreprenorial prin educație de formare, îndrumare și incubare de start-up-uri promițătoare.

Câteva comentarii ale experților cu privire la programe:

Se întâmplă prea puțin pentru a sparge barierele pe care titularul statutului de migrant le întâlnește pe ruta sa pentru a ieși din situația de asistență. În plus, în multe cazuri există o nepotrivire între cererea deținătorilor statutului și oferta în sprijinul antreprenoriatului lor.

Factorii succesului sunt dificil de cuantificat. Personalizarea este necesară. Susținerea inițiativelor cu mai puțin accent pe planurile de afaceri elaborate și mai mult accent pe a face lucrurile imediat - așa-numitele „start-up-uri slabe” - se potrivesc mai bine cu energia și motivațiile antreprenorilor începători. Acest lucru se aplică mai puțin programelor de participare care sunt adesea oferite de municipalități, unde există adesea un program destul de bine definit, care este mai puțin axat pe întrebările și nevoile individuale ale migrantului. Prin urmare, se pot obține beneficii reale dacă există mai multă cooperare între municipalități și startup-uri; așa ajung la conexiuni mai bune.

O rețea diversă, formată din susținători și unul sau mai mulți sponsori, este aproape întotdeauna crucială în declararea succesului. De exemplu, mai multe companii ale unor deținători de statut de migrant erau dependente de un împrumut de la cunoștințe olandeze pentru capitalul lor inițial. Prin urmare, concentrarea asupra extinderii acestei rețele este de o mare importanță. De asemenea, ar fi benefic pentru întreprinzătorii începători dacă municipalitățile s-ar ocupa într-un mod mai flexibil de refugiații care își încep propria afacere pe baza asistenței oferite. Soluțiile financiare de la început, precum antreprenoriatul part-time sau un mic cadou oferit, pot face o mare diferență în faza de pornire.”

Unele concluzii ale cercetărilor despre posibilele cauze ale barierelor și ale nepotrivirii dintre cererea migrantilor și oferta în direcția de sprijin pentru antreprenoriat sunt enumerate mai jos.

- Familiarizarea cu sistemele de suport nu constituie o barieră.
- Cercetarea arată că inițiativele de sprijin sunt suficient de cunoscute de către migrații cu spirit antreprenorial. Același lucru se aplică pentru opțiunile de finanțare.
- Factorii de succes sunt dificil de cuantificat.
- Poveștile de succes sunt explicate prin „abilități antreprenoriale”; o combinație de motivație, experiență, caracter, talent și competențe. Aceasta face ca succesul să fie dificil de previzionat și o abordare generică dificil de implementat.
- Construirea unei rețele de sprijin și a unuia sau mai multor sponsori este esențială
- Firul comun în declararea succesului este, pe lângă deținerea de „abilități antreprenoriale”, cel al unei rețele care ghidează antreprenorul inițial. În cadrul acelei rețele, prezența unuia sau mai multor sponsori reprezintă o explicație importantă a succesului. Prin urmare, toate inițiativele care contribuie la construirea sau extinderea rețelei își au valoarea lor.
- Personalizarea este necesară, dar deseori lipsește.
- Grupul țintă al deținătorilor de statut de migrant cu o nevoie asociată unei inițiative de afaceri este eterogen. Din acest motiv, dorințele sunt, de asemenea, mereu diferite, iar sprijinul necesar are o

tipologie diversă. Acest grup țintă divers necesită, prin urmare, personalizare și flexibilitate în sprijinul acordat, nevoile și posibilitățile migrantului trebuie să fie centrale.

- În ciuda faptului că majoritatea inițiativelor indică faptul că personalizarea este importantă, o mare parte a suportului are un caracter generic sau de clasă. Aceasta aduce o serie de dezavantaje, și anume faptul că o parte din sprijin are o utilizare practică redusă sau că subiectele relevante pentru un anumit antreprenor nu sunt abordate.
- Un avantaj este că migrantul construiește o rețea care este adesea crucială pentru succesul unei companii, află despre sistemul și reglementările olandeze și își îmbunătățește limba olandeză.
- Corelarea dintre cerere și ofertă este adesea orientată spre ofertă.
- În general, oferta inițiatorului este asumată; acesta are un anumit număr de participanți necesari pentru a începe o inițiativă. Fiecare inițiativă are propriile criterii de admitere. Întreprinzătorul inițial nu reprezintă factorul cheie pentru cine va oferi îndrumare.
- Nu există coerență în domeniul sprijinului. Pe cât de divers este grupul țintă, pe atât de diversă este gama de asistență pentru publicul țintă. Datorită modului în care este finanțată oferta de asistență, propria abordare unică este benefică și este necesar să avem povești de succes individuale. Acest lucru împiedică cooperarea dintre inițiativele pentru antreprenori, deși acestea se pot completa adesea. Inițiativele de la platformele antreprenoriale „obișnuite” ar putea fi, de asemenea, o contribuție binevenită, având în vedere și nevoia de mentori proveniți din lumea afacerilor. Cu toate acestea, există puține inițiative provenite de la aceste platforme.
- Municipality-urile nu au o abordare clară sau o abordare specifică grupului țintă. În aproape toate cazurile, municipalitatea are un rol cheie în faza de demarare (faza de examinare) și faza de selecție a opțiunilor pentru companii în cadrul programului de asistență.
- Municipality-urile sunt pentru migranți un prim punct de contact și gatekeeper esențial pentru diferite opțiuni de sprijin din poziția lor de asistență socială. Modul în care o municipalitate își îndeplinește rolul are o influență majoră asupra șanselor de succes ale unui migrant antreprenor.
- Depinde de locația migrantului dacă și cât de ușor poate accesa asistența necesară. Interacțiunea cu o municipalitate este, de asemenea, considerabil „mai convenabilă”. Cu toate acestea, în general, acordarea unui sprijin financiar pentru profesioniști independenți (Bbz) se dovedește a fi complicată.
- Inițiativele întreprinzătoare sunt mai aliniată cu ambiția antreprenorială și stimulează antreprenorii.
- Start-up-urile “suple” se potrivesc mai bine cu energia și impulsul antreprenorilor începători decât cu procesele colaborative. Multe inițiative văd municipalitatea ca un obstacol pentru antreprenorul migrant, deoarece, după finalizarea procesului, acesta are nevoie de aprobarea unui plan de afaceri de către municipalitate pentru a fi admis în cadrul regulamentului Bbz. Pentru migranți, implementarea sistemului municipal este complicat și îi distrage de la dorința lor de a demara ca antreprenor. Din cauza acestei diferențe de punct de plecare, comunicarea între inițiative și municipalități devine uneori o poveste noi-ei, lucru care poate sta în calea unei bune cooperări.

## Opinii ale experților cu privire la cele mai bune practici despre educația YME

### Recomandări:

- Acordarea unei atenții sporite procesului introductiv pentru a face o conexiune mai bună.
- Partajarea informațiilor.
- Identificarea inițiativelor (de sprijin a migranților).
- Investirea într-o mai bună cooperare între municipalitate și inițiative.
- Organizarea unei abordări în lanț în sprijinul migranților antreprenori.
- Identificarea soluțiilor (financiare) direct livrabile.

Există un avantaj al migranților în obținerea succesului? Concluziile sunt preluate de la experți și antreprenori migranți de succes din Olanda:

1. Dezvoltarea mentalității de reziliență și ingeniozitatea combinată cu dorința de succes.

Antreprenorul migrant Safi mi-a spus: „Totul este în capul nostru! Înțelegem că nimic nu ne va fi dat pe platouri de argint. Fiecare victorie necesită muncă și lacrimi.” Această mentalitate este o consecință a mediilor din care au provenit. El crede că mediul în care a fost crescut a contribuit la crearea dorinței sale de autoconservare și la creșterea dorinței de succes.

2. Deținerea și utilizarea un sistem de asistență.

Ideea că nimeni nu reușește singur este valabilă mai ales pentru imigranți. Directorii antreprenori migranți cu care am vorbit au citat rolul părinților, al comunității și chiar al prietenilor ca fiind contribuția esențială la succesul lor. Prezența și influența părinților nu este singurul tip de sistem de sprijin care poate contribui la succes. Chavlovky a avut norocul să găsească doi parteneri, din Republica Cehă, la facultate. Cei doi au împărtășit o pasiune pentru cunoaștere și spirit antreprenorial care i-a încurajat să își înceapă propria afacere. Chavlovky spune: „Fără rețele pe care să ne bazăm, eu și partenerii noștri am construit-o pe a noastră de la zero. Acest lucru ne-a instruit să fim selectivi cu relațiile noastre și să ne păstrăm reputația cu orice preț.”

3. Dezvoltarea unei pasiuni pentru cunoaștere.

Chavlovky a surprins sentimentul exprimat de toți acești migranți de succes: „Deși am abandonat toate bunurile noastre materiale, nimeni nu ne-a putut lua educația și pasiunea pentru cunoaștere a părinților mei”.

Safi a venit în Olanda din Iran pentru că a înțeles că o educație excelentă oferă cea mai bună oportunitate atât pentru el, cât și pentru familia sa. S-au scris multe despre valoarea în scădere a unei diplome de facultate. În cele din urmă, fiecare dintre indivizii de succes cu care am vorbit consideră realizarea educațională ca doar o reprezentare a pasiunii mai largi pentru cunoaștere întruchipată de indivizi de succes.

Bartosz a rezumat: „Educația nu are sfârșit. Nu constă în faptul că ai citit o carte, ai trecut un examen și ai terminat cu educația. Întreaga viață, din momentul în care te naști până în momentul în care mori, este un proces de învățare.”

4. Identificarea și înțelegerea problemelelor la un nivel mai profund. Găsirea sau construirea unei companii care permite rezolvarea acestora.

Generarea de idei noi, recunoașterea problemelor nevăzute anterior și depășirea provocărilor cu soluții unice necesită creativitate pentru a vedea și a înțelege problemele la un nivel mai profund. Studiile în străinătate chiar și pentru un semestru s-au dovedit a crește creativitatea studenților. Imaginați-vă beneficiile adaptării și trăirii într-o cultură complet nouă?

5. Urmărirea schimbării.

Alegerea de a imigra într-o țară nouă este o căutare conștientă a schimbării. Pentru mulți, poate fi o chestiune de supraviețuire. „Frica este un mare motivator”, spune Safi: „Imigranții știu de ce fug și asta îi determină să se asigure că noua lor viață nu reflectă vechile lor condiții”.

Odată ajuns într-o țară nouă, fiecare aspect al vieții imigrantului continuă să se schimbe și îl obligă să fie mai deschis și mai adaptabil.

„Imigranții trebuie să lucreze incredibil de greu pentru a se adapta la o nouă cultură și la un nou mod de viață”, explică Chavlovky. Un imigrant cunoaște o bună oportunitate atunci când o vede; așa au ajuns aici, în primul rând.”

## România

Conform legii, imigranții pot fi manageri ai unei afaceri, pot urma un program de instruire, pot fi angajați (după obținerea cărții albastre), pot lucra ca voluntari sau pot beneficia de tratament medical pe termen lung.

Conform legii (Ordonanța Guvernului nr. 44/2004), integrarea socială a migranților care au obținut o formă de protecție în România vizează prevenirea marginalizării sociale și adaptării la condițiile societății românești. Pe lângă alte organisme guvernamentale implicate în procesul de integrare, Inspectoratul General pentru Imigrări (din cadrul Ministerului Afacerilor Interne) se ocupă direct de migranți.

Obiectivul general al politicii de integrare a migranților care au obținut o formă de protecție în România este asistența migranților pentru a se auto-susține, pentru a deveni independenți de asistența de stat sau de organizațiile neguvernamentale și pentru a participa activ la viața economică, socială și culturală [<http://igi.mai.gov.ro/ro/content/programul-de-integrare>].

Programul de integrare poate să ofere următoarele:

- Cazare, la cerere, în centre IGI pentru perioada în care migranții sunt înscriși în programul de integrare (până la 12 luni). Pentru a beneficia de acest serviciu va trebui să fie plătită o contribuție lunară reprezentând costul utilităților. Persoanele vulnerabile sunt scutite de la plata utilităților, conform Ordonanței Guvernului 44/2004.
- Cursuri de limba română în perioada în care migranții sunt înscriși în programul de integrare (până la 12 luni).



- Sesiuni de adaptare culturală.
- Acordarea, pe o perioadă de două luni, a unei sume egale cu ajutorul material legal pentru solicitanții de azil.
- Consiliere socială care include acces la drepturile sociale fundamentale din România: dreptul la angajare, dreptul la locuință, dreptul la sănătate și îngrijire socială, securitate socială, dreptul la educație.
- Consiliere și sprijin psihologic.
- Cursuri de limba română organizate cu sprijinul inspectoratelor școlare.
- Subvenție de ajutor material în valoare de 540 lei/persoană pentru o perioadă de până la 12 luni, cu condiția de a participa la aceste activități și în programul de integrare și în planul specific individual de integrare.
- După finalizarea programului, imigranții pot solicita sprijin financiar pentru a plăti cazarea în afara centrului, sunt acoperite până la 50% din costurile de cazare pentru o perioadă de un an.

După cum se poate observa, programul de integrare guvernamentală abordează aspectele de bază ale integrării migranților, dar nu se concentrează pe probleme precum dezvoltarea carierei sau dezvoltarea afacerilor.

Organizația Internațională pentru Migrație (Biroul Român) are mai multe programe, ca de exemplu [<https://oim.ro/en/what-we-do/programs>]:

- ADMin4ALL - Sprijinirea Incluziunii Sociale a Migranților Vulnerabili în Europa este o inițiativă care vizează creșterea capacității autorităților locale de a dezvolta strategii durabile pentru integrarea socială și economică a migranților vulnerabili.
- REACT\_RO - Resurse educaționale pentru orientarea migranților și cursuri de limba română în România.
- LINK-IT - Coordonarea sprijinului înainte de plecare și post-sosire pentru a facilita integrarea socio-economică a refugiaților reînștați în Uniunea Europeană.
- STARRT - Servicii de transfer și asistență pentru refugiații relocați din Turcia. Generația Tânără România (Young Generation Romania) este un ONG activ pe mai multe direcții, inclusiv pe problemele refugiaților. Organizația este în parteneriat cu UNHCR din 2005 și a fost implicată în Centrul de tranzit de urgență pentru migranți din Timișoara. [<http://www.generatietanara.ro>]

Misiunea ARCA (Forumul Român pentru Refugiați și Migranți) este aceea de a sprijini atingerea potențialului de către fiecare persoană care este refugiat, migrează sau este repatriată în România și de a facilita integrarea acestora în societatea românească. Această organizație oferă diferite servicii pentru migranți (monitorizare, asistență pentru angajare, gestionarea informațiilor din țara de origine etc.). Organizația are mai multe proiecte, cum ar fi: promovarea imaginii cetățenilor țărilor terțe din România și soluții eficiente pentru integrarea acestora în societatea românească (acest proiect include

activități de predare a limbii române și dezvoltarea abilităților profesionale).  
[<http://www.arca.org.ro>]

Consiliul Național pentru Refugiați este un ONG care oferă mai multe servicii pentru refugiați precum: asistență juridică (inclusiv pentru cei obligați prin hotărâre judecătorească să revină în țara de origine), facilitarea integrării etc. Această organizație desfășoară programe precum [cnrr.ro]:

- Integrarea refugiaților în România (sprijinirea beneficiarilor protecției internaționale – azilanților - în calea lor către integrarea în societatea românească).
- Instruirea autorităților (prin consolidarea capacității autorităților de a gestiona problemele de azil prin dezvoltarea de practici unitare la nivel național privind evaluarea cererilor de azil, pe baza legislației naționale și europene).

Serviciul Iezuiților pentru Refugiați are o sucursală activă în România. Serviciile organizației sunt: reprezentare; consultanță; evenimente culturale; organizarea donațiilor; relații publice / campanii; cercetare; seminarii / ateliere; sensibilizare; asistență socială și instruire. Sunt prezenți în toate centrele de cazare din România [<https://jrsromania.org>].

Asociația Ecumenică a Bisericilor din România (AIDROM) asistă migrații din România prin consiliere socială, asistență materială, servicii medicale, cazare, predarea limbii române și schimburi culturale. AIDROM are proiecte legate de migrații precum [[www.aidrom.ro](http://www.aidrom.ro)]:

- Orientare Echitabilă (o mai bună integrare a persoanelor defavorizate - cu calificări scăzute, migrații, minorități etnice, șomeri de lungă durată etc. - în educație, formare și pe piața muncii prin sprijin și consiliere orientate către client, care iau în considerare problemele legate de diversitate).
- Asistență și facilități pentru solicitanții de azil din România; Îmbunătățirea nivelului de viață al solicitanților de azil.

După o analiză aprofundată a serviciilor, proiectelor și programelor desfășurate de diferite organizații din sau situate în România, s-a ajuns la concluzia că nu există o educație antreprenorială orientată către și adaptată pentru tinerii migrații sau pentru migrații în general în România. Această descoperire confirmă faptul că rezultatele proiectului YME sunt binevenite în România și vor fi de mare ajutor.

## Italia

### START-UP

Italia a creat un proiect numit „start-up” care a îndrumat până acum 400 de migrații în înființarea de noi companii. Acest proiect îi ajută pe migrații în primii pași pentru înființarea unei companii. Cu toate acestea, serviciul oferit depinde de zona în care locuiește migrantul și de disponibilitatea acestuia.

### **Premiul Național pentru Antreprenoriatul Migranților**

Pentru a încuraja incluziunea și a face ca restul societății să cunoască experiența de succes a migranților în Italia, asociația internațională pentru transferul de bani MoneyGram a creat în 2009 Premiul Național pentru Antreprenoriatul Migranților. Evenimentul a fost creat pentru a promova antreprenoriatul migranților și a arăta țării experiențele de succes ale migranților din Italia. Creatorii premiului selectează în fiecare an antreprenorii migranți din toată Italia care și-au demonstrat spiritul de antreprenoriat, curajul în asumarea riscurilor și o bună conducere. Premiul este acordat pentru 3 categorii: dezvoltarea întreprinderilor, inovare și antreprenoriatul tinerilor migranți. Evenimentul este susținut și de guvernul italian cu obiectivul de a sprijini incluziunea, luând în considerare și noile tendințe naționaliste care obțin din ce în ce mai multe sprijin în Italia. Au fost premiate persoane de diferite naționalități: albanezi, români, chinezi etc., oameni cu activitate în diferite sectoare economice (comerț, servicii etc.). Participanții au ocazia de a-și prezenta activitățile, obiectivele și tradițiile, colaborând la crearea unei societăți multiculturale. Migranții sunt o resursă importantă pentru societatea italiană, iar acest premiu vrea să demonstreze exact acest lucru, demitizând preconcepțiile care astăzi caracterizează toate societățile din lume cu privire la migranți.

## **Turcia**

### **Proiectul MIGRAPRENEURS**

Cu numărul de referință al proiectului: 2016-1-UK01-KA202-024286 MIGRAPRENEURS „Dezvoltarea Mentalității Antreprenoriale și Intraprenoriale pentru Migranții cu Înaltă Calificare în Europa” este un proiect de parteneriat strategic Erasmus + cu durata de implementare septembrie 2016 - august 2019. Turcia este un stat partener în cadrul acestui proiect. Capitalul uman este un factor determinant al performanței inovatoare a regiunilor și țărilor. Cercetările au indicat capitalul uman provenit din comportamentul migrațional al persoanelor calificate ca fiind un factor important al inovației în țările gazdă (SERC, 2011). Cu toate acestea, nepotrivirea competențelor – cu oferta disponibilă – poate contribui la șomaj și poate reduce productivitatea și competitivitatea. Acest lucru apare sub diferite forme, cum ar fi lipsa de calificare sau lacunele în calificare, dar se aplică și situațiilor în care calificările, cunoștințele și abilitățile unei persoane depășesc cerințele locului de muncă. Lucrătorii migranți din Europa sunt mai predispuși să experimenteze fenomenul de supracalificare - acolo unde nivelul lor de educație este mai mare decât cerințele postului ocupat. Scopul acestui proiect este utilizarea eficientă a abilităților pe care migranții cu înaltă calificare le aduc în țările partenere, încurajând o mentalitate antreprenorială / intraprenorială pentru migranți.

### **Sirienii integrați pe piața muncii**

În ciuda schimbărilor legislative care facilitează accesul la oportunități formale de muncă, piața informală rămâne mai atractivă atât pentru sirieni, cât și pentru angajatori. Numărul permiselor de muncă acordate sirienilor este neașteptat de scăzut din cauza slăbiciunilor majore structurale și a lipsei de stimulente.

**İŞKUR (Agenția Turcă pentru Ocuparea Forței de Muncă)** este un alt furnizor public de servicii specializate în formarea profesională a abilităților. Fiind una dintre responsabilitățile sale legale, İŞKUR încearcă să înțeleagă nevoile de personal calificat ale angajatorilor prin evaluări anuale și încearcă să deschidă/ ofere cursuri pentru competențele cerute de sectorul privat prin furnizori de formare profesională contractuali. Aceste cursuri sunt deschise și sirienilor dacă au o înregistrare formală la İŞKUR. Cursurile İŞKUR sunt oferite gratuit, iar sirienii se pot înregistra la aceste cursuri prin filialele administrative locale. Participanții la aceste cursuri primesc, de asemenea, o diurnă în valoare de 25 de lire (TL). Pe lângă aceste cursuri, în parteneriat cu angajatorii, İŞKUR oferă oportunități de formare profesională. În cadrul acestui program, jumătate din salariile participanților sunt plătite de İŞKUR și, dacă angajatorul este mulțumit de candidat, angajarea continuă după finalizarea programului de training.

**KOSGEB:** Pentru antreprenoriat, Organizația pentru Dezvoltarea Industriilor Mici și Mijlocii, KOSGEB, este un furnizor de formare bine cunoscut prin programul său de Antreprenoriat Aplicat. Acest program de formare este o necesitate pentru a primi sprijin guvernamental pentru IMM-uri. Aceste cursuri gratuite, care sunt oferite prin intermediul furnizorilor de formare contractuali, cum ar fi Centrele de învățare pe Tot Parcursul Vieții din universități, durează 32 de ore și sunt oferite frecvent. Programul oferă o certificare oficială, iar tinerii sirieni sunt, de asemenea, acceptați în cadrul programului. Cu toate acestea, numai cetățenii turci pot primi sprijin financiar pentru antreprenoriat. În special, femeile antreprenor sunt sprijinite prin intermediul acestui program.

### **TÜSSİDE ENTREPRENEURSHIP ACADEMY (ACADEMIA DE ANTREPRENORİAT TÜSSİDE)**

În economia globală actuală, antreprenoriatul joacă un rol cheie în creșterea productivității, a creșterii economice, a gândirii inovatoare și a creării de locuri de muncă. Din aceste motive, multe țări fac din antreprenoriat o prioritate politică și națională. Globalizarea remodelează peisajul economiei internaționale și schimbările rapide ale tehnologiei cauzează incertitudine în economia globală; se crede că antreprenoriatul oferă modalități alternative de a rezolva noi probleme economice, de mediu și sociale. Pe baza acestei înțelegeri a problematicii, TUSSEIDE susține antreprenoriatul prin construirea unei rețele naționale de instructori care să ofere pregătire antreprenorială de bază și să organizeze asistență de mentorat în timpul procesului de conversie a unei idei de afaceri într-o afacere în desfășurare.

### 3. Raportul de analiză a nevoilor

Pe parcursul primei faze a proiectului, partenerul reprezentant al fiecărei țări a rulat chestionarul de analiză a nevoilor în cadrul grupurilor țintă. Acest chestionar a fost pregătit de către parteneri în timpul primei întâlniri în scopul analizei nevoilor tinerilor antreprenori migranți (YME – „Young Migrant Entrepreneurs”), care sunt grupul țintă al proiectului Erasmus + abreviat YME.

Respondenții au fost separați în două grupuri în timpul analizei nevoilor: a) în primul rând, grupul „MIGRANT”, care a inclus toți migranții, refugiații, azilanții, potențialii tineri antreprenori migranți, dar și cei care sunt deja tineri antreprenori migranți etc. și b) în al doilea rând, grupul „AGENT” care a inclus formatori, profesori, educatori, cercetători, consilieri, antreprenori locali care lucrează cu tineri migranți.

În consecință, au existat două versiuni ale chestionarului: una pentru migranți și alta pentru agenți. Au fost adresate nouă întrebări generale pentru ambele grupuri, în plus trei întrebări doar pentru migranți și alte patru pentru agenți. Prin urmare, chestionarul nostru de analiză a nevoilor a inclus 12 întrebări pentru grupul de migranți și 14 întrebări pentru grupul de agenți.

Tipul de respondent	Numărul întrebării	Întrebare
general	Q1	<i>Care este sexul dumneavoastră?</i>
general	Q2	<i>Câți ani aveți?</i>
general	Q3	<i>Care este locația dumneavoastră curentă?</i>
general	Q4	<i>Care este relația dumneavoastră cu YME? (profesor/educator, antreprenor, migrant? Deja tânăr antreprenor migrant? Potențial tânăr antreprenor migrant?)</i>
general	Q5	<i>Aveți deja experiență cu tinerii migranți?</i>
general	Q6	<i>Ce canale de comunicare sunt mai eficiente pentru a ajunge la tinerii migranți? (rețelele sociale, e-mailul, conferințele, rețele, anunțurile prin comunități și tabere de refugiați etc.)</i>
general	Q7	<i>Aveți deja experiențe de bune practici în lucrul cu tinerii antreprenori migranți pe care doriți să le împărtășiți?</i>
general	Q8	<i>Ce aplicații digitale sunt eficiente în instruirea tinerilor antreprenori migranți?</i>
general	Q9	<i>Aveți alte recomandări?</i>
migrant	Q10	<i>Care este originea dumneavoastră (țara)?</i>
migrant	Q11	<i>Care este statutul dumneavoastră legal în noua țară?</i>
migrant	Q12	<i>Aveți un model de antreprenor de succes? Îi puteți defini caracteristicile și abilitățile? (leadership, încredere, asumarea de riscuri, creativitate, inovație etc.)</i>
agent	Q13	<i>Ce calități trebuie predate tinerilor migranți?</i>
agent	Q14	<i>Ce metode pot fi aplicate tinerilor antreprenori migranți?</i>
agent	Q15	<i>Ce discipline speciale ar trebui luate în considerare?</i>
agent	Q16	<i>Care sunt calitățile care descriu pe cel mai bun instructor pentru tinerii antreprenori migranți?</i>

### ÎN TOTAL, 127 DE PERSOANE AU RĂSPUNS CHESTIONARULUI DE ANALIZĂ A NEVOILOR.

Au fost contactate 127 de persoane în total: 96 dintre ei erau migranți și 31 erau agenți. Numărul de persoane care au completat chestionarul de analiză a nevoilor la nivel de țară au fost 35 din Turcia, 33 din România, câte 20 din Italia și Olanda și 19 din Marea Britanie. În cadrul acestor grupuri, în fiecare țară, numărul migranților a fost mai mare decât cel al agenților.

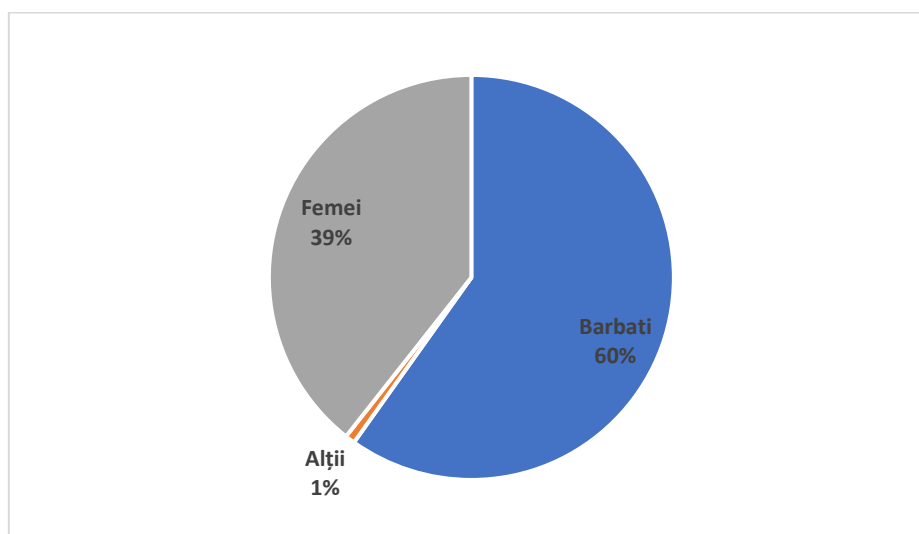
	IT	NL	RO	UK	TR	EU
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Migrant	17	16	22	13	28	96
Agent	3	4	11	6	7	31
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

### INFORMAȚII DEMOGRAFICE DESPRE LOTUL DE SONDAJ

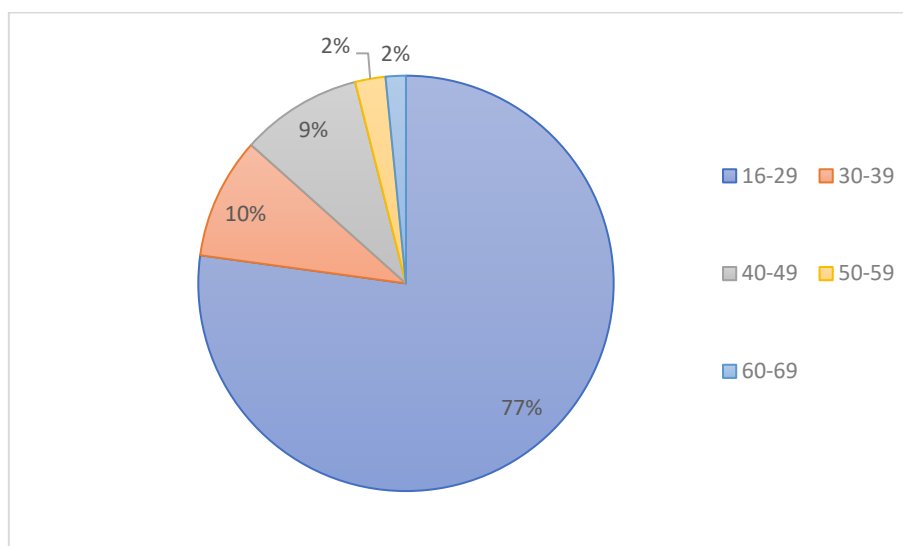
Dacă se analizează respondenții în funcție de caracteristicile demografice, au fost 76 de bărbați și 50 de femei în total, împreună cu 1 „alt” răspuns. Raportul dintre bărbați și femei a fost destul de echilibrat în Turcia, în timp ce proporția cea mai scăzută a femeilor a fost în Marea Britanie.

Sex	IT	NL	RO	UK	TR	EU
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Bărbați	7	14	21	16	18	76
Femei	13	6	11	3	17	50
Altul	0	0	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

Raportul dintre sexe este prezentat în graficul următor.



Când se analizează intervalele de vârstă ale lotului, se observă că cea mai mare proporție per total, precum și în fiecare țară, este a intervalului de vârstă vizat de proiectul YME, respectiv 16 - 29 de ani. Numărul acestor persoane a fost de 98 din cei 127 de respondenți ai noștri, ceea ce reprezintă 77% din totalul respondenților, după cum se poate vedea în graficul următor.



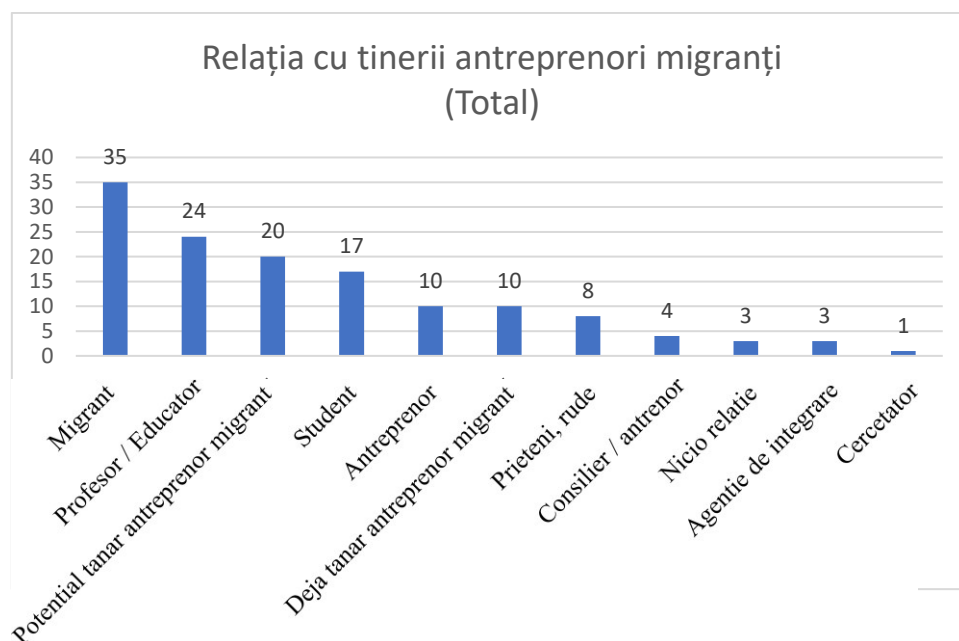
Dacă se defalcă numărul respondenților din intervalul de vârstă vizat al profilului YME, 31 sunt din Turcia, 24 din România, 17 din Olanda, 14 din Marea Britanie și 12 din Italia. Dacă se analizează celelalte intervale de vârstă care vin după intervalul de vârstă vizat (16 - 29 de ani), putem spune că au existat respondenți de 30 și 40 de ani cu câte 12 frecvențe. Respondenții de 50 și 60 de ani au fost rari, cu frecvențe de 3 și respectiv 2.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Intervalul de vârstă	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
16 - 29	12	17	24	14	31	98
30 - 39	1	2	4	1	4	12
40 - 49	5	0	5	2	0	12
50 - 59	2	0	0	1	0	3
60 - 69	0	1	0	1	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

Din punct de vedere al locațiilor actuale ale respondenților, țara cu cel mai mare număr a fost Turcia cu 36 de persoane, urmată de România cu 29, Olanda - 20, Italia - 20, Marea Britanie - 19 și Abu Dhabi - 3. Toate țările, cu excepția României, au avut respondenții în interiorul granițelor lor, în timp ce România are și unul din Turcia și, respectiv, trei din Abu Dhabi ca locație actuală a respondenților.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Locație curentă	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Marea Britanie	0	0	0	19	0	19
Turcia	0	0	1	0	35	36
România	0	0	29	0	0	29
Abu Dhabi	0	0	3	0	0	3
Olanda	0	20	0	0	0	20
Italia	20	0	0	0	0	20
<b>TOTAL</b>	20	20	33	19	35	127

La întrebarea privitoare la relația lor cu tinerii antreprenori migranți, răspunsurile au fost interesante, cu mai multe opțiuni pentru fiecare respondent. De exemplu, un respondent ar putut fi atât student, cât și potențial tânăr antreprenor migrant, sau altul ar putea fi atât educator, cât și antrenor pentru tânăr antreprenor migrant. Cea mai mare frecvență aparține titlului „migrant” cu 35 de respondenți. Dacă sunt numărate titlurile „deja tânăr antreprenor migrant” și „potențial tânăr antreprenor migrant” cu frecvențele lor de 10 și 20 cumulat, acestea sunt frecvențele următoare. Au existat cel puțin 65 de respondenți, care s-au potrivit grupului țintă „migranți”.



Mai mult, categoria „Profesor / Educator” a avut 24 de respondenți ca agenți importanți în sprijinirea tinerilor antreprenori migranți, precum și pentru a le oferi experiențele lor. Se poate adăuga, de asemenea, categoriile „Cercetător” și „Consilier / Antrenor” împreună cu frecvențele lor de 1 și, respectiv, 4. Se poate considera că au fost cel puțin 29 de respondenți, care au indicat grupul țintă de agenți.



	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Relația cu YME	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Migrant	0	3	10	0	22	35
Profesor / educator	3	2	5	6	8	24
Potențial tânăr antreprenor migrant	1	8	3	8	0	20
Student	4	0	0	0	13	17
Antreprenor	2	1	2	5	0	10
Deja tânăr antreprenor migrant	6	4	0	0	0	10
Prieteni / rude	4	0	4	0	0	8
Consilier / antrenor	0	2	2	0	0	4
Nicio relație	0	0	3	0	0	3
Agenție de integrare	0	0	3	0	0	3
Cercetător	0	0	1	0	0	1

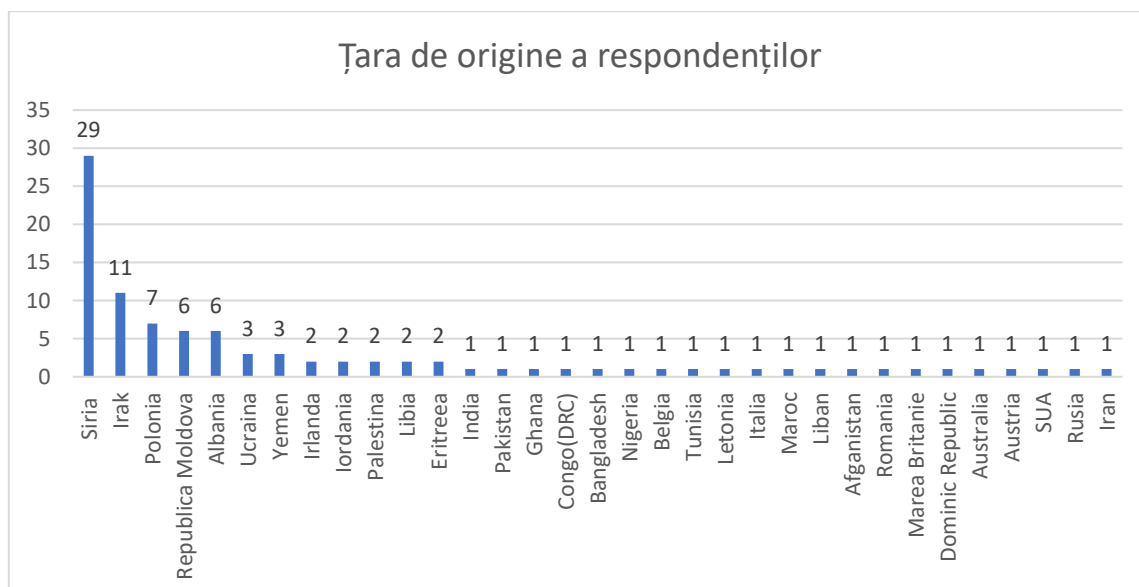
### MAJORITATEA MIGRANȚILOR ERAU DIN SIRIA ȘI IRAK...

Siria și Irak sunt țările din care provine cel mai mare număr de migranți: 29 de respondenți sirieni și 11 irakieni. Respondenții irakieni locuiesc acum în Turcia, dar respondenții sirieni se aflau în toate țările parteneriatului și, în afară de ei, nu existau alte naționalități, care să poată fi găsite în absolut toate granițele țărilor parteneriatului YME. Sirienii se aflau majoritar în Turcia cu 17 persoane, apoi în Olanda cu 6 persoane etc.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Țări de origine	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Siria	2	6	2	2	17	29
Irak	0	0	0	0	11	11
Polonia	1	2	0	4	0	7
Republica Moldova	0	0	6	0	0	6
Albania	6	0	0	0	0	6
Ucraina	1	0	2	0	0	3
Yemen	0	0	3		0	3
Irlanda	0	0	0	2	0	2
Iordania	0	0	2	0	0	2
Palestina	0	0	2	0	0	2
Libia	1	1	0	0	0	2
Eritreea	1	1	0	0	0	2
India	0	0	0	1	0	1
Pakistan	0	0	0	1	0	1
Ghana	0	0	0	1	0	1

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Țări de origine	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Congo (DRC)	0	0	0	1	0	1
Bangladesh	0	0	0	1	0	1
Nigeria	0	0	1	0	0	1
Belgia	0	0	1	0	0	1
Tunisia	0	1	0	0	0	1
Letonia	1	0	0	0	0	1
Italia	1	0	0	0	0	1
Maroc	0	1	0	0	0	1
Liban	0	1	0	0	0	1
Afghanistan	0	1	0	0	0	1
România	0	1	0	0	0	1
Marea Britanie	1	0	0	0	0	1
Republica Dominicană	1	0	0	0	0	1
Australia	1	0	0	0	0	1
Austria	1	0	0	0	0	1
SUA	1	0	0	0	0	1
Rusia	1	0	0	0	0	1
Iran	0	1	0	0	0	1

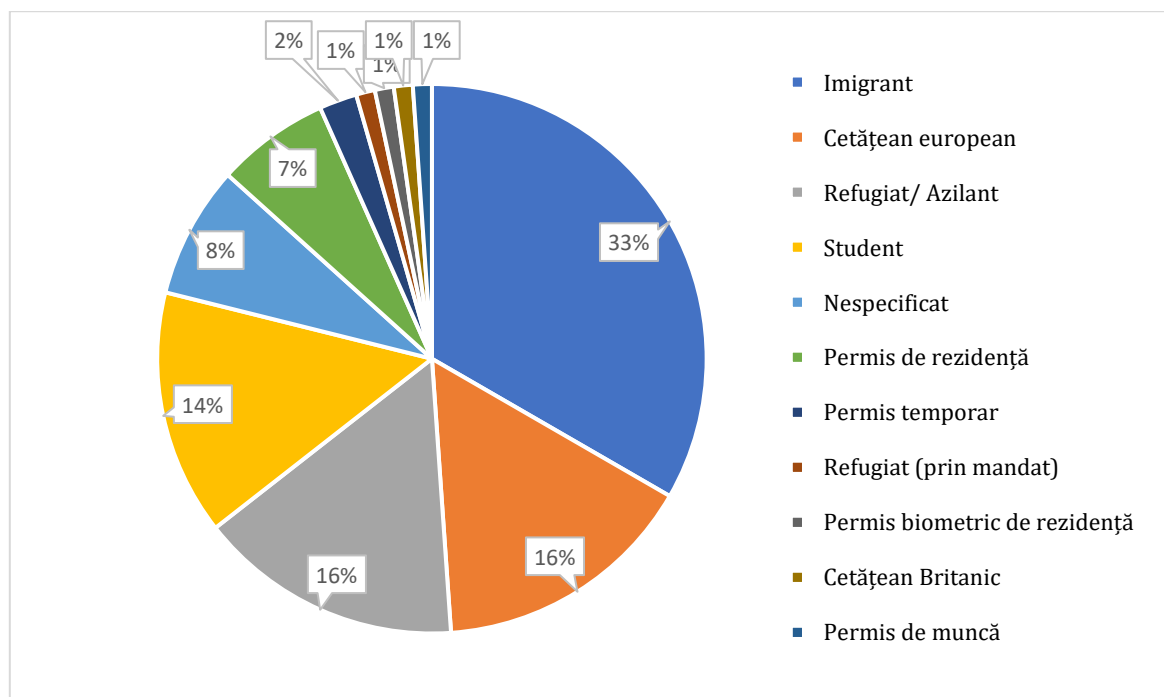
După Siria și Irak, următoarele țări au fost Polonia, Republica Moldova și Albania cu 7, 6 și respectiv 6 persoane. Respondenții polonezi se aflau în diferite țări ale proiectului, precum Italia, Olanda și Marea Britanie. Respondenții moldoveni erau toți în România, iar respondenții albanezi erau toți în Italia. Au fost, de asemenea, mult mai mulți respondenți care provin din diferite țări cu niveluri de frecvență mai scăzută.



Numărul celor cu statutul de „migrant” a fost de 30 - cea mai mare frecvență în total. Aproape jumătate dintre acești migranți provin din Turcia. Au existat 14 cetățeni ai UE în Italia, Marea Britanie și România cu frecvențe de 8, 5 și, respectiv, 1. Acești respondenți cetățeni UE ar putea fi definiți ca fiind cel mai norocos grup din grupul total de migranți cu drepturile lor sociale. Cu aceeași frecvență, au existat, de asemenea, 14 respondenți „refugiați / azilanți” în total, care nu au putut deveni migranți.

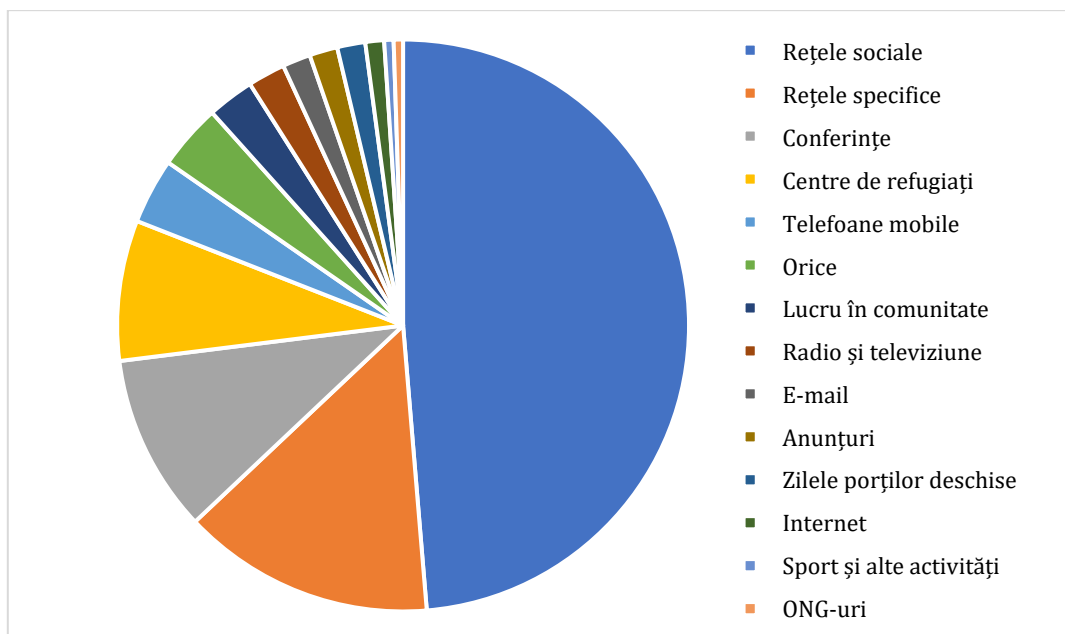
	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Statut legal	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Imigrant	6	7	4	0	13	30
Cetățean european	8	0	1	5	0	14
Refugiat / Azilant	3	5	0	2	4	14
Student	0	0	10	0	3	13
NA	0	0	7	0	0	7
Permis de rezidență	3	3	0	0	0	6
Permis temporar	0	0	0	2	0	2
Refugiat (prin mandat)	0	0	0	1	0	1
Permis biometric de rezidență	0	0	0	1	0	1
Cetățean britanic	0	0	0	1	0	1
Permis de muncă	0	1	0	0	0	1

După categoriile migranți, cetățeni europeni și refugiați / azilanți, categoria „studenți” are un raport de 14% în total. Majoritatea studenților respondenți sunt în România, iar Turcia a avut o pondere mică în această categorie. Au existat, de asemenea, categoria „indisponibil” cu o cotă de 8%, urmată de frecvențe mici asociate cu permise, cetățean britanic etc.



## REȚELELE SOCIALE SUNT CANALUL CEL MAI POTRIVIT DE COMUNICARE CU TINERII ANTREPRENORI MIGRANȚI

Respondenții au considerat rețelele sociale drept cel mai eficient canal de comunicare (frecvență de 92), care reprezintă aproape 50% din totalul răspunsurilor. Este o pondere destul de mare în comparație cu toate celelalte categorii și, prin urmare, acest rezultat indică eficiența rețelelor sociale pentru a ajunge la potențialii tineri antreprenori migranți.



Mai mult, unele rapoarte includeau denumiri precise ale rețelelor de socializare cu frecvențele lor. De exemplu, partenerul din Marea Britanie a raportat „Instagram (3), SnapChat (3), WhatsApp (1), Facebook (1), aplicații (1) în categoria rețelelor sociale.

După rețelele sociale, următoarele frecvențe mai mari aparțin categoriilor de „Rețele” (27), „Conferințe” (19) și „Centre de refugiați” (15). Categoriile „Smartphone-uri” și „Toate” urmează cu frecvențe de 7.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Canale de comunicare	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Rețele sociale	19	14	18	13	28	92
Rețele specifice	6	4	7	6	4	27
Conferințe	6	0	7	1	5	19
Centre de refugiați	4	2	0	2	7	15
Telefoane mobile	1	6	0	0	0	7
Orice	0	1	0	6	0	7

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Canale de comunicare	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Lucrul în comunitate	3	2	0	0	0	5
Radio și televiziune	3	1	0	0	0	4
E-mail	0	1	0	0	2	3
Anunțuri	0	0	2	0	1	3
Zilele porților deschise	3	0	0	0	0	3
Internet	0	1	0	1	0	2
Sport și alte activități	1	0	0	0	0	1
ONG-uri	0	0	0	0	1	1

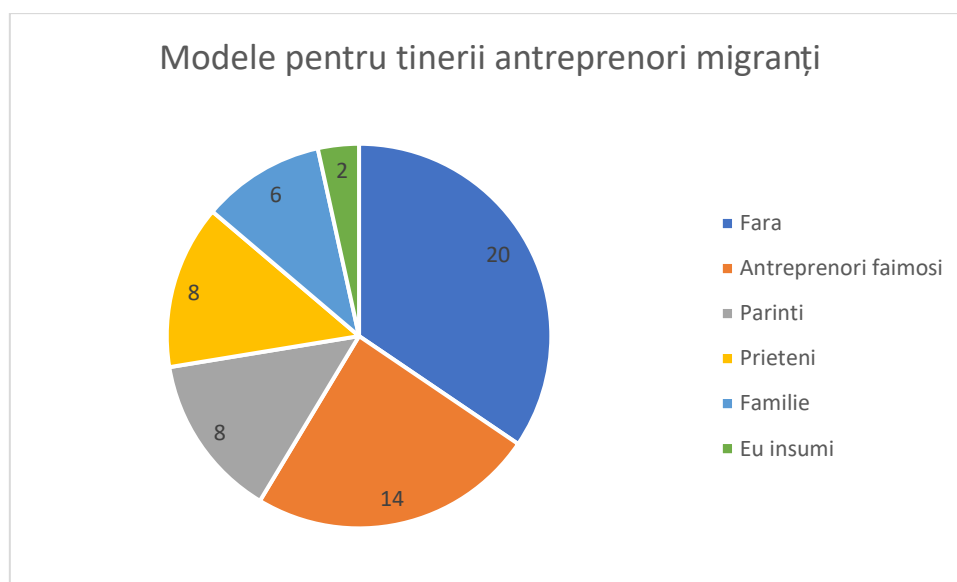
Când au fost solicitate cele mai potrivite aplicații digitale, categoriile „e-curs”, „platformă”, „aplicație electronică” și „rețele” au acumulat cele mai mari frecvențe cu 31, 28, 27 și 22 de răspunsuri. „Educația prin rețele sociale” și „jocuri” au fost, de asemenea, considerate de respondenți la categorii, ambele fiind foarte atractive pentru tineri ca instrumente educaționale și de divertisment.

Unii dintre respondenți au criticat partea digitală și au apărut mecanismele offline cu o frecvență de 7. Mai mult, categoriile „Rețele față în față”, „Ambasadori” și „Evenimente” au fost luate în considerare ca răspunsuri de unele persoane cu atitudine critică.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Aplicații digitale	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
E-Curs	8	6	2	2	13	31
Platformă	0	5	7	5	11	28
E-aplicație	4	5	7	7	4	27
Rețele	7	5	7	0	3	22
Educație prin rețele sociale	3	0	0	6	0	9
Niciuna/Offline	6	0	0	0	1	7
Rețele față-în-față	0	0	0	6	0	6
Ambasadori	0	0	0	6	0	6
Toate	0	5	0	0	1	6
Jocuri	2	0	0	0	0	2
Evenimente	0	0	0	1	0	1
Reviste de antreprenariat	0	0	0	1	0	1

## ANTREPRENORII FAIMOȘI SUNT MODELE CORESPUNZĂTOARE PENTRU TINERII ANTREPRENORI MIGRANȚI...

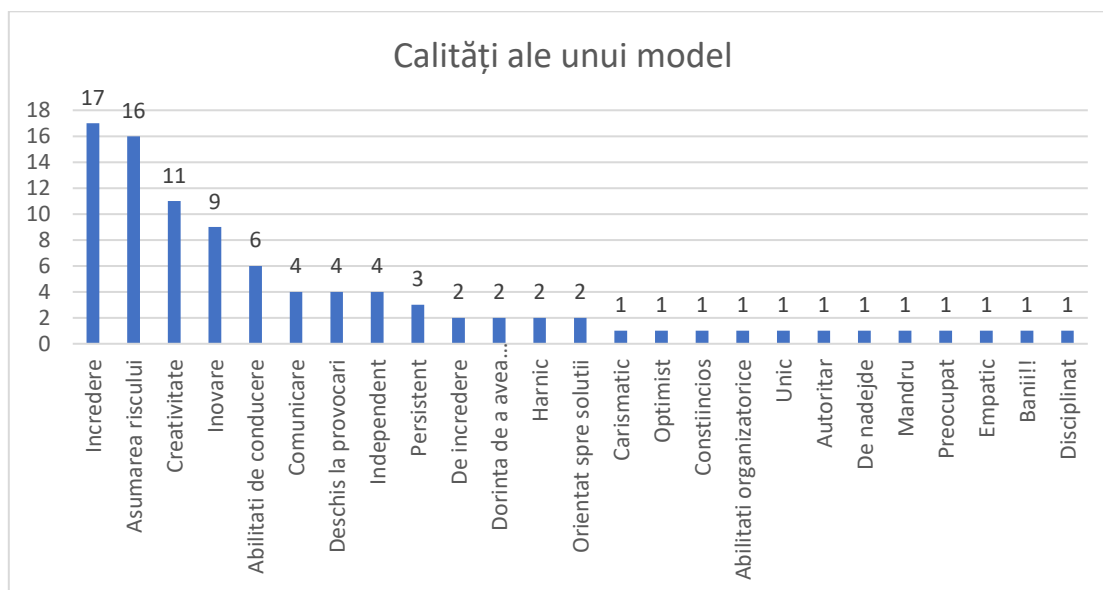
Grupul de migranți a fost chestionat dacă au sau nu un model de succes. Nu toți migranții au răspuns la această întrebare, iar 20 de respondenți au dezvăluit că nu au un astfel de model. Unii dintre ei au adăugat, de asemenea, că nu au nevoie de niciun model pentru a avea o realizare deosebită.



Cu toate acestea, „Antreprenor celebru” a fost dat ca răspuns cu cea mai mare frecvență, fiind urmat de „Părinți”, „Prieteni”, „Familie / rude” și, respectiv, „Eu însumi / înșămi”.

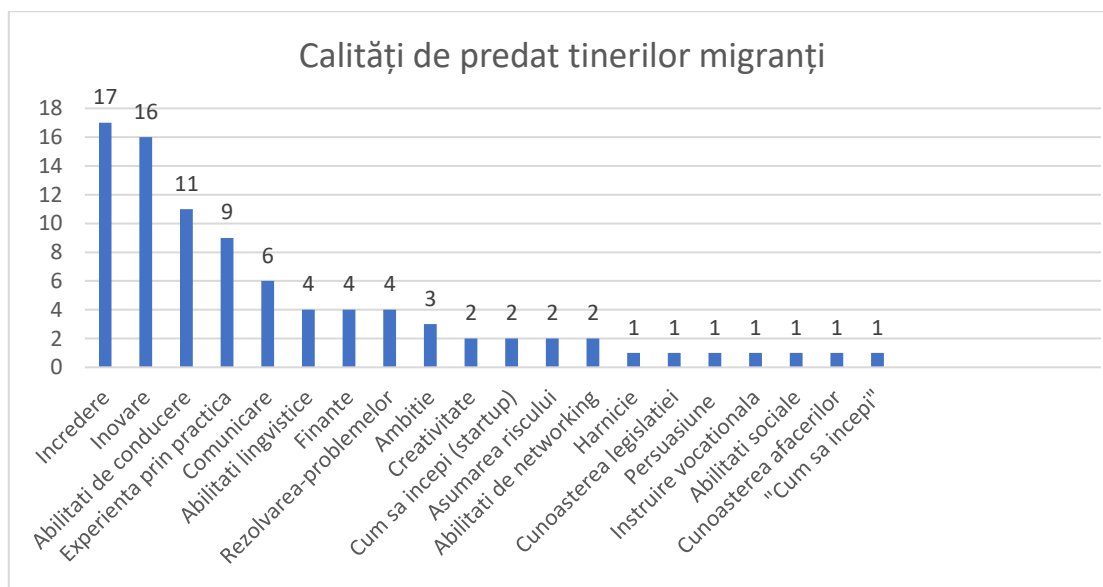
	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Model	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Fără	5	4	6	1	4	20
Antreprenori faimoși	5	0	3	4	2	14
Părinți	0	3	0	5	0	8
Prieteni	5	2	0	1	0	8
Familie / rude	0	2	2	2	0	6
Eu însumi/înșămi	1	1	0	0	0	2

Mai mult, grupul de migranți a menționat calitățile posibilelor ale unui model pentru ei: „Încredere” (17), „Asumarea riscului” (16) și „Creativitate” (11) au fost primele trei calități cu cele mai mari scoruri din total. Următoarele calități au fost „Inovare”, „Abilități de conducere”, „Comunicare”, „Deschis la provocări” și „Independent” cu frecvențe superioare valorii de 4.



### ÎNCREDEREA ESTE CALITATEA DE TOP ATÂT PENTRU MIGRANȚI, CÂT ȘI PENTRU AGENȚII...

Pe de altă parte, agenții au definit ce fel de calități trebuie învățate de tinerii migranți pentru a avea succes ca tineri antreprenori migranți, iar „Încrederea” a fost din nou prima calitate indicată, la fel ca în cazul răspunsurilor date de migranți. Mai mult, patru calități din primele cinci au fost aceleași ca la migranți: „Inovare”, „Abilități de conducere” și „Comunicare” (plus „Încredere”). Agenții au inclus „Experiență prin practică” printre primele cinci calități, aceasta înlocuind „Creativitate”. Tabelul de mai jos include asemănări importante cu tabelul de mai sus care descrie calitățile modelelor.



Mai mult, au existat și alte calități la fel de importante ca cele menționate deja, cum ar fi „Abilități lingvistice” (8), „Finanțe” (8), „Rezolvarea-problemelor” (8), „Ambiție” (8), „Creativitate” (7), „Cum să începi” (7), „Asumarea riscurilor” (6) și „Abilități de networking” (6). Acestea sunt indicate în tabelul de mai jos:

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Calități	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Încredere	7	2	0	4	1	14
Inovare	0	0	2	8	0	10
Abilități de conducere	0	0	4	6	0	10
Experiență prin practică	0	0	0	9	1	10
Comunicare	2	1	1	2	2	8
Abilități lingvistice	3	1	2	1	1	8
Finanțe	4	1	3	0	0	8
Rezolvarea-problemelor	8	0	0	0	0	8
Ambiție	0	0	0	8	0	8
Creativitate	0	1	0	4	2	7
Cum sa începi	5	1	1	0	0	7
Asumarea riscului	1	1	0	4	0	6
Abilități de networking	0	0	0	6	0	6
Hărnicie	0	0	0	3	2	5
Cunoașterea legislației	0	3	2	0	0	5
Persuasiune	0	0	0	3	0	3
Instruirea vocațională	0	0	0	0	3	3
Abilități sociale	0	0	3	0	0	3
Cunoașterea afacerilor	1	0	2	0	0	3
„Cum să începi”	2	1	0	0	0	3

În plus față de tabelul de mai sus, au existat și alte calități alese de agenți și care merită subliniate aici:

*energic, vizionar, hotărâre, colaborare armonioasă cu ceilalți, competențe digitale, curaj, but negociator, aventurier, motivare, responsabilitate, luarea deciziilor, marketing, contabilitate, disciplină, spirit deschis, competitiv, etică a muncii, pasiune, reziliență, onestitate, cum să găsiți ajutor, oportunități de carieră.*

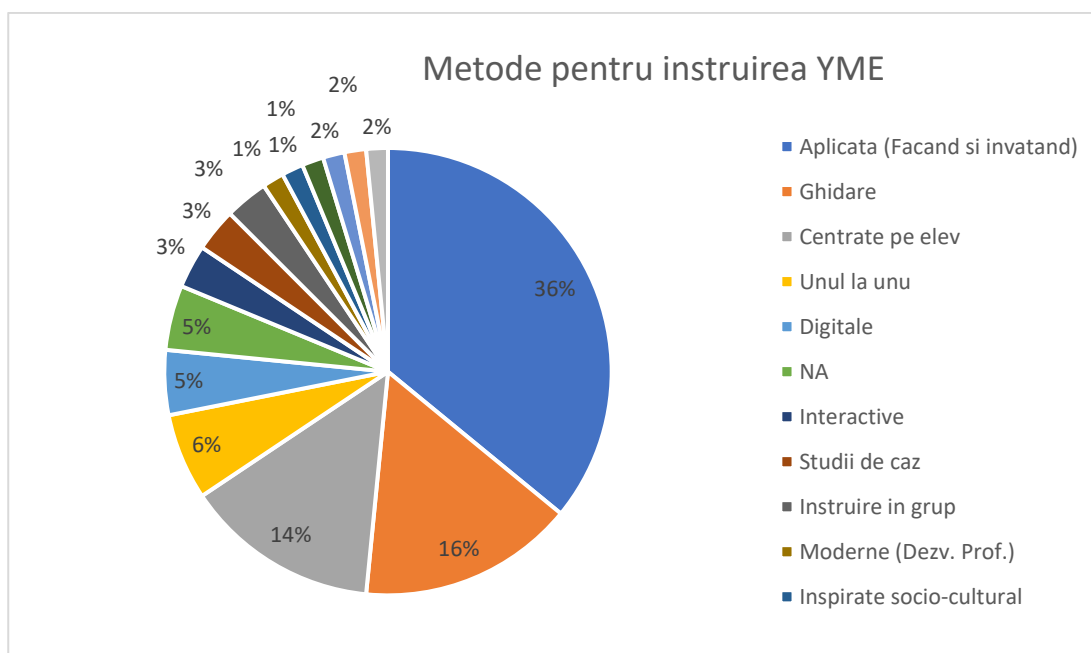
## **METODELE APLICATE SUNT CELE MAI EFICIENTE ÎN INSTRUIREA TINERILOR ANTREPRENORI MIGRANȚI**

Grupul de agenți a indicat cele mai potrivite metode de formare a tinerilor migranți, iar cel mai mare scor a aparținut metodelor „Aplicată (Făcând și învățând)” cu o frecvență de 23. Metodele „Ghidare” și „Metode centrate pe elev” au urmat cu 10 și, respectiv, 9 frecvențe.



	IT	NL	RO	UK	TR	EU
Metode	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Total
Aplicată (Făcând și învățând)	13	2	4	0	4	23
Ghidare	4	0	0	6	0	10
Centrate pe elev	9	0	0	0	0	9
Unul-la-unul	0	2	0	0	2	4
Digitale	0	1	0	0	2	3
NA	0	0	3	0	0	3
Interactive	0	0	1	0	1	2
Studii de caz	0	1	1	0	0	2
Instruire în grup	0	2	0	0	0	2
Moderne (Dezv. Prof.)	0	0	1	0	0	1
Inspirate socio-cultural	0	0	1	0	0	1
Colaborare	0	1	0	0	0	1
Internship	0	1	0	0	0	1
Network	0	1	0	0	0	1
Orientate pe proiecte	0	1	0	0	0	1

După cum se poate observa, metoda aplicată (făcând și învățând) a avut 36% din totalul răspunsurilor (o pondere destul de mare). Acest lucru indică modul în care experiența este eficientă pentru a instrui tinerii migranți în domeniul antreprenoriatului. Pe de altă parte, metodele adăugate de respondenți ar trebui luate în considerare ca instrumente utile, cum ar fi „Instruire în grup”, „Studii de caz” etc.



## DIFICULTĂȚILE LINGVISTICE ȘI TRAUMELE PSIHOLOGICE AFECTEAZĂ PROCESUL DE ÎNVĂȚARE AL TINERILOR ANTREPRENORI MIGRANȚI

În analiza nevoilor, grupul agent a răspuns legat de problemele tinerilor migranți în procesul învățării. Cele mai importante vulnerabilități au fost dificultățile „Lingvistice” și „Traume psihologice” ale cursanților cu frecvențe de 21 și respectiv 19. Mai mult decât atât, problema „Situației financiare” urmează cu un scor de 13. Toate celelalte categorii menționate sunt foarte importante de luat în considerare atunci când se proiectează cursuri, precum „Situația carierei”, „Socializarea”, „Religia”, „Cazarea”, „Cadrul legal” etc.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
<b>Dificultăți</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Total</b>
Lingvistice	10	0	6	0	5	21
Traume psihologice	9	3	1	0	6	19
Situația financiară	8	0	2	0	3	13
Toate	0	2	0	6	0	8
Situația carierei	5	0	0	0	3	8
Socializarea	0	2	0	0	2	4
Religia	1	0	0	0	2	3
Cazarea	0	0	1	0	1	2
Zonele de locuit	0	2	0	0	0	2
Cadrul legal	0	0	1	0	0	1
Vulnerabilitatea	1	0	0	0	0	1
Problemele de incluziune	1	0	0	0	0	1

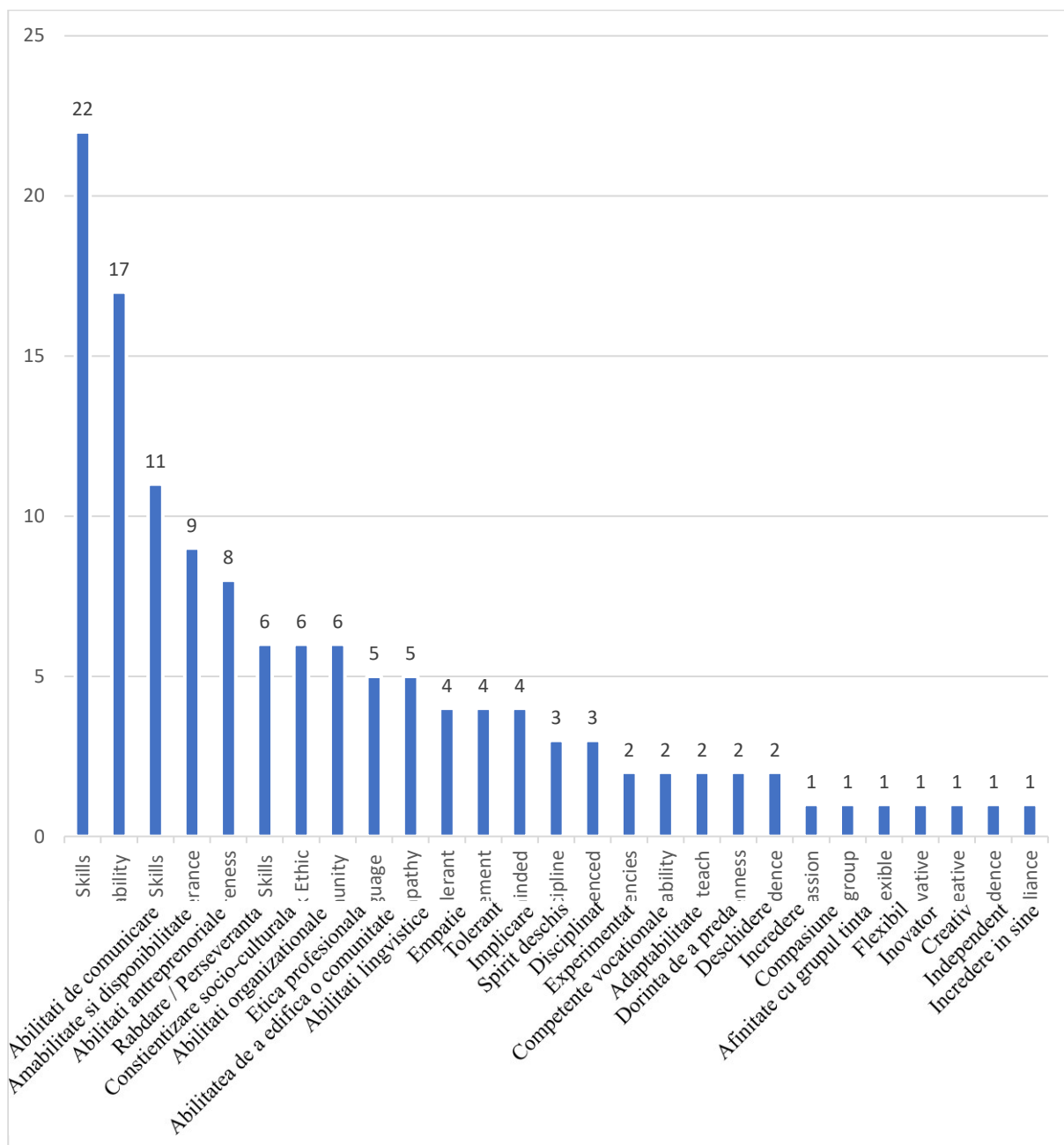
Grupul de agenți a definit calitățile pentru profilul ideal al unui instructor pentru tinerii antreprenori migranți, iar calitatea principală a reieșit ca fiind „Abilități de comunicare” cu o frecvență de 22. Singura calitate care a fost selectată de agenți din toate țările a fost „Abilități de comunicare”, incluzând toate domeniile de interacțiune și relație cu cursanții pe parcursul instruirii. Este foarte important ca instructorul să trimită informații și cunoștințe elevului, precum și să obțină feedbackul pentru o comunicare sănătoasă.

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
<b>Calități ale instructorului YME</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Total</b>
Abilități de comunicare	11	1	2	6	2	22
Amabilitate și disponibilitate	9	1	0	6	1	17
Abilități antreprenoriale	0	2	2	6	1	11
Răbdare / Perseverență	2	1	3	0	3	9
Conștientizare socio-culturală	1	0	5	0	2	8

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
<b>Calități ale instructorului YME</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Total</b>
Abilități organizaționale	0	0	0	6	0	6
Etică profesională	0	0	0	6	0	6
Abilitatea de a edifica o comunitate	0	0	0	6	0	6
Abilități lingvistice	0	0	2	0	3	5
Empatie	2	1	2	0	0	5
Toleranță	0	0	1	0	3	4
Implicare	0	1	3	0	0	4
Spirit deschis	3	1	0	0	0	4
Disciplină	0	1	0	0	2	3
Experimentat	3	0	0	0	0	3
Competențe vocaționale	0	0	0	0	2	2
Adaptabilitate	0	0	2	0	0	2
Dorința de a preda	0	0	2	0	0	2
Deschidere	0	0	2	0	0	2
Încredere	1	1	0	0	0	2
Compasiune	0	0	1	0	0	1
Afinitate cu grupul țintă	0	1	0	0	0	1
Flexibil	0	1	0	0	0	1
Inovator	0	1	0	0	0	1
Creativ	0	1	0	0	0	1
Independent	0	1	0	0	0	1
Încredere în sine	0	1	0	0	0	1

„Amabilitate și abordare”, „Abilități antreprenoriale”, „Răbdare / perseverență” și „Conștientizare socio-culturală” au urmat cu 17, 11, 9 și respectiv 8 frecvențe. Aceste calități au fost, de asemenea, indicate de aproape toți partenerii proiectului. Mai mult, următoarele calități enumerate în funcție de numărul descrescător al frecvențelor lor pot fi văzute în lista de mai jos.

*Abilități organizaționale, Etică profesională, Abilitatea de a edifica o comunitate, Abilități lingvistice, Empatie, Toleranță, Implicare, Spirit deschis, Disciplină, Experimentat, Competențe vocaționale, Adaptabilitate, Dorința de a preda, Deschidere, Încredere, Compasiune, Afinitate cu grupul țintă, Flexibil, Inovator, Creativ, Independent, Încredere în sine*



## BUNE PRACTICI ÎMPĂRTĂȘITE DE RESPONDENȚI...

- Youth Business International este un exemplu bună practică. YBI sprijină tinerii antreprenori defavorizați (18 - 35 de ani) pentru a-și începe, dezvolta și susține afacerile - permițându-le să creeze locuri de muncă, să construiască comunități și să transforme vieți. Indiferent de locul în care lucrează, accentul lor este pus pe tinerii cu o idee de afacere viabilă, dar fără acces la structurile de sprijin de care au nevoie pentru a înființa și conduce afaceri. Parteneriatele YBI cu companii, guverne, agenții internaționale de dezvoltare, fundații caritabile și persoane fizice au scopul de a dezvolta o rețea eficientă și durabilă care să creeze impact pentru tinerii antreprenori defavorizați la scară globală. YBI reunește membri și parteneri cu obiective convergente pentru a crea schimbări rapide și susținute pentru tinerii antreprenori. Ei fac acest lucru bazându-se pe capacitatea unică a rețelei de a învăța, inova și împărtăși expertiza și cunoștințele diverse care fac membrii săi eficienți individual și puternici în mod colectiv (Marea Britanie).

- YES are, de asemenea, câteva programe care sunt potrivite pentru tinerii antreprenori migranți (Marea Britanie).

- Cartea lui Rafael dos Santos, care s-a mutat la Londra în 2002, la vârsta de 21 de ani, după ce a locuit în Sao Paulo (unul dintre cele mai mari orașe din lume). A lucrat ca om de serviciu în bucătărie, chelner și colector de sticle pentru a-și plăti cheltuielile, până când a apărut ocazia de a administra case și în doi ani își conducea propria afacere. În următorii 11 ani, portofoliul lui Rafael a crescut de la 1 la 50 de case, având 15 angajați și având o cifră de afaceri de 1,2 milioane lire sterline. Rafael a oferit cazare pentru peste 2.000 de tineri studenți și profesioniști migranți. Rafael și-a lansat cartea - „Mutarea în străinătate, un pas la timpul potrivit” în 2013. Cartea oferă ajutor și sfaturi celor care au luat decizia de a se muta într-o țară nouă și reprezintă un ghid eficient pentru tinerii antreprenori migranți (Marea Britanie).

- Exemple de bune practici de antreprenoriat se pot găsi în linkul: [http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good\\_Practices.pdf](http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good_Practices.pdf), deși nu este vorba de Marea Britanie. Este vorba de Slovenia. Antreprenoriatul: ZRC SAZU, Slovenia. „Bucătăria deschisă” este un eveniment culinar unic și cel mai popular din Slovenia care aduce inovarea chefilor și bucătarilor locali și străini pe scena culinară slovenă din 2013. A devenit un eveniment regulat în Ljubljana și în fiecare vineri însorită, de la începutul primăverii până toamna târziu, furnizorii de mâncăruri locale și străine invită vizitatorii să încerce bucătăria locală și internațională. Principalele obiective sunt reunirea de mâncăruri din întreaga lume și prezentarea acestora către populația locală și vizitatorii orașului. Scopul este crearea unui loc de întâlnire animat în centrul orașului pentru ca oamenii să-și petreacă timpul cu prietenii și familia degustând mâncare de calitate la prețuri accesibile. Piața culinară include migranți ca bucătari și personal de sprijin, prezentând în același timp caracteristicile culinare și culturale ale țărilor de origine. Pe lângă oportunitățile sporite de angajare, evenimentul contribuie la crearea unui sentiment crescut de apartenență pentru migranți. Evenimente similare se organizează în Maribor (numit Full Pot) și în Koper. Practica este considerată extrem de relevantă datorită contextului larg accesibil; oricine care oferă servicii alimentare are posibilitatea de a se alătura. Site-ul web: <http://www.odprtakuhna.si/en/> (Marea Britanie).

- „Unchiul soțului meu are un salon de coafură și oferă lecții de conducere auto în timpul serii. Are un spirit antreprenorial, independent, este prietenos cu clienții și este un om de lume. Este un om foarte religios și are multă perseverență și o atitudine foarte pozitivă ”(Olanda).

- „Atât Diana, cât și Muhamad au avut parte de o educație bună în Siria: el ca tehnician și ea ca avocat. Ajunși în Olanda, dorința lor aprinsă a fost să meargă rapid pe propriile picioare și mai ales să se întoarcă la muncă. Deoarece era foarte dificil să-și exercite propriile profesii, au decis să adopte o abordare diferită. Gătitul este pasiunea lor. Au decis să introducă bucătăria siriană în Olanda. Prietenii olandezi au gustat mâncarea și au fost entuziasmați. Așa s-a născut o nouă companie.” (Olanda).
- „Cea mai bună practică este propria mea experiență prin înființarea frizeriei mele. Sunt frizer, cosmetician și make-up artist din Siria, cu un munte de experiență și am vrut să lucrez singur. Aveam șapte ani de experiență lucrând în saloane din diferite țări arabe. Eram pregătit pentru o nouă provocare. După patru ani de zile în Olanda, am decis să îmi înființez propria companie. Totul începe prin a avea o rețea bună de sprijin. De exemplu, sprijin pentru partea financiară, sprijin pentru rezolvarea birocrăției înregistrării propriei afaceri și sprijin pentru crearea unui plan de afaceri bun. Acum folosesc cunoștințele de la proprietarii companiilor vecine cu frizeria mea și învăț multe lucruri în fiecare zi.” (Olanda)
- „În lumea muzicii, un tânăr migrant care nu a renunțat niciodată a ajuns să cânte pentru Italia la Concursul Eurovision 2019.” (Italia)
- „Noi înșine reprezentăm o practică bună: am ajuns în Italia acum 25 de ani, fugind de război, și amândoi, soțul meu și cu mine, am învățat modul de viață din Italia. De asemenea, am învățat limba italiană rapid, eu având doar 17 ani. Am putut accesa sistemul școlar italian, soțul meu nu atât de repede, noi provenind din medii diferite, dar am avut ocazia să creăm o companie de construcții. Acum avem doi copii integrați și avem ca angajați patru migranți. Ne asigurăm întotdeauna că au unde să locuiască, să mănânce și să se spele singuri.” (Italia).
- „Am o mulțime de exemple de bune practici: una este Alexandra, care a venit în Italia când avea 6 ani. Nu a renunțat niciodată și s-a ambiționat mereu. Bariera lingvistică a fost și nu a fost o problemă, a învățat italiana, dar vorbește perfect și engleza și poloneza. Ea preda engleza italienilor. O admir pentru simțul ei de supraviețuire și energia nesfârșită a vremurilor și speranței în zile mai bune” (Italia).
- „Mama a început să spele vasele și să facă curățenie în case particulare când a ajuns în Italia, iar acum vinde vase și farfurii și are propria afacere” (Italia).
- „Profesoara mea Cigdem ne-a recomandat să nu renunțăm niciodată și ea a aplicat acest sfat mereu în viața ei. Nu a putut găsi un loc de muncă pentru a câștiga bani, dar a început să ajute copii migranți din jurul ei. Ea și-a câștigat viața cu sprijinul familiilor care și-au educat copiii cu ajutorul ei. Acum, are propriul ei loc unde poate ajuta și mai mulți copii. Ea nu a renunțat niciodată și ne-a învățat să nu renunțăm.” (Turcia)