



# MANUEL METHODOLOGIQUE

---

Consortium SAMIN

## Contents

SECTION 1: INTRODUCTION ET CONTEXTE .....	0
1. INTRODUCTION .....	0
2. Contexte européen .....	0
3. A qui le Manuel est-il destiné ? .....	0
4. Objectifs du Manuel .....	0
5. Contexte du Manuel et du projet SAMIN .....	1
6. Collecte et analyse des données .....	1
SECTION 2: FIBA et l'approche systémique .....	2
Introduction .....	2
PARTIE 1 .....	2
7. L'APPROCHE FIBA.....	2
8. Groupes cibles et intervenants .....	3
8.1 Travailler avec les organisations migrantes.....	4
8.2 Travailler avec les familles .....	4
8.3 Travailler avec les employeurs et les autres acteurs du marché du travail .....	5
8.4 Travailler avec les écoles et les établissements éducatifs, de formation et d'enseignement.....	6
PARTIE 2: DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION.....	7
Introduction .....	7
9. Cours linguistiques .....	8
10. Education Civique.....	9
11. La Formation .....	10
11.1 Conception.....	10
11.2 Répondre aux besoins du marché du travail .....	11
11.3. Travailler avec les experts et les organisations spécialisées .....	12
11.4 Environnement.....	13
11.5 Articulation éducation formelle et non-formelle.....	13
11.6 Placements professionnels et stages .....	14
11.7 Conseils, orientation et construction de compétences.....	15
12. Services aux jeunes .....	16
13. Développement de l'équipe de formation.....	17
14. Evaluation dans le cadre d'une formation .....	18
SECTION 3: PRECONISATIONS .....	20
15. Préconisations de l'analyse d'écart SAMIN.....	20
16. Préconisations du projet FIBA .....	20
Bibliographie.....	23

# SECTION 1: INTRODUCTION AND BACKGROUND

## 1. INTRODUCTION

Ce manuel a été développé dans le cadre du projet SAMIN, un projet Leonardo de Transfert d'Innovation, financé par le programme d'apprentissage tout au long de la vie de la Commission Européenne ("*Lifelong Learning programme*"). Le projet SAMIN se base sur les leçons apprises du projet FIBA et de 18 autres projets nationaux en Europe.

Le projet FIBA (Förderung in Berufswahl und Ausbildung / Soutien à l'éducation et à la formation professionnelle) a été mené par l'organisme de formation ESTA-Bildungswerk dans 5 villes d'Allemagne pendant une période de 2 ans. Le projet a proposé et mis en place de manière innovante des démarches dont l'efficacité a été reconnue afin de répondre aux besoins des jeunes d'origine turque et d'améliorer leur accès à l'éducation et à la formation professionnelle.

Ce manuel méthodologique offre différentes gammes d'approches spécifiques, d'orientations et de stratégies potentielles afin de soutenir l'inclusion des migrant-e-s rencontrant des difficultés à avoir accès à l'éducation et à la formation professionnelle et, par conséquent, au marché du travail. L'intégration des migrant-e-s sur le marché du travail est une conséquence positive pour les sociétés d'accueil et le résultat de l'amélioration des formations et des services offerts.

## 2. Contexte européen

Le développement du Manuel Méthodologique est important en vue de la stratégie européenne de 2020, alors que l'intégration des migrant-e-s joue un rôle clef dans la réalisation des objectifs "UE 2020". Ces objectifs incluent une hausse du taux d'activité des migrant-e-s, une réduction du décrochage scolaire, l'augmentation de la part des 30-34 ans dans l'éducation supérieure, ainsi que la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'UE part du principe que les migrant-e-s soutiennent les marchés du travail européens en comblant les postes vacants tout en contribuant à solutionner le stress démographique auquel l'UE fait face.

## 3. A qui le Manuel est-il destiné ?

Ce Manuel Méthodologique s'adresse en priorité aux professionnel-le-s œuvrant aux niveaux pratiques - à savoir les enseignants et formateurs au sein des secteurs public, privé et du volontariat, travaillant ou visant à travailler avec des migrant-e-s, avec pour objectif de faciliter leur inclusion socio-professionnelle et, à long terme, leur intégration au sein du marché du travail. Ce manuel a été volontairement conçu pour que son usage soit adaptable à différents contextes locaux et régionaux, et qu'il puisse être utilisé directement au niveau de l'exécution par les praticien-ne-s, qui peuvent sélectionner les approches et méthodes qu'ils souhaitent et les adapter à leur cadre de travail spécifique.

## 4. Objectifs du Manuel

L'objectif principal du manuel est de fournir un cadre de référence et d'aider à accroître la qualité des pratiques et des prestations fournies par les professionnel-le-s travaillant avec des migrant-e-s, au sein des Etats Membres de l'UE. Le contenu du manuel a été développé afin de correspondre aux pratiques du projet FIBA. Le manuel compile l'expérience des enseignant-e-s et éducateurs-rices travaillant avec les migrant-e-s vulnérables au sein du projet FIBA. Il offre un manuel compact aux professionnel-le-s travaillant au niveau local, garantissant ainsi un transfert des pratiques évitant de « réinventer la roue ».

Le manuel offre des recommandations “à la carte” à travers lesquelles les praticien-ne-s peuvent sélectionner les conseils et idées qu’ils-elles jugent pertinents pour leur travail. Ce manuel vise à être un instrument pratique et prêt à l’emploi pour les enseignant-e-s et formateur-ric-e-s. Il contient un nombre d’éléments pouvant être utilisés indépendamment les uns des autres, mais pouvant également être combinés afin de garantir des approches cohérentes et des résultats plus efficaces. Le manuel vise à aider les enseignant-e-s et formateur-ric-e-s à adapter les éléments du projet FIBA à d’autres groupes et des contextes géographiques différents.

## 5. Contexte du Manuel et du projet SAMIN

Le Manuel Méthodologique étoffe les recommandations d’une recherche comparée produite par le projet SAMIN. L’analyse est basée sur des recherches menées par des organisations en Allemagne, France, Autriche, Italie, Pays Bas et Grande Bretagne, au sujet de 18 projets nationaux soutenant l’intégration des migrant-e-s au sein du pays d’accueil via l’utilisation d’une gamme de différentes stratégies et approches. Le projet SAMIN a pour objectif d’enrichir le projet allemand FIBA avec des expériences d’autres pays européens et d’adapter ses méthodes à des autres réalités locales et nationales. Après avoir compilé l’analyse comparative, le Manuel Méthodologique promeut les succès expérimentés par le projet FIBA et les 18 autres projets nationaux au sujet de l’amélioration de l’accès et de la participation des migrant-e-s à la formation professionnelle.

## 6. Collecte et analyse des données

L’objectif général ayant guidé le développement du Manuel consiste à identifier et extraire les pratiques du projet FIBA et les reformuler pour les transformer en préconisations structurées. Les pratiques identifiées dans le manuel sont des exemples issus du projet FIBA en Allemagne, renforcés par des pratiques mises en place par d’autres organisations en France, Italie, Autriche, Pays Bas et Royaume Uni. Les données collectées dans les différents pays sont principalement qualitatives et ont été collectées par le biais de recherche de terrain via des questionnaires et des entretiens. L’analyse des données a été principalement qualitative.

## SECTION 2: FIBA et l'approche systémique

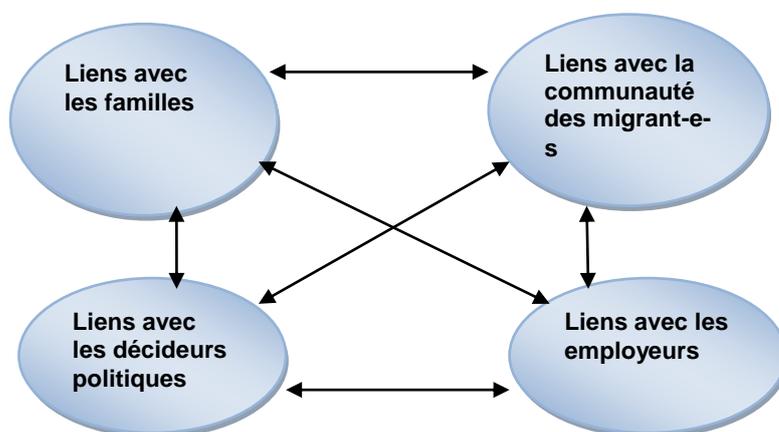
### Introduction

L'objectif de la section 2 est de fournir aux enseignant-e-s et éducateur-ric-e-s des informations détaillées sur le projet FIBA ainsi que les aider à transférer et adapter les principaux éléments des stratégies de FIBA et des 18 autres projets nationaux à leurs propres environnements et situations.

La Section 2 est divisée en 2 parties. La démarche du projet FIBA, dite *approche systémique* est décrite dans la première partie, où sont identifiés les différents intervenants et où l'interaction entre les intervenant-e-s externes et les migrant-e-s est expliquée. La seconde partie de cette section détaille la démarche mise en place.

### PARTIE 1

#### 7. Diagramme 1 : Structure de l'approche systémique FIBA



#### 7. L'approche FIBA

L'approche FIBA consiste à viser différents acteurs (pas seulement l'apprenti-e) et se base sur l'interaction existant entre ces différents protagonistes afin de faire en sorte qu'ils travaillent ensemble à la préparation et au soutien des migrant-e-s. La relation et l'interaction entre ces différents intervenants est illustrée dans le Diagramme 1 ci-dessus.

FIBA adopte une approche holistique de l'intégration professionnelle et sociale, réunissant et faisant collaborer les organisations d'éducation, les employeurs, les décideurs, les groupes migrants et les familles. Chaque acteur possède un rôle spécifique à jouer dans le processus mais c'est bien la relation entre les acteurs et celle entre les acteurs et l'apprenti-e qui sont importantes et rendent l'approche FIBA innovante.

Les principales tactiques utilisées par le projet FIBA incluent :

1. L'établissement de contacts personnels avec les employeurs et les entreprises afin de traiter le problème de la discrimination à l'embauche.
2. Informer les managers et le personnel des ressources humaines sur la meilleure manière de gérer les questions relatives à la diversité.
3. La création d'un lien de confiance mutuel entre les formateur-ric-e-s et les apprenti-e-s.

4. Travailler dans des contextes informels tels que les foyers ou dans les lieux de culte (mosquées, etc.), afin de mener un travail d'information auprès des familles.
5. Travailler avec les entreprises afin de combattre la discrimination ; faciliter la rencontre entre jeunes et employeurs en présence d'un-e conseiller-e.
6. Fournir des services d'orientation et de conseil de carrière afin de soutenir et inciter les jeunes à s'approprier leur projet professionnel.

## 8. Groupes cibles et intervenants

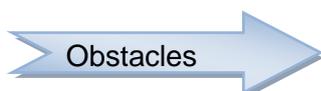
Le projet SAMIN définit un-e migrant-e ou un-e immigrant-e comme une personne ayant un "parcours migratoire" ("*migration background*"). Le groupe cible peut être constitué de personnes nées dans un des pays partenaires du projet – Allemagne, France, Italie, Autriche, Grande Bretagne ou Pays Bas et possédant l'une de ces nationalités, mais ayant au moins un parent ayant immigré ou étant né en tant qu'étranger en Allemagne, France, Italie, Autriche, Grande Bretagne ou Pays Bas. Le projet FIBA a visé les jeunes migrant-e-s d'origine turque étant en période transitionnelle entre l'école et l'éducation et la formation professionnelle initiale.

Les groupes cibles indirects étaient les parents de ces jeunes, les employeurs, les membres des organisations migrantes locales, ainsi que d'autres intervenants travaillant pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle. Les groupes cibles directs sont pour cela les éducateurs à qui ce manuel s'adresse.

En relation avec les objectifs du projet SAMIN, ce Manuel Méthodologique est destiné aux enseignant-e-s, formateur-ric-e-s et travailleurs sociaux engagés sur une formation ou dans l'accompagnement des migrant-e-s dont le but commun est l'éducation de tous-tes pour tous-tes, dans la perspective d'un apprentissage continu et d'un accès égal aux droits.



La question est de savoir en quoi les migrant-e-s sont-ils/elles différent-e-s des autres apprenti-e-s dans la formation professionnelle. Afin de répondre à leurs besoins, les enseignant-e-s et formateur-ric-es doivent être sensibilisés au caractère spécifique de leurs besoins. Le groupe cible est divers dans sa composition et donc dans ses besoins. Les nouveaux immigrant-e-s peuvent avoir les compétences linguistiques comme besoin prioritaire. Pour d'autres, cela peut être un manque de connaissances concernant le marché du travail du pays d'accueil, des qualifications faibles ou absentes du fait d'une interruption dans le parcours éducatif ou de l'absence d'un permis de travail. Un autre facteur devant être pris en compte est le parcours migratoire et si la migration individuelle a été subie ou choisie. La liberté de mouvement est un droit fondamental de tout citoyen européen. Les individus vivant dans les Etats Membres ont le droit de partir travailler dans un autre Etat européen. Cependant, le terme "migrant" recouvre également les individus provenant d'un pays tiers (externe à l'Union Européenne), rendant ainsi indispensable aux enseignant-e-s et formateur-ric-es la prise en compte du fait que l'accès aux droits des migrant-e-s issu-e-s de pays d'un pays tiers diffère de celui des citoyens européens.



Enseignant-e-s et formateur-ric-es doivent être sensibilisés au fait que les immigrant-e-s peuvent faire face à une variété d'obstacles limitant potentiellement leur accès au marché de l'emploi – faible niveau de compétences linguistiques, incompatibilité entre les compétences et l'offre d'emploi, incompatibilité entre les niveaux d'éducation du pays d'accueil et du pays

d'origine. Ces limitations peuvent être aggravées par la discrimination subie à l'école de la part des pairs et des enseignant-e-s, suivie de la discrimination à l'embauche pratiquée par les employeurs. La discrimination et le manque de connaissances interculturelles et de sensibilisation parmi les employeurs ont pour conséquence de désavantager les migrant-e-s lors du processus de recrutement et mènent au final à la sous-utilisation des compétences des migrant-e-s.

## 8.1 Travailler avec les organisations migrantes



L'une des premières étapes de la mise en place du projet est d'atteindre les personnes avec qui un éducateur va travailler. Il est commun pour des projets d'utiliser une approche multi-stratégique où plusieurs méthodes sont combinées.

Dans le cas où les personnes ne sont pas confiées directement par des structures publiques aux organisations auxquelles un éducateur est rattaché, les méthodes pour atteindre les migrant-e-s incluent :

- l'utilisation d'un accès interne et du recrutement
- l'envoi par un partenaire
- via un réseau d'organisations migrantes

Il est ainsi essentiel que votre organisation ait des partenariats bien établis et durables avec les organisations migrantes car le processus de sélection du groupe cible est très couteux en temps dans le cas où ces relations soient inexistantes et doivent être construites. Travailler ensemble avec les organisations migrantes est fondamental dans certains cas et constitue la base de l'approche systémique FIBA, ces organisations étant les principales structures en contact avec les migrant-e-s.



La majorité des autres projets ayant fait l'objet de recherche dans le cadre de ce projet ont développé des relations avec les organisations de migrant-e-s pour diverses raisons, incluant :

- Le recrutement de participants
- La sensibilisation au sujet des activités
- La formation de partenariats stratégiques pour une offre de service complémentaire (recommandations, référencement)
- Permettre un relais des stagiaires auprès d'autres organisations
- Le soutien aux organismes de formation
- Atteindre les parents

## 8.2 Travailler avec les familles



Le projet FIBA a mis en avant une stratégie consistant à travailler dans des contextes informels tels que les foyers ; ou par exemple aussi dans les lieux de culte (mosquées), afin de pouvoir fournir de l'information directement aux familles. FIBA a fourni un service de conseil à l'orientation afin de soutenir les jeunes dans l'appropriation de leur projet, reconnaissant le fait que les parents exercent une forte influence sur les choix professionnels de leur fils ou leur fille.



### Exemple 1

Des stratégies ont été utilisées dans d'autres projets afin d'atteindre les migrant-e-s et leurs parents via les organisations migrantes. Ces stratégies incluent :

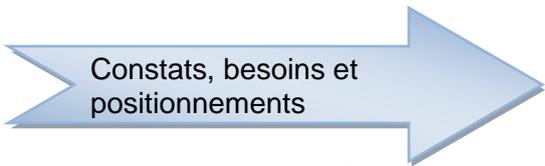
- Organisation de sessions d'information parent-étudiant à l'école ou au sein des organisations migrantes
- Distribution de prospectus, de brochures et d'affiches dans plusieurs langues
- Mise à disposition du personnel du projet pour des rencontres informelles avec les parents



### Exemple 2

Un exemple de méthode pour collaborer avec les parents consiste à organiser des sessions parent-apprenti dont l'objectif est de sensibiliser, discuter, apaiser les craintes et s'assurer du soutien des parents. Cette méthode a été utilisée par le projet néerlandais "Construire un secteur de la construction diversifié", dans lequel le responsable du projet a organisé des sessions d'information parent-apprenti afin d'informer et d'impliquer les parents dans le choix de carrière de leurs fils/filles. Le responsable du projet s'est rendu compte que les parents hésitaient à laisser participer leurs fils/filles au projet dans un premier temps, craignant les dangers liés aux conditions de travail. Les sessions parent-apprenti ont servi de plateforme de sensibilisation où ces peurs ont pu être discutées et dissipées, permettant l'obtention du soutien des parents.

## 8.3 Travailler avec les employeurs et les autres acteurs du marché du travail



### Constats, besoins et positionnements

Le projet FIBA a consolidé une gamme de stratégies afin de garantir le soutien aux migrant-e-s dans la formation professionnelle et, indirectement, dans le marché du travail. Il a été reconnu que les migrant-e-s peuvent être victime de discrimination, souvent due aux stéréotypes, lors de la recherche d'emploi.

- Les formateur-ric-e-s travaillant sur le projet FIBA ont établi des contacts personnels avec les employeurs, les entreprises et les centres pour l'emploi afin de combattre les discriminations dans le processus d'embauche.
- Les formateur-ric-e-s ont travaillé avec les entreprises afin de combattre la discrimination au sein du lieu de travail par une campagne de sensibilisation via des prospectus et brochures.
- Les formateur-ric-e-s ont soutenu les responsables et le personnel des ressources humaines en les informant et sensibilisant sur les questions liées à la diversité.
- Les jeunes ont reçu un soutien additionnel via des rencontres jointes avec les conseiller-e-s et employeurs.

- A leur tour, les employeurs ont été capables de fournir un avant-gout du monde du travail via des stages, placements professionnels et apprentissages. L'objectif derrière l'implication des acteurs externes est de faciliter une base de recrutement plus large, s'assurer de l'implication et de l'appropriation par les communautés locales et ainsi de générer une durabilité des résultats au-delà du cycle de vie d'un projet ou d'une formation.

### Exemple

D'autres organisations dans le cadre de plusieurs projets ont formé des partenariats avec les employeurs, mis en place à travers de précédents réseaux organisationnels ou via des organisations partenaires. La valeur ajoutée de tels liens avec les employeurs s'est traduite par :

- Une offre de stages et d'apprentissages
- Une mise à disposition de formations ou d'ateliers sur les compétences et qualifications pour l'emploi, ainsi que les attentes du marché du travail
- Une meilleure transition entre l'école et le lieu de travail
- La construction d'un réseau
- L'amélioration du processus de jumelage professionnel (adéquation employeur-travailleur)

L'accès à des personnes ayant un parcours migratoire et éloignés de l'emploi, se fait généralement par le biais d'autres services ou activités de l'organisation, ce qui peut être très efficace. Un projet italien "Life at the Top" (*La vie au sommet*) a offert des ateliers de couture aux migrantes. Le bureau pour l'emploi est situé au sein même du centre d'accueil des migrant-e-s et ils ont pu atteindre de cette manière les migrant-e-s nouvellement arrivés à travers le centre d'accueil.

## 8.4 Travailler avec les écoles et les établissements éducatifs, de formation et d'enseignement

### Constats, besoins et positionnements

Le projet FIBA a reconnu qu'il était important de créer une confiance mutuelle entre le/la formateur-riche et le/la migrant-e. FIBA a travaillé avec des formateurs-rices et des conseiller-e-s formés aux questions interculturelles (langage, spécificités culturelles). Ils ont de plus garanti que chaque stagiaire bénéficie d'un-e formateur-riche attiré-e, et que l'accompagnement soit mis en place par cette même personne de confiance.

FIBA a adopté une approche holistique, faisant en sorte d'impliquer tous les acteurs dans le parcours du/de la migrant-e, de la formation à l'insertion sur le marché du travail.

- Un système de mentorat "entre pairs" a été mis en place pour prendre le relais et remplacer le rôle des conseiller-e-s après un certain temps. Les "collègues mentors", participant déjà à un projet, ont été identifiés et formés au rôle de mentor.
- La formation s'est concentrée non seulement sur le renforcement de compétences scolaires et dans un cadre d'éducation formelle, mais également

sur les compétences non formelles et informelles telles que les compétences liées à la recherche d'emploi (organiser la recherche d'emploi, rédiger la candidature, préparer l'entrevue), la responsabilisation sur les questions de santé et de bien être personnel, la prise de décision, la sensibilisation aux questions politiques et sociales et l'encouragement à l'engagement civique.

- Les formateurs-rices ont également établi des contacts personnels avec les acteurs travaillant dans le domaine de l'intégration au marché du travail (ex: les centres pour l'emploi, les organismes de formation/éducation, les écoles. Etc.) afin de combattre la discrimination à l'embauche.

## PARTIE 2: Le Programme de Formation

### Introduction

Le développement du Manuel Méthodologique est important en vue de la stratégie européenne de 2020, où l'intégration des migrant-e-s joue un rôle clef dans la réalisation des objectifs "UE 2020". Ces objectifs incluent une hausse du taux d'activité des migrant-e-s, une réduction du décrochage scolaire, l'augmentation de la part des 30-34 ans dans l'éducation supérieure, ainsi que la réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'UE part du principe que les migrant-e-s soutiennent les marchés du travail européens en comblant les postes vacants et en contribuant à solutionner le stress démographique auquel l'UE fait face.

En 2011, la Commission Européenne présentait un Agenda Européen pour l'Intégration, promouvant le développement de trois Modules Européens pour l'Intégration des migrants comme nouvel outil flexible pour soutenir le processus d'intégration, étroitement lié avec les 11 Principes Communs de Base pour l'Intégration des Immigrants convenus par le conseil de Justice et d'Affaires Intérieures afin d'assister les Etats Membres dans la formulation de leurs politiques d'intégration. L'objectif du rapport "Des Principes à la Pratique : les Principes Communs de Base pour l'Intégration et les Conclusions du Manuel" (mis à jour en 2010) reflète l'objectif du projet SAMIN en démontrant que l'échange d'expériences et de pratiques peut fournir des conseils concrets et précieux afin de renforcer l'intégration des immigrant-e-s en Europe.

Les modules visent à mettre l'accent sur le fait que l'intégration est un processus à deux sens (réciproque), c'est pour cette raison que sont incluses dans les modules des mesures visant à la fois les migrant-e-s et les acteurs représentant la société d'accueil.

Le Module 1 – "cours introductifs et de langue" – comprend les connaissances de base de la langue, l'histoire et les institutions du pays d'accueil.

Le Module 2 – "engagement fort de la société d'accueil" – se concentre sur l'égalité d'accès aux services publics, biens privés, institutions ainsi que l'égalité d'accès au marché du travail européen.

Le Module 3 – "participation active des immigrants dans tous les aspects de la vie collective" – encourage la participation des migrant-e-s au processus démocratique, particulièrement au niveau local, en tant qu'étape vers la citoyenneté.

En terme de programmes de formation, les Modules 1 et 2 sont considérés comme importants par le partenariat SAMIN car, non seulement ils promeuvent l'inclusion socioprofessionnelle des migrant-e-s, mais ils reflètent également les principes du projet FIBA et des 18 autres projets nationaux ayant fait l'objet de la recherche.

## 9. Cours linguistiques

### Objectifs

Un cours de langue peut avoir lieu dans le cadre d'une démarche d'accompagnement à l'insertion ou dans le cadre d'une formation.

Le renforcement des compétences linguistiques vise à :

- a) augmenter la cohésion sociale, à savoir être un outil d'intégration sociale et de compréhension de la société d'accueil ;
- b) améliorer les opportunités d'emploi en étant adaptées au contexte professionnel ;
- c) être adaptées au niveau de connaissances de l'individu.

### Constats, besoins et positionnements

\* La formation linguistique doit être ajustée aux besoins du marché du travail ou du secteur professionnel. Pour FIBA, le coordinateur de projet a construit un réseau durable parmi les entreprises grâce auquel ont été établies des stratégies sur la meilleure manière de soutenir parmi les immigrant-e-s les compétences linguistiques spécifiques au marché du travail.

\* Le nombre d'heures de cours nécessite d'être organisé de manière flexible afin de répondre aux besoins du groupe, en prenant en compte les questions de *temps*, d'*endroit* et de *contenu*, permettant ainsi aux migrant-e-s de se libérer pour d'autres tâches telles qu'un emploi ou le suivi d'une formation professionnelle ou académique. Il est difficile de prescrire un nombre spécifique d'heures permettant d'atteindre une certaine maîtrise de la langue, cela dépendant du niveau de compétences requis (ex: langage propre à un emploi spécifique), de l'objectif (ex: obtention de la citoyenneté) et les compétences précédemment acquises.

\* La recherche a montré que les migrant-e-s installé-e-s depuis longtemps ("ancien venus") ont parfois besoin de plus d'heures de cours que les nouveaux arrivants car ils/elles ont développé des "stratégies d'adaptation" afin de palier un manque de compétences linguistiques (ex: se reposer sur les avocats, les docteurs, et d'autres professionnels etc. ayant la même langue maternelle).

\* Afin de parvenir aux meilleurs résultats, il est recommandé de structurer les cours en fonction du niveau de compétence des migrant-e-s, en prenant en compte leur expérience professionnelle ainsi que l'éducation reçue dans les pays d'origine.

\* Impliquer les participant-e-s dans une activité pratique (ex : un cours de cuisine ou une activité manuelle) est une bonne stratégie. Lier les classes orales avec des activités pratiques afin d'aider à dépasser les barrières liées aux précédents apprentissages. Les classes écrites peuvent ensuite enrichir les classes orales et pratiques. Le lien avec une activité aide à améliorer le développement de compétences transférables.

\* Les programmes devraient également être organisés dans des endroits facilement accessibles aux migrant-e-s.

### Exemple 1

L'un des plus importants éléments du projet FIBA était de vérifier le niveau de compétences existant en langue allemande. Un constat partagé dans le projet était que chaque participant doit essayer d'atteindre le niveau de compétence B1, ce niveau étant une précondition pour trouver un emploi en Allemagne.

## Exemple 2

Offrir des cours de langue de manière contextualisée : une organisation britannique a offert des formations linguistiques liées aux questions professionnelles, de recherche d'emploi, de logement et d'allocations sociales.

Un projet en Allemagne a combiné formation linguistique et placements professionnels sur site. La formation linguistique est organisée en modules se combinant en fonction des besoins de l'individu, avec une durée maximum de 6 mois :

- Module 1 : formation linguistique et travail pratique au sein d'ateliers de formation (hébergés) ou d'organisations caritatives
- Module 2 : formation linguistique et étapes préparatoires à l'accès à l'emploi
- Module 3 : placements combinés à une formation linguistique continue, un accompagnement social et au développement de carrière

## Exemple 3

Localisation : certaines organisations interviewées pour ce projet ont offert leurs services dans une variété de lieux, de ceux étant centraux et facilement accessibles par les transports en commun à ceux situés au sein de la communauté ou de l'endroit du besoin (écoles, centres etc.). Certaines organisations ont choisi une offre de programmes utilisant une approche multi-agence, et ont donc localisé leurs programmes à l'endroit où le groupe cible peut accéder à une gamme de services – une sorte de "marché central". Certaines organisations ont choisi de proposer des programmes au sein de leurs propres locaux, où se trouvent à disposition des salles de formation, des salles de rencontre confidentielles et des salles informatiques.

## 10. Education Civique

### Objectifs

Selon le Manuel "des principes à la pratique : les principes communs de base de l'intégration" (MPG 2010), les cours introductifs transmettent de manière idéale le message d'une société d'accueil qui encourage le/la nouvel-le arrivant-e à se responsabiliser vis-à-vis de la communauté dans laquelle il s'apprête à vivre.

Organiser des cours introductifs pour les migrant-e-s nouvellement arrivé-e-s représente toujours un défi. Les cours de langue, les cours d'éducation et d'intégration civique devraient toujours former la base de ces cours introductifs.

Les cours d'éducation/orientation/intégration civique peuvent contribuer à faire correspondre les attentes des migrant-e-s et des sociétés d'accueil en fournissant une connaissance, une compréhension et un aperçu de la vie dans le pays d'accueil. Les cours d'éducation civique devraient ainsi :

- a) améliorer la compréhension de la société d'accueil
- b) favoriser l'indépendance de l'individu
- c) développer de nouvelles compétences

### Constats, besoins et positionnements

\* Les migrant-e-s ont besoin d'acquérir les compétences leur permettant de communiquer et naviguer dans des situations au sein desquelles d'autres normes culturelles sont en jeu. Le développement des compétences interculturelles est ainsi un aspect important de la formation, ainsi que la dispense de conseils pratiques (ex: comment prendre rendez-vous avec un médecin, où enregistrer une demande d'aide au logement, etc.)

\* Concernant la structuration des programmes linguistiques et introductifs, qu'ils soient intégrés ou indépendants les uns des autres, aucune évidence ne suggère qu'une méthode soit plus efficace qu'une autre.

\* Même si le contenu des cours introductifs est déterminé par les besoins locaux, le rapport de la CE fait des recommandations sur le contenu basique que les cours doivent posséder : un savoir sur la vie de tous les jours, le marché du travail, l'éducation, la culture, l'histoire et les valeurs de la société d'accueil et de l'Union Européenne (démocratie, égalité des droits, liberté d'expression)

\* Bien que la longueur du cours dépende des besoins ou des compétences du/de la migrant-e, la période optimale de dispense du cours introductif doit commencer dans les 6 mois suivant l'arrivée du/de la migrant-e ; les migrant-e-s nécessitant des informations pratiques à propos de la vie quotidienne dès le début de leur processus d'intégration. Cependant, les incertitudes liées à l'accès aux droits à l'arrivée peuvent limiter l'engagement initial au sein des cours d'éducation civique.

### Exemple

Un cours préparatoire en Autriche s'est concentré sur l'avancement des compétences sociales et interculturelles avec une formation sur des questions culturelles et sociales au sein de la société d'accueil et le rôle personnel ainsi que l'emprunte culturelle. L'objectif était de développer les opportunités d'action – particulièrement dans le contexte du secteur professionnel (soins de santé) – réduisant les quiproquos culturels tout en favorisant l'intégration sociale et culturelle.

## 11. La Formation

### 11.1 Conception

Concernant la conception des programmes de formation, les formateurs-rices devraient garder en tête que les méthodes issues de pratiques incluent l'intégration des formations linguistiques et professionnelles afin de mettre en contexte la formation et de mieux préparer les migrant-e-s au marché du travail grâce à un langage spécifique à l'emploi.

### Exemple 1

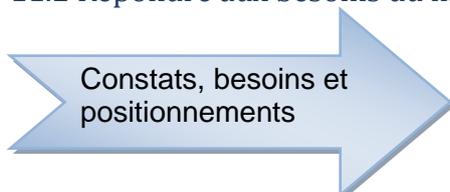
Un projet en Allemagne a combiné formations linguistiques et placements professionnels, en accord avec les demandes de l'individu immigrant. Le programme a été divisé en 3 modules; Formation linguistique et travaux pratiques au sein d'ateliers de formation hébergés, suivi de d'une formation linguistique additionnelle en même temps que des étapes préparatoires pour accéder à l'emploi. Enfin, les migrant-e-s se voient offrir des placements, combinés à une formation linguistique continue ainsi qu'un accompagnement social et de développement de carrière.

### Exemple 2

Un autre projet s'est concentré sur l'apprentissage informel et contextualisé, incluant de l'information, des conseils et un guidage en même temps qu'une formation linguistique, des

packs de soutien individuels, une analyse des besoins individuels / un plan d'action / un plan de formation professionnelle et un plan de progression.

## 11.2 Répondre aux besoins du marché du travail



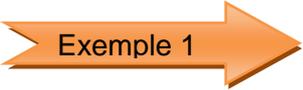
\* Les programmes de formation devraient être construits en accord avec les besoins du marché du travail et associés aux secteurs professionnels. La préparation à un emploi, en termes d'acquisition de compétences et qualifications, rend clairement un individu plus employable. Les offres de formation fournissant des qualifications demandées sur le marché du travail et qui facilitent l'accès à l'emploi promeuvent clairement l'inclusion des migrant-e-s. De nombreuses organisations offrent des stages aux apprenti-e-s grâce à des liens étroits avec les employeurs, tel que suggéré par le projet FIBA.

\* La préparation au marché du travail peut varier, allant de l'éducation en classe à propos des différents types d'emploi et des qualités et compétences dont la possession est désirable, aux expériences d'emploi de court terme dans des situations professionnelles réelles. La formation professionnelle est plus poussée pour les situations d'acquisition d'un emploi relié à des compétences spécifiques et est généralement organisée dans un environnement mixte suivant le modèle de l'alternance, mélangeant cours théoriques au sein des organisations de formation professionnelle et formations pratiques sur le lieu de travail ou stages auprès des employeurs.

\* Les placements professionnels offerts par les employeurs, reliés à des services de conseils intensifs et de coaching fournis par les formateurs-rices peuvent renforcer la capacité des migrant-e-s à risque. Des liens étroits avec les employeurs signifient que ces derniers peuvent recevoir des services de conseil au sujet des groupes cibles et – le plus important – qu'ils puissent tester et mettre à l'essai les migrant-e-s qui n'ont souvent pas de qualifications formelles à présenter à un employeur.

\* La reconnaissance des qualifications peut s'avérer difficile mais les formateurs-rices se doivent de rechercher des manières plus flexibles d'évaluer et valider les compétences. Des méthodes d'évaluation reconnaissent et valident les compétences des immigrant-e-s en prenant en compte les compétences sociales, professionnelles et de communication. Impliquer les employeurs dès le début du processus d'évaluation des compétences permet d'augmenter la probabilité de chance d'obtenir un future emploi pour le/la stagiaire ou l'apprenti-e. Les formateurs-rices doivent reconnaître que parfois la formation a eu lieu des années auparavant et que les compétences peuvent être dépassées ou obsolètes, certains secteurs évoluant rapidement. Les formateurs-rices peuvent aider à regagner ces compétences ou fournir des conseils sur la meilleure manière d'acquérir de nouvelles qualifications ou des compétences supplémentaires. C'est particulièrement important pour les métiers techniques qui évoluent constamment.

\* L'apprentissage basé sur les TIC (technologies de l'information et de la communication) peut fournir de la flexibilité, permettant à tous les migrant-e-s d'apprendre à n'importe quel moment et depuis des endroits différents. L'apprentissage TIC requiert cependant des migrant-e-s qu'ils aient les compétences suffisantes pour pouvoir utiliser les TIC, sans oublier que les compétences TIC de base sont considérées comme nécessaires dans notre société.



### Exemple 1

Les formateurs-rices d'une organisation allemande ont coopéré avec l' "Institut de formation professionnelle dans le secteur de la santé" afin de délivrer un cours d' "aide-soignant" comme tremplin vers une formation professionnelle classique de 2-3 ans. Le projet a offert des cours de base en soins de santé (cours d'aide-soignant, 6 mois : 700 heures) et une période de formation (placement professionnel) au sein d'hôpitaux et de centres de traitement ambulatoires. L'aspect le plus important du projet concernait le fait que les cours de qualification ont permis de travailler dans un domaine précis (par contraste avec les "mesures" qui ne sont pas qualitativement spécifiques à une entrée précise du marché du travail) et ont été donnés par des experts du domaine médical et des soins de santé.



### Exemple 2

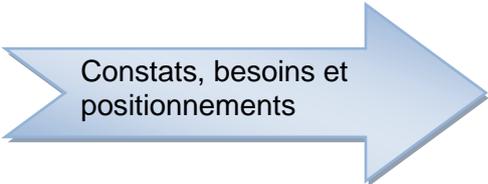
Un projet autrichien a inclus une période de stage dans le secteur des soins de santé, pendant lequel les participant-e-s ont eu la chance de se mettre à l'essai et d'expérimenter concrètement le secteur professionnel, gagnant une expérience professionnelle vitale. Ceci leur a permis de gagner en confiance et en aisance et de laisser une impression positive aux employeurs. La formation professionnelle a inclus des connaissances de base sur les patients d'infirmier et les personnes âgées, ainsi que les questions éthiques et morales liées à ce secteur. Le résultat a été de prévenir et éviter de possible conflits, insécurités et incertitudes.



### Exemple 3

Un programme de préparation en Autriche a inclus les fondements en TIC afin de répondre aux exigences du secteur de la santé, reconnaissant que le gain de connaissances de base solides est crucial.

### 11.3. Travailler avec les experts et les organisations spécialisées : constats européens



#### Constats, besoins et positionnements

\* Le projet FIBA a démontré que les formateurs-rices qui travaillent étroitement avec les expert-e-s et les organisations spécialisées améliorent fortement l'accessibilité de leurs services aux immigrant-e-s. En établissant des liens avec les organisations, les formateurs-rices et enseignant-e-s peuvent travailler avec des experts dans les secteurs professionnels soutenant la formation professionnelle.

\* Les professionnels du secteur peuvent également aider à développer le programme de formation, mettant à disposition un mélange de compétences théoriques et pratiques. Le contenu du programme peut être développé conjointement par les expert-e-s bénéficiant d'un savoir spécifique reflétant les besoins de l'employeur et les enseignant-e-s reflétant les besoins et compétences de l'apprenti-e. L'inclusion de placements professionnels au sein de la formation consolide les compétences employables à la fois au niveau théorique et pratique.

\* Les organisations offrant plusieurs services de soutien professionnel, académique et de formation sont capables d'informer les jeunes migrant-e-s et de faire le lien avec les structures publiques. Un tel service permet aux jeunes migrant-e-s de bénéficier de conseils d'orientation professionnelle. Les enseignant-e-s et formateurs-rices les assistent en les accompagnants auprès des services publics, en les informant sur les types d'emplois auxquels ils peuvent postuler et en les informant sur les types de qualifications nécessaires afin d'atteindre un objectif professionnel particulier.

#### 11.4 Les espaces de formation



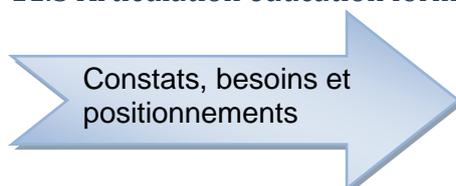
\* L'endroit où la préparation à la formation, l'information et les conseils sont offerts est un facteur important en termes d'accès et de continuité dans la réponse aux besoins du groupe. Le projet FIBA a créé des liens avec une communauté et a utilisé des environnements "non traditionnels" tels que les mosquées et les organisations migrantes afin de pouvoir prendre contact et fournir un premier service de conseil et d'information.

\* Des méthodes similaires ont été mises en évidence dans la recherche : le bouche à oreille a aidé à diffuser l'information au sujet des projets au sein de la communauté où ceux-ci étaient basés. L'objectif est de fournir un environnement sécurisé et confidentiel, garantissant aux migrant-e-s la maximisation de la qualité des soins et services reçus.



Un projet néerlandais a bien fonctionné car toutes les activités étaient situées au même endroit, donnant aux participant-e-s un sens de familiarité. Il est important de travailler dans un environnement où les stagiaires peuvent se sentir "comme chez eux". Un autre projet a fourni ses services au sein d'un centre multi-usage où les migrant-e-s peuvent accéder à d'autres services. Cette structure centralisée et très bien établie est un facteur explicatif important du succès du projet.

#### 11.5 Articulation éducation formelle et non-formelle



\* La méthode de formation est importante afin de faire en sorte que les participant-e-s retirent un maximum des programmes. L'apprentissage informel peut être utile lorsque l'individu n'a pas suivi par le passé des programmes d'éducation formelle, incarnant une introduction "non menaçante" au développement des compétences et à la construction de la confiance en soi.

\* Le coaching individuel est important pour travailler sur la relation de confiance entre le/la formateur-riche et le/la participant-e, et offrir une plateforme pour le/la participant-e afin de discuter de sujets qu'ils/elles ne souhaitent pas dévoiler dans une configuration de groupe. Les sessions de coaching visent à aider le/la migrant-e à réfléchir. Dans le projet FIBA il y

avait un-e formateur-riche pour chaque migrant-e, permettant la construction d'une relation de confiance. On a également attribué au/à la migrant-e un-e conseiller-e qui à son tour a été remplacé par un-e "collègue mentor" après un certain temps.

#### Exemple 1

Un projet néerlandais a utilisé un mix de techniques afin de mobiliser les jeunes. Les visites d'entreprises permettent aux étudiant-e-s de se familiariser avec le travail de l'entreprise et de voir quel type d'employé-e un-e employeur-e recherche. Les participant-e-s s'approprient de l'activité en contactant les entreprises qu'ils s'apprêtent à visiter et en ayant la possibilité de parler directement avec les employé-e-s. Les interventions en cours de la part d'invité-e-s du secteur professionnel sont également appréciées par les étudiant-e-s qui aiment écouter les expériences et conseils venant directement "du terrain".

#### Exemple 2

Dans un autre projet néerlandais, les participant-e-s ont pu prendre confiance en eux/elles et en la société grâce à des travaux de groupe, des exercices individuels, des jeux de rôle, des présentations et le développement de leur portfolio professionnel.

#### Exemple 3

Un projet a rendu créatif l'environnement de formation et fortement valorisé le bénévolat et la manière dont ces compétences sont transférables sur le marché du travail. Les méthodes actives permettent aux individus d'« apprendre en faisant » pour gagner en confiance et participer activement au processus d'apprentissage.

### 11.6 Placements professionnels et stages

#### Constats, besoins et positionnements

\* Les migrant-e-s peuvent éprouver des difficultés à obtenir un emploi à cause des pratiques discriminantes ayant lieu durant le processus d'embauche. Afin de combattre la discrimination sur le lieu de travail, le projet FIBA s'est concentré sur le développement de liens personnels avec les employeurs. Les managers et les responsables des ressources humaines ont été ciblés avec l'objectif de les sensibiliser et d'améliorer leurs connaissances sur la manière de traiter les questions de diversité. Les placements professionnels et les stages sont une part importante du projet FIBA, fournissant aux migrants une expérience professionnelle concrète mais d'une manière "protégée", le/la migrant-e étant soutenu-e par un-e conseiller-e et par un-e mentor après un certain stade. Le/la conseiller-e rencontre à la fois l'employeur et l'apprenti-e, fournissant un support et jouant le rôle de médiateur-riche.

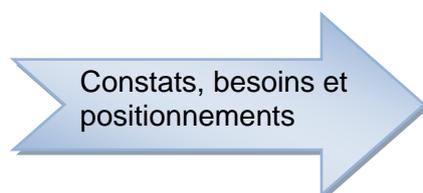
\* Il est utile de faire le lien entre les compétences précédemment acquises par le/la migrant-e et les compétences leur permettant un soutien au sein du marché du travail, afin de favoriser et faire avancer leur intégration au sein du marché du travail, en identifiant la manière dont les compétences peuvent être transférables à un emploi spécifique. L'objectif est de connecter les compétences acquises dans leur pays d'origine aux compétences nécessaires à certains emplois. Les enseignant-e-s et formateurs-rices devraient lier les ateliers professionnels aux compétences et centres d'intérêts du/de la migrant-e, ce qui

permettrait au/à la migrant-e de maximiser ses compétences existante et en développer de nouvelles.

\* Les enseignant-e-s et formateurs-rices devraient créer des liens avec des types d'entreprises spécifiques soutenant l'économie sociale (celles embauchant des individus sans emploi). Cela aide à dépasser les barrières en soutenant les migrant-e-s intégrant le marché du travail. L'élément positif d'une telle collaboration avec ces entreprises est de rendre familiers les employeurs avec les besoins spécifiques de certains groupes cibles, incluant les migrant-e-s.

\* L'enseignant-e ou le/la formateur-riche devrait s'assurer de l'expertise de quelqu'un issu du marché du travail afin de sensibiliser les entreprises au sujet de l'importance et de la pertinence du placement professionnel, permettant ainsi au/à la formateur-riche de garantir aux migrant-e-s des expériences de placement professionnel réalistes et de long terme.

### 11.7 Conseils, orientation et construction de compétences



\* Les formateurs-rices peuvent améliorer l'employabilité grâce à une focalisation forte sur les compétences psychosociales, l'apprentissage et l'orientation professionnels, qui facilitent également le transfert de l'école à l'apprentissage ou à la vie professionnelle. Les compétences psychosociales telles que la prise de décision ou la résolution de problème augmentent l'indépendance dans l'emploi et améliorent les performances d'apprentissage. Les jeunes migrant-e-s peuvent découvrir leur potentiel et de leurs intérêts tout en développant davantage leur autonomie et leurs compétences, facilitant ainsi leur intégration au sein du marché du travail.

\* Les formateurs-rices peuvent faire usage de stratégies afin d'améliorer le développement personnel, social et professionnel, telles que le soutien individuel ("one to one"), le support d'autres fournisseurs de services au travers de réseaux, de sessions de travail de groupe, de services de soutien sans rendez-vous et de plans d'action individuels. Des objectifs mesurables, réalistes, atteignables et fixes dans le temps doivent être fixes parallèlement à ces stratégies.

\* L'intégration sociale est aussi importante que l'intégration professionnelle, et une attention particulière devrait être portée à la création d'un environnement confidentiel et de confiance. Un projet a fait cela via des activités de rapprochement et de construction de groupe : tou-te-s les participant-e-s ont mangé ensemble après chaque atelier, et ont ainsi partagé entre eux/elles leurs expériences et leur savoir.

\* Les conseils de carrière peuvent être offerts via des rencontres et discussions bilatérales régulières afin d'identifier les objectifs éducatifs et professionnels, ainsi qu'en sessions de groupe. Dans le projet FIBA, les conseils de carrière étaient offerts aux jeunes migrant-e-s au sein de la communauté et en présence des familles, s'assurant le soutien des parents. En plus du contenu de l'apprentissage, les ateliers représentent un outil pour la construction, le partage et la socialisation de l'équipe. Ainsi, l'évaluation individuelle parallèlement aux ateliers collectifs est une méthode efficace.

\* Les formateurs-rices doivent être conscient-e-s que les nouveaux arrivants, les immigrant-e-s résidents de long terme et la "prochaine génération" de migrant-e-s peuvent

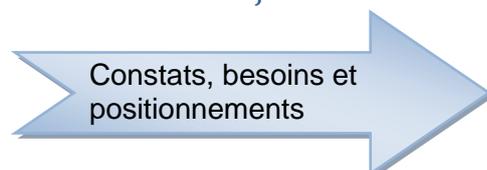
avoir à faire face au défi d'établir et maintenir leur employabilité, et doivent ainsi avoir accès à des mesures de soutien. Les formateurs-rices devraient se concentrer sur les avantages plutôt que les limites de l'individu et se focaliser sur la performance potentielle de la personne sur le lieu de travail, augmentant ainsi la visibilité des compétences et de l'employabilité des immigrant-e-s.

- \* Le terme "employabilité" inclut des éléments d'intégration sociale autant que professionnelle, et couvre un large éventail de sujets sur le parcours de préparation à l'emploi (acquérir les compétences et qualifications professionnelles pertinentes), d'obtention d'un emploi (compétences de recherche d'emploi) et de conservation de l'emploi (attitudes, comportements, connaissance de la culture du marché du travail).

- \* Les formateurs-rices devraient fournir un soutien compréhensif, incluant techniques de recherche d'emploi, écriture de CV, préparation à l'entrevue, visites aux entreprises et rencontres avec les employeurs, valorisation des compétences transférables, développement de nouvelles qualifications, construction d'un plan de formation et conseils de carrière. Les formateurs-rices devraient offrir un soutien pendant la durée de la formation et jusqu'à la signature des contrats de travail.

- \* Les formateurs-rices peuvent également offrir conseils, orientation et information sur d'autres questions comme la santé, tel que c'est le cas dans le projet FIBA qui a offert une approche holistique dans son support aux jeunes migrants. D'autres questions telles que les violences domestiques, le racisme, le trafic, les mariages forcés et la mutilation génitale féminine peuvent également être abordés en référant les bénéficiaires à d'autres organisations spécialistes pouvant apporter de l'aide sur ces questions spécifiques.

## 12. Services aux jeunes



- \* Les formateurs-rices doivent être conscient-e-s que les jeunes migrant-e-s ou les migrant-e-s de seconde génération peuvent faire l'expérience d'une crise identitaire, les faisant se sentir entre deux cultures opposées sans qu'ils ne se sentent véritablement appartenir à aucune d'entre elles. Le projet FIBA a encouragé l'engagement civique et a sensibilisé les jeunes aux questions politiques et sociales en tant que part intégrante de la formation. D'autres projets ont utilisé des méthodes telles que le "Forum Théâtre" afin d'aider les jeunes migrant-e-s à acquérir un ressenti identitaire en les faisant réfléchir à des questions telles que "Qui suis-je ?" "D'où viens-je ?"

- \* Une estime de soi faible et un manque de confiance peuvent être expérimentés par les jeunes ayant un antécédent migratoire, ou bien ceux/celles étant nouvellement arrivés-e-s dans le pays d'accueil. Les formateurs-rices doivent mettre en place des stratégies pour combattre l'exclusion sociale et économique et promouvoir l'intégration des jeunes migrant-e-s au sein de la société et du milieu du travail. Le projet FIBA a inclus le développement de compétences telles que la prise de décision au sein du programme de formation. De la même manière, un projet aux Pays Bas a aidé les jeunes à gagner une plus grande connaissance de leur propre identité et à développer des compétences psychosociales et d'autres capacités clés, ainsi qu'apprendre à prendre des décisions et gérer les conflits.

- \* L'offre d'une expérience de travail précoce aux jeunes migrant-e-s via des programmes de formation/d'apprentissage professionnels peut être significative en terme de support à l'intégration au sein du marché du travail. Le projet FIBA a également travaillé avec les

écoles afin de promouvoir la diversité sur le lieu de travail et combattre l'impact de la discrimination à l'embauche. Le recrutement ciblé dans des secteurs professionnels peut être promu à travers l'organisation de sessions d'information au sein des établissements scolaires et à travers l'expérience d'une formation ou d'un placement professionnels.

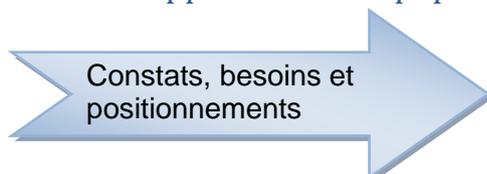
\* Parallèlement à cette expérience pratique, le projet FIBA a inclus une préparation à l'emploi au sein du programme de formation avec des activités préparant à la recherche d'emploi, la candidature, et les compétences orales à l'entretien. La préparation à l'enseignement professionnel et à la carrière a inclus des conseils d'orientation et de carrière, offerts en coopération avec les parents. De manière similaire, les participant-e-s d'un projet autrichien ont pu apprendre au sujet des droits et devoirs de l'apprenti-e, des contrats de travail, et des attentes des employeurs et des formateurs-rices.

\* Les nouveaux-elles immigrant-e-s au sein de la société d'accueil peuvent être des mineurs isolés étrangers et les formateurs-rices doivent être conscient-e-s de leurs besoins spécifiques en termes de soutien, tels que l'aide liée au logement entre autres. Les formateurs-rices doivent comprendre les parcours des mineurs isolés étrangers, tels que leur niveau de scolarisation entre autres.



Des méthodes alternatives peuvent être utilisées par les formateurs-rices afin de travailler avec les jeunes migrant-e-s et les aider à développer les compétences pouvant être transférées au sein du marché du travail. Un projet basé dans un établissement scolaire néerlandais a permis aux jeunes migrant-e-s de définir leurs propres objectifs et activités, tels que les visites d'entreprises, les activités de réseautage, les conférences d'invités issus du secteur professionnel et politique. Les jeunes s'approprient ainsi le projet, qui a donc un impact plus fort sur leur insertion au sein du marché du travail. Les écoles se voient offrir des conseils, un soutien ainsi que des formations afin de mettre en place le projet.

### 13. Développement de l'équipe de formation



\* Etant vus et considérés comme des modèles à suivre par les jeunes, les formateurs-rices doivent posséder des compétences interculturelles ainsi qu'une compréhension des contextes inter et multiculturels. Les enseignant-e-s et formateurs-rices doivent posséder une expérience de travail dans des conditions interculturelles. Il est utile de transmettre cette expérience et ce savoir à d'autres membres du personnel via l'organisation de sessions de formation.

\* Les formateurs-rices peuvent venir du groupe ethnique avec lequel le projet compte travailler, bien que l'expérience du projet FIBA montre que ce n'est pas nécessaire. Le plus important est que les éducateurs-rices montrent des qualités d'empathie renforcées par des connaissances concernant les structures de soutien disponibles et la législation nationale en vigueur concernant les droits des migrant-e-s.

\* Il est également avantageux que le personnel possède des compétences professionnelles (acquises à travers les études ou une pratique professionnelle), une expérience professionnelle en conseil d'orientation académique ou de carrière ainsi que la volonté de travailler avec des groupes cibles défavorisés issus de plusieurs origines.

\* Les formateurs-rices peuvent également offrir des sessions de formations sur les compétences interculturelles aux superviseur-e-s directement sur le lieu de travail. Le projet FIBA a délivré des sessions de formation sur la diversité aux entreprises pour que leur personnel soit équipé dans ses interactions avec les jeunes immigrant-e-s et qu'il les incorpore au sein de placements dans le cadre d'une formation initiale. Il est important que les membres du personnel aient une affinité avec les jeunes, particulièrement ceux/celles ayant aussi un parcours migratoire, ainsi que la capacité de servir de modèle et d'être une source d'inspiration pour les jeunes.

\* Il est important de noter que le personnel devrait montrer un certain bien être et faire preuve de solidité émotionnelle, le travail avec les immigrant-e-s pouvant s'avérer difficile émotionnellement parlant, plusieurs d'entre eux/elles ayant expérimenté des traumatismes.

#### 14. Evaluation dans le cadre de la formation



\* L'évaluation du parcours de l'individu pendant une formation n'est pas une activité ayant seulement lieu à la fin de la formation. Il est important que l'évaluation commence dès le départ, afin d'identifier les compétences déjà maîtrisées par l'individu et de connaître ainsi grâce à une évaluation continue le chemin parcouru et les progrès accomplis en terme de développement personnel.

\* Les formateurs-rices et enseignant-e-s devraient utiliser des méthodes dynamiques d'évaluation des compétences des migrant-e-s en valorisant différents types d'expérience et de savoir. La plupart des projets de la recherche utilisent une gamme large de méthodes. Peuvent être mobilisés l'apprentissage formel et informel, les groupes petits ou grands, les stages, l'échange avec les expert-e-s et le développement d'une culture du "feedback" (retour).

\* Très souvent les migrant-e-s n'ont pas de qualification formelle à présenter à un-e futur employeur. Une stratégie efficace consiste à offrir aux entreprises qui accueillent des migrantes-s via des placements professionnels un service de conseils au sujet de comment travailler la diversité pour accueillir les individus en placement. Elles sont ainsi capables de tester les migrant-e-s en placement professionnel.

\* Une autre stratégie pour les enseignant-e-s et formateurs-rices est de mener une étude des besoins auprès de chaque individu afin d'identifier les besoins de soutien et les marges/zones de développement. Un plan d'activité peut ainsi être créé avec le/la migrant-e en fonction de ses intérêts, accompagné par un plan de développement personnel détaillant les besoins de soutien et de tutorat.

\* Une sélection devrait avoir lieu afin d'identifier le profil personnel de l'individu, y compris ses qualifications précédemment acquises et ses objectifs. Le/la formateur-riche peut ainsi identifier les prochaines étapes nécessaires afin d'accéder au marché du travail (garde d'enfants, reconnaissance/validation des qualifications, etc.) L'un des éléments les plus importants est de vérifier le niveau de compétence linguistique existant ; la plupart des Etats Membres de l'UE imposant un niveau minimum de maîtrise de la langue pour pouvoir accéder au marché du travail.

\* Les formateurs-rices peuvent observer les résultats des jeunes immigrant-e-s suivant une formation professionnelle afin d'évaluer leurs compétences. De cette manière, le/la formateur-riche peut évaluer les compétences des participants et définir lesquelles devraient être renforcées et lesquelles nécessitent d'être développées. De plus, le/la formateur-riche peut interviewer l'apprenti-e afin de comprendre quelles compétences sont déjà possédées et maîtrisées.

\* Les formateurs-rices peuvent également envisager les possibilités d'adapter ou de modifier le processus d'évaluation afin d'accommoder différents niveaux de langue de la part des immigrant-e-s. Dans ce cas, les migrant-e-s peuvent être capables de passer les tests d'évaluation plus d'une fois, tel que c'est le cas dans un projet où les immigrant-e-s ont été autorisés à passer deux fois le test écrit d'emploi (et pas seulement une seule fois, comme c'est le cas pour les candidats réguliers).

\* Les formateurs-rices peuvent utiliser une gamme d'indicateurs, d'objectifs, de mécanismes d'évaluation et d'analyses comparatives, pour comparer les progrès accomplis ainsi que suivre les tendances et les développements. Le processus d'évaluation ont plusieurs objectifs – vérifier que les activités ont les résultats attendus et identifier leur pertinence, à savoir, le fait que les méthodes d'enseignement et le programme de formation sont en accord avec les objectifs initiaux. Les méthodes incluent la collecte de "feedbacks" (retours) de la part des participant-e-s ou des familles directement impliqués dans le projet, la tenue de tests, d'entretiens et d'évaluations à la fin de la formation (afin de comprendre ce que les participant-e-s expérimentent, mais également afin de mesurer le chemin qu'ils-elles ont parcouru durant les formations). Le chemin parcouru en termes de compétences personnelles, sociales et professionnelles est mesuré via la mise en place d'une évaluation au début de la formation et d'une autre à la fin du programme.

\* Les formateurs-rices doivent être conscient-e-s que dans certains pays, la participation aux cours linguistiques et introductifs est obligatoire et que par conséquent, il est essentiel que l'évaluation et le suivi prennent place afin de garantir que le temps passé par les migrant-e-s à participer à ces classes est utilisé de la manière la plus bénéfique pour eux.

## SECTION 3: PRECONISATIONS

Cette section donne aux enseignant-e-s et formateurs-trices un aperçu global des stratégies et orientations du projet lors de la mise en place des étapes visant à l'intégration des migrant-e-s sur le marché du travail. Sont synthétisées ici les recommandations de l'Analyse d'écart et les pratiques du projet FIBA ainsi que des 18 projets nationaux analysés par les partenaires du projet SAMIN.

### 15. Préconisations de l'analyse d'écart SAMIN

L'analyse SAMIN est basée sur une recherche utilisant dix-huit études de cas de pratiques visant à promouvoir l'accès à la formation professionnelle et à des emplois viables pour les migrant-e-s en Autriche, France, Allemagne, Italie, Pays Bas et Royaume Uni.

L'analyse met en avant un certain nombre de recommandations à prendre en compte par les enseignant-e-s et formateurs-trices travaillant avec des migrant-e-s vulnérables. Les principales recommandations sont regroupées en fonction du groupe cible, de la collaboration avec les intervenants externes, l'offre de service et de programme, et les méthodes du programme (schéma 1.1)

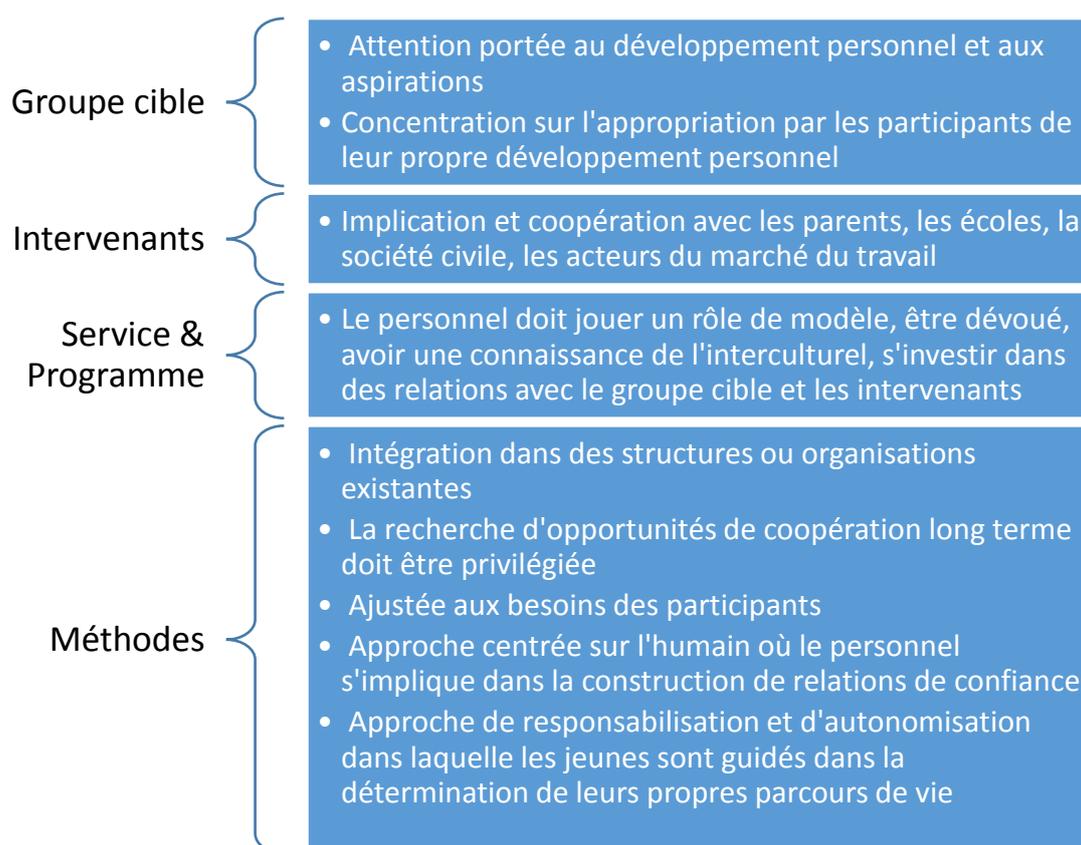


Schéma 1.1 Principales préconisations du GAP Analysis

La version complète de l'analyse d'écart (GAP Analysis) peut être obtenue sur le [site internet de SAMIN](#).

### 16. Préconisations du projet FIBA

## **Meilleurs conseils à l'intention du personnel : connaissance du public**

Comme identifié dans la partie sur les « groupes cibles », ce manuel s'adresse à des éducateurs, formateurs, travailleurs sociaux et ceux qui travaillent avec des personnes ayant un parcours migratoire se trouvant en condition de vulnérabilité.

### ❖ **Connaissez votre public !**

Il est important de construire une relation de confiance entre vous et votre public. Apprenez à connaître leur expérience culturelle et religieuse afin de mieux les comprendre et vous lier à eux.

### ❖ **Donnez de l'attention à chaque migrant**

Lorsque les migrant-e-s entrent sur le marché du travail pour la première fois, ils peuvent avoir besoin d'un soutien additionnel. Visitez les organisations et parlez avec eux de leurs expériences. Attribuez un conseiller ou/et un mentor à chaque personne ayant besoin de soutien complémentaire.

### ❖ **Passion et dévouement**

Cela peut sembler cliché mais rien n'est pourtant plus important que d'avoir un personnel dévoué et passionné.

### ❖ **Modèles**

Les migrant-e-s, spécialement si jeunes, sont en pleine quête identitaire : ils cherchent à savoir qui ils sont et ce qu'ils veulent faire dans la vie. Assurez-vous, en tant que formateur/enseignant d'avoir la capacité de vous lier à eux et de faire en sorte que ces derniers puissent aisément interagir avec vous.

### ❖ **Formation interculturelle**

Assurez-vous que votre personnel est suffisamment conscient des différents cadres interculturels et interreligieux existants.

## **Méthodes et pratiques pédagogiques**

Ces préconisations sont des éléments du projet « transférables » aux pratiques des éducateurs et travailleurs sociaux, destinataires de ce projet.

### ❖ **Expériences pratiques**

Pour que les migrant-e-s puissent opérer une transition douce entre l'école, la formation et le marché du travail, ils/elles doivent être formé-e-s afin de renforcer leur employabilité et de gagner de l'expérience pratique. Il est important de garantir que les migrant-e-s gagnent cette expérience à travers des stages et des apprentissages. Garantissez aussi que les migrant-e-s possèdent un savoir suffisant des besoins et des demandes du lieu de travail.

### ❖ **Réseautage**

Les migrant-e-s manquent souvent d'un réseau social large. Cet aspect doit être pris en compte en organisant des réunions de réseau : que ce soit des réunions de stage, d'apprentissage ou des rencontres avec des employeurs.

### ❖ **Appropriation**

Impliquez les migrant-e-s dans la conception des activités. Laissez-leur leur mot à dire sur ce qui leur plaît ou leur déplaît. En les impliquant de la sorte vous les laissez diriger leur propre développement sous votre supervision.

### ❖ **Approche centrée sur la personne**

Offrez un soutien psychiatrique additionnel aux migrant-e-s ayant été exclus du marché du travail afin de résoudre efficacement les problèmes sous-jacents faisant obstacle aux personnes accédant au marché du travail. Les questions considérées comme les plus urgentes du point de vue du migrant sont celles devant être adressées en premier.

### ❖ **Concentration sur le langage**

Un manque de compétences linguistiques est souvent une barrière pour les migrant-e-s souhaitant (ré)intégrer un établissement d'enseignement ou trouver un emploi viable. Vérifiez s'il existe un besoin parmi les participants d'avoir un soutien linguistique complémentaire.

❖ **Accessibilité**

Assurez-vous que vous atteignez ceux ne pouvant pas accéder aux services. Contactez les organisations locales afin de déterminer le meilleur moyen d'accès possible.

❖ **Approche de groupe versus approche individuelle**

Il n'existe pas de plan prédéfini pour travailler avec les migrant-e-s. Essayez si possible de combiner les deux approches en offrant des activités de groupe et un coaching individuel.

❖ **Général si possible, personnalisé si nécessaire**

Le mieux est que les migrant-e-s prennent part à des projets réguliers au sein desquels une attention spéciale leur est donnée en cas de besoin (comme par exemple un cours de langue). Cela permet de ne pas les isoler.

❖ **Validation de compétences**

Valorisez et prenez en considération leurs compétences précédemment acquises. Même s'ils peuvent manquer d'un certain nombre de compétences linguistiques, de nombreux migrant-e-s ont gagné des connaissances ou de l'expérience professionnelle dans leurs pays d'origine.

❖ **Apprendre en faisant**

Privilégiez des méthodes actives. L'apprentissage pratique est apprécié de nombreux migrant-e-s préférant les méthodes d'apprentissages en dehors des méthodes traditionnelles. Ils peuvent apprendre en organisant un projet au sein du quartier pour favoriser leur inclusion.

## Partenariats

❖ **Partenariats existants**

En amont de la phase de développement du projet, vous devez déjà avoir en tête quels partenaires impliquer et quelle sera la valeur ajoutée pour les deux parties. Ce qui fonctionne particulièrement bien est de travailler ensemble avec les partenaires existants ou accéder à de nouveaux partenaires à travers eux.

❖ **Faites équipe avec les employeurs**

Tout projet visant à contribuer à une transition de la formation vers le marché du travail devrait impliquer les employeurs.

## Environnement

❖ **Impliquer les parents**

Impliquer les parents est essentiel lorsque des jeunes de moins de 25 ans sont impliqués. Les parents sont souvent profondément impliqués dans les choix de carrière des jeunes. Cela permet également aux parents d'avoir une meilleure compréhension concernant les choix de vie de leurs enfants. La culture et la langue sont deux aspects nécessitant d'être pris en compte.

❖ **Activités sur les territoires**

Les activités prenant place dans un environnement informel, dans les quartiers fonctionnent généralement très bien et il est plus aisé d'attirer les participants. Ils connaissent l'environnement et s'y sentent à l'aise.

❖ **Apprendre en dehors du cadre formel**

Apprendre en dehors du cadre formel fonctionne généralement très bien car il rend l'apprentissage ludique, moins formel et moins structuré. Les migrant-e-s apprécient interagir avec d'autres gens et apprendre de leurs expériences de vie réelles.

Lorsque les acteurs du marché du travail sont impliqués, cela permet également d'apporter des contributions pratiques.

❖ **Les activités doivent prendre place dans un lieu unique**

Certains jeunes expérimentent une barrière forte vis à vis des organisations. Ainsi, organisez les activités localement et faites en sorte que l'intégralité des activités prenne place dans un seul lieu afin que les migrant-e-s puissent se familiariser avec la structure et s'y sentir à l'aise.

❖ **Collaboration avec les établissements d'enseignement**

Lorsque vous travaillez avec les écoles il est fondamental de leur laisser un certain degré d'autonomie. Les écoles ont besoin de décider si les activités du projet feront partie ou non du répertoire des activités bénévoles pour leurs étudiants.

### **Durabilité**

❖ **Garantie d'emploi ou de stage**

Les garanties d'emploi ou de stage pendant ou après le projet incitent fortement à la participation.

❖ **Suivi et attention après la formation**

Un projet ayant impliqué un coaching intensif doit inclure une période de "grâce" au-delà de la durée de vie du projet, où le personnel est toujours disponible pour les migrant-e-s qui en ressentent le besoin.

❖ **Méthodologies "prêtes à l'emploi"**

Pour les projets travaillant sur les méthodologies, il est fortement recommandé de produire des méthodologies "prêtes à l'emploi" que les organisations peuvent utiliser. De telles méthodologies sont viables si elles facilitent le travail des enseignant-e-s et des autres professionnel-le-s.

❖ **Documentez leur apprentissage**

Assurez-vous que l'apprentissage des migrant-e-s est bien documenté au sein d'un portfolio, d'une qualification ou d'un certificat afin qu'ils puissent officiellement démontrer leur apprentissage. Ils peuvent ainsi l'utiliser dans leur future carrière.

## **Bibliographie**

1. ESTA-Bildungswerk, Germany: FIBA
2. Migrare. Center for migrants, Upper Austria, Austria: AST project
3. BFI Upper Austria , Austria: Preparatory course for health care professions
4. BFI Upper Austria, Austria : Improving the chances of a successful entry into a profession for youths and young adults with a migration background
5. Des Passerelles pour l'Insertion, France : Support for professional and social inclusion of refugees
6. CAAPMIE Institut Protestant Centre d'Accueil et d'Accompagne-ment pour Mineurs Isolés Etrangers, France : Training action for Kitchen Porters
7. RAIH Réseau d'Accueil et d'Insertion de l'Hérault, France : VET related activities
8. ZFM Zentrum für Flüchtlings-hilfe und Migrationsdienste, Germany: Young migrants
9. Netzwerk Lippe, Germany: Horizon. Improving employability and vocational perspectives for refugees in the district of Lippe
10. BQN Berlin. Vocational Qualification Network for Migrants in Berlin, Germany: BQN. Berlin needs you
11. Centro Astalli Palermo, Italy: Health Care Training Course

12. Associazione Santa Chiara, Italy: Life at the top. Tailoring workshop
13. Sicilian Region, Department for Employment, Italy: Alkhantara. Safe integration
- 14 SWV Bouwoplei-dingen, The Netherlands: Building in Limburg with more employees with a migration background
- 15 FORUM Institute for Multi-cultural Affairs, The Netherlands: K!X
16. SIPI Amsterdam, The Netherlands: Diamond
17. Solar Arts, UK: Solar Arts
18. Refugee Action Liverpool, UK: Refugee Action
19. Merseyside Refugee Support Network, UK:Merseyside Network for Change