



conseil



n° 2019-1- FR01- KA204-063076



Un manuel pour les migrants et leurs accompagnateurs

Auteurs:

Agnieszka Borek (STOP)
Gonzague Amyot d'Inville (Cité Saint-Pierre)
Benoît Arnaud (Cité Saint-Pierre)
Zita Gabor (Jovokerek)
Benedicte Halba (Iriv)
Lucia Colandre (ERIFO)
Attila Meszaros (Jovokerek)
Bartłomiej Walczak (STOP)

Traduction française: Travail collaboratif de IRIV et Cité Saint-Pierre

IRIV : Camilla Bistrussu avec une relecture attentive de Béatrice Gérard – Duprey et une coordination du Dr Bénédicte Halba

Cité Saint-Pierre : Relecture et retours de terrain des membres de l'équipe permanente de la Cité Saint-Pierre et des partenaires locaux avec une coordination de Benoît ARNAUD

© Iriv Conseil, Paris, Juin 2020 / © Cité Saint-Pierre, Septembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Un processus : le projet DiverPass	6
Les organisations partenaires	8
Répondre à la demande des migrants, des réfugiés et de leurs accompagnants	13
Politiques publiques d'intégration	15
Recherches sociales récentes	16
Des compétences adaptées au marché du travail	17
Compétences clés	18
Compétence de littératie (KC1)	18
Compétence multilingue ou langagière (KC2)	19
Compétences « apprendre à apprendre » (KC5)	23
Compétence citoyenne (KC6)	29
Un apprentissage informel et non formel basé sur des activités bénévoles	28
Qu'est-ce que c'est?	28
À quoi peut ressembler le processus du point de vue des accompagnants?	29
Parcours de perfectionnement : l'apprentissage par le bénévolat	32
Introduction aux parcours dits de montée en compétences	32
Phase 1 - Évaluation des compétences	34
Phase 2 – Un apprentissage par le bénévolat	38
Phase 3 - Vérification et reconnaissance	41
Exercices et outils : Fiches d'animation	42
Conseils pratiques	71
Bibliographie et sitographie	73

Introduction

Chers lecteurs,

Vous soutenez peut-être les migrants et les réfugiés. Vous commencez peut-être une nouvelle vie dans un nouveau pays. Si votre réponse est "oui", ce manuel est pour vous !

Elaboré à partir de l'expérience d'un groupe transnational de formateurs, d'accompagnateurs, de tuteurs, il contient la description d'une nouvelle approche qui vise à tirer parti du bénévolat pour que des personnes qui commencent une nouvelle vie dans un pays d'accueil puissent acquérir des compétences professionnalisantes. **Le manuel vise à valoriser l'expérience du bénévolat en tant que processus d'apprentissage.**

Le projet DiverPass introduit et promeut de nouvelles formes d'accompagnement, de formation/éducation et d'apprentissage extrascolaires aux adultes. Il se concentre sur les **apprentissages non formel et formel** et privilégie notamment ceux qu'enseigne une expérience bénévole efficace. En effet, l'apprentissage par le bénévolat permet de :

- Sensibiliser les migrants et les réfugiés aux compétences sociales et civiques qu'ils possèdent déjà, afin de pouvoir les utiliser dans un pays nouveau,
- Dynamiser leur insertion sociale et professionnelle,
- Être utile pour faciliter leur entrée sur le marché du travail,
- Répondre à leurs besoins en situation réelle, en les aidant à acquérir différents types de compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer dans le pays d'accueil.

Le manuel répond à un défi : promouvoir l'insertion des migrants sur le marché du travail. Pour ce faire nous avons choisi de privilégier l'apprentissage et le perfectionnement de deux compétences parmi les huit compétences clés du cadre européen¹ : **les compétences multilingues (KC2) et de citoyenneté (KC6)**. Nous expliquons plus loin pourquoi elles nous semblent essentielles.

Le manuel DiverPass est destiné à **soutenir les migrants et toute personne les accompagnant** dans le processus d'acquisition de compétences clés transversales et de construction d'une identité professionnelle. Il vise à améliorer leur transition vers le marché du travail en tenant compte de la grande variété de leurs profils : âgés ou jeunes, d'origine urbaine ou rurale, de religions et de cultures différentes, qualifiés ou non, enfin travaillant au niveau local, régional ou national.

¹ 8 Compétences clés : ...KC1- maîtrise de sa langue maternelle - KC2- compétence multilingue - KC3- compétence mathématique & scientifique - KC4- compétence numérique - KC5- apprendre à apprendre - KC6- compétence de citoyenneté - KC7- esprit d'initiative et d'entreprise - KC8- compétences culturelle & interculturelle

Quelle que soit la forme de leur implication (bénévolat, intérim, emploi etc.), ils peuvent travailler pour tout type d'organisation :

- Des organismes publics nationaux, régionaux ou municipaux,
- Des organisations dans des espaces ruraux ou urbains,
- Des organisations internationales et intergouvernementales, ONG,
- Des organisations confessionnelles,
- Des organisations nationales à but non lucratif, des associations,
- Des organisations locales, de terrain.

Tous les métiers ou domaines d'activité sont concernés. Ainsi, les professionnels peuvent être éducateurs, formateurs, enseignants, responsables sociaux, conseillers, coaches, tuteurs, experts, consultants, mécènes, développeurs, travailleurs sociaux, psychologues, conseillers pour l'insertion professionnelle, bénévoles, professeurs de langues, formateurs professionnels, professionnels des Ressources Humaines (RH), etc.

Le manuel répond aux besoins des apprenants migrants, dans deux domaines :

- **La communication dans la langue du pays d'accueil (KC1),**
- **La capacité d'agir en citoyens responsables et de participer pleinement à la vie civique et sociale (KC6).**

L'approche pédagogique et les outils pratiques développés dans ce manuel ne nécessitent aucun pré-requis et sont facilement mobilisables dans un contexte de bénévolat.

Deux précisions avant d'utiliser ce manuel :

1. Ce manuel a été élaboré en adoptant une approche inclusive qui considère **le terme de "migrant"** comme un terme générique et neutre pour décrire un groupe de personnes qui ont en commun de ne pas avoir la citoyenneté du pays d'accueil. Il couvre toutes les formes de migration. Sur la base de l'approche adoptée, un migrant est défini comme « toute personne qui se trouve en dehors d'un État dont elle est citoyen ou national, ou, dans le cas d'un apatride, son État de naissance ou de résidence habituelle ». Il englobe les réfugiés, les demandeurs d'asile, les travailleurs étrangers, les victimes de la traite, les conjoints en fuite, les migrants économiques, aussi bien que les personnes qui quittent leur pays pour rejoindre leur famille (regroupement familial).

L'utilisation de ce terme est due à des raisons pratiques, sans préjuger des régimes de protection juridiques particuliers qui existent dans le droit international, tels que les statuts prévus pour les *réfugiés*, les apatrides, les victimes de la traite et les travailleurs migrants.

En droit international un "**réfugié**" est défini comme « **une personne qui fuit la persécution ou un conflit dans son pays d'origine** ». Il bénéficie de la protection du droit des réfugiés, y compris la protection contre

² <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>
<https://meaningofmigrants.org/>

l'expulsion ou le retour à des situations de persécution dans lesquelles sa vie et sa liberté sont menacées. La Convention de 1951 relative au statut des réfugiés et son Protocole de 1967 sont au cœur du système de protection internationale. Ils ont été complétés par des traités et déclarations traitant du droit des réfugiés.

Le droit international des réfugiés est strictement lié au droit international des droits de l'homme, à la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et au droit international humanitaire (dont le droit de la guerre). Depuis le traité d'Amsterdam (1997), la politique d'asile et d'immigration est devenue une compétence communautaire, complémentaire des lois nationales qui définissent le cadre juridique de protection des migrants et leur application concrète .

2- La terminologie utilisée dans le DiverPass peut sembler peu accessible ou trop spécifique pour des lecteurs peu familiers de l'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit d'un choix délibéré qui s'inscrit dans le cadre des exigences liées au programme Erasmus +. Celui-ci fait implicitement référence au glossaire publié par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) depuis 2000. Il correspond à un ambitieux programme européen d'apprentissage tout au long de la vie qui combine deux processus principaux. Le premier est le processus de Bologne (depuis 2000) axé sur « l'apprentissage formel », c'est-à-dire un apprentissage classique , reçu à l'école ou dans le cadre d'un établissement d'enseignement supérieur ou dans tout organisme officiel de formation. Le second est le processus de Copenhague (depuis 2002) dédié à « l'apprentissage informel et non formel », qui correspond à tout type de savoir acquis en dehors d'un cadre organisé (en général avec une transmission de connaissance/formation "descendante"/verticale): que ce soit/par exemple, sur le lieu de travail, dans une association, dans la vie sociale et même dans la famille. Cette trilogie « apprentissage formel, non formel et informel » reflète parfaitement l'esprit de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est important que les professionnels soutenant les "migrants" s'en saisissent en faisant appel à leur propre expérience (personnelle, sociale et professionnelle) qui comprend ces différentes formes d'apprentissage. Cette base, approche holistique permet d'exprimer une expérience en termes de compétences - terminologie actuellement utilisée dans le monde du travail – pour renforcer les opportunités d'insertion sur le marché de l'emploi.

Toute personne en situation de transition professionnelle (chômage ou reconversion professionnelle), qui souhaite se saisir d'une nouvelle opportunité professionnelle devrait se familiariser avec cette terminologie.

Soyez inspirés !

Un processus – le projet DiverPass

Au niveau européen, **l'insertion des migrants sur le marché du travail du pays d'accueil est une priorité politique** et diverses initiatives ont été prises dans un nombre croissant d'États membres de l'Union Européenne (U. E.).

Les personnes qui accompagnent et soutiennent les migrants dans leur accession au monde du travail ont une grande diversité de profils, de parcours professionnels (travailleurs sociaux, éducateurs, enseignants, formateurs, experts en migration ...), de statuts (personnel rémunéré / bénévoles), de champs d'intervention (territoires ruraux / urbains ...). Elles ne sont pas toujours bien préparées pour aider les migrants qui ont eux-mêmes des profils très variés (âge, sexe, pays d'origine, niveau d'éducation, qualification, langue...), et bénéficient de/ont des statuts et de motifs de migration très diversifiés (réfugiés ou demandeurs d'asile, migrants économiques ou politiques, regroupement familial, étudiants...).

Ces accompagnants doivent répondre aux demandes de plus en plus complexes, qu'exprime ce public de migrant, notamment en matière d'accompagnement linguistique, social, professionnel, au cas par cas et de manière transversale.

Le principal obstacle auquel les migrants sont confrontés sur le marché du travail est un manque de reconnaissance de leurs expériences, connaissances, compétences et aptitudes. Il entraîne un processus de déclassement (ou une déqualification) très démotivant dans la mesure où, la plupart du temps, il est difficile pour les migrants de pouvoir justifier d'une expérience de travail pertinente dans le pays d'accueil : ils travaillent souvent sur le « marché noir » (non déclaré), ou l'emploi qu'ils ont est sans rapport avec leur véritable qualification. L'acquisition de la langue du pays d'accueil est un enjeu majeur du processus de reconnaissance de leurs connaissances ou compétences antérieures. Sinon, un cercle vicieux se met facilement en place, qui entretient ou conduit à l'exclusion sociale et professionnelle.

Le DiverPass est destiné à accompagner les personnes qui, quelles que soient leurs aptitudes et compétences en la matière, accompagnent les migrants, pour leur permettre de surmonter les nombreux obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail.

Il s'agit en particulier d'identifier et de transposer en terme de compétences acquises l'expérience professionnelle des migrants, faciliter la validation/valorisation des acquis (VAE), que ce soit dans leur pays d'origine ou dans le pays d'accueil ³

De même que ce processus ne peut aboutir sans l'acquisition d'un certain niveau de langage et d'expression linguistique, il est indispensable que les accompagnants puissent disposer d'une formation et d'une méthodologie pertinentes pour évaluer ce niveau linguistique ⁴ ou pour combiner apprentissage formel, non formel et informel (à partir d'une expérience bénévole)

³ Cadre européen « Huit compétences clés », CE, 2006 et 2018

⁴ Cadre européen commun de référence pour les langues, CECR, depuis 1991

Pour atteindre ces objectifs, le projet DiverPass se présente comme un tutorat à disposition des accompagnants afin qu'ils puissent se saisir de l'approche et l'utiliser pour répondre aux multiples attentes et enjeux chaque fois particuliers, auxquels ils sont confrontés, de la part d'un public aux profils variés.

Nous voyons ainsi comment le DiverPass propose une montée en compétence, autant pour les accompagnants que pour les accompagnés, en tenant compte de la diversité et de la mobilité, et en combinant « apprentissage formel / non formel / informel » (processus de Bologne et de Copenhague). L'innovation principale du projet est d'améliorer une stratégie de compétence pertinente dans le processus d'apprentissage, en combinant « apprentissage formel / non formel / informel », centré sur deux compétences clés (KC) particulières : la compétence multilingue ou langagière (KC2) et la compétence citoyenne (KC6), en se basant sur une expérience bénévole pour acquérir des compétences.

Organisations partenaires

Le manuel a été élaboré par une équipe d'experts européens :



un établissement de l'association **Secours catholique-Caritas France**, reconnue d'utilité publique. Fondée en 1955 à Lourdes, la **Cité Saint-Pierre** est devenue année après année un lieu de rassemblement international pour accueillir des pèlerins pauvres, se rencontrer et réfléchir à la thématique de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Environ 75 000 personnes sont accueillies chaque année. Aujourd'hui, la Cité souhaite donner la parole à ceux qui souffrent d'injustice et d'exclusion. Chaque année, 24 000 personnes en manque de soins et d'espoir sont hébergées à la Cité Saint-Pierre. Elle est animée par 30 salariés, soutenue par 100 bénévoles permanents en plus de 1 000 bénévoles. Elle permet à des personnes en situation de fragilité de pratiquer des activités bénévoles et donc à travers un processus d'engagement solidaire de renouer avec une utilité sociale. Grâce au soutien de professionnels salariés, les bénévoles acquièrent des compétences qu'ils peuvent ensuite valoriser sur le marché du travail.

Plus d'informations : <https://www.secours-catholique.org/>, <http://www.citesaintpierre.net/>

Experts

Gonzague Amyot d'Inville, Directeur de la Cité Saint Pierre depuis janvier 2013, est diplômé de l'Institut de Travail Social de Pau (direction d'établissement et intervention sociale). Il a étudié dans le secteur de la santé et a été enseignant, pendant dix ans, dans l'enseignement supérieur à Nantes avant de rejoindre Caritas France en 2012. Il gère une structure qui accueille plus de 20 000 pèlerins pauvres venus du monde entier. Une équipe de 30 employés aide 1 300 bénévoles à gérer les activités d'hébergement et d'animation. Depuis plusieurs années, la Cité a développé un partenariat avec des associations de migrants pour les accueillir et les intégrer dans des activités de bénévolat. En 2017, il a été associé au projet JuCiVol (Erasmus +) pour l'expérimentation d'une formation pour les jeunes avec un profil Not in Education nor in Employment nor Training (NEET) et d'un mentorat pour les professionnels destiné à leur expliquer comment identifier une expérience bénévole et l'exprimer en termes de compétences pour les aider dans leur insertion sur le marché du travail.

Benoît Arnaud, responsable du Pôle Animation-Réservation-Bénévolat de la Cité Saint-Pierre. En tant que travailleur social, il a une expérience de coopération internationale à New York (NYC), dans le quartier du Bronx, au sein d'une organisation (Abraham House) proposant une alternative à l'incarcération. Il a mis en œuvre divers programmes : un accompagnement périscolaire , un programme familial pour un public migrant hispanophone, et le programme « alternative à l'incarcération ». En 2008, il a obtenu un Master en développement de programmes sociaux locaux et internationaux. Il a rejoint une association catholique pour les personnes handicapées mentales (l'Arche) où il a coordonné des projets personnalisés, avec un hébergement de 40 personnes, et géré 20 employés et volontaires européens. Ce modèle participatif et inclusif combinait dimensions professionnelles, communautaires et spirituelles. En 2016, il a rejoint l'équipe de direction de la Cité Saint-Pierre en prenant la responsabilité du Pôle Animation-Réservation-Bénévolat.



est une organisation à but non lucratif qui propose des services pour l'emploi, l'orientation professionnelle et le soutien à la création d'entreprises ; il est opérateur de formation professionnelle supérieure et continue (HVET et CVET) accrédité par la Region Latium. ERIFO a plus de 15 ans d'expérience dans le secteur de l'apprentissage tout au long de la vie en Italie et en Europe. Depuis 2001, ERIFO a participé à plus de 30 grands projets européens et près de 200 projets mobilités dans toute l'Europe. La mission d'ERIFO est de contribuer au renforcement du système d'Education et de Formation Professionnelle aux niveaux local, national et européen pour le développement du capital humain en réponse aux besoins et demandes toujours croissants du marché du travail. ERIFO est membre du réseau de l'Association européenne de formation professionnelle (EVTA). L'organisation aide les adultes et les jeunes peu qualifiés à trouver de nouvelles opportunités d'emploi, en leur offrant des parcours éducatifs sur mesure, des conseils de carrière et un coaching.

Experts

Giovanna D'Alessandro est présidente d'ERIFO et chef de projet depuis 2000. Elle a plus de 20 ans d'expérience dans le secteur de la formation continue en Italie et en Europe et participé à de nombreux projets. Au cours des cinq dernières années, elle a dirigé la direction scientifique des activités de recherche, de formation et d'orientation de l'organisation. Elle a été responsable de la gestion globale et des aspects et procédures financières de plus de 30 projets soutenus par un financement public (régional, national et européen). A ERIFO, elle dispense également des cours de formation sur les questions de gestion et de pédagogie et d'orientation professionnelle.

Lucia Colandrea est diplômée en Etudes arabes et islamiques de l'Université de Naples- L'Orientale. Elle a une maîtrise en droits de l'homme et gestion des conflits (École Supérieure Sant'Anna de Pise). Pour un stage, elle a été chercheuse sur le terrain avec le programme de soutien psychosocial de l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM) pour les réfugiés syriens au Liban. Elle a une expérience comme traductrice / interprète, enseignante d'italien en Langue seconde (L2) et médiatrice culturelle dans les centres d'accueil d'urgence (CAS) et les centres SPRAR en Italie, en tant que bénévole et personnel rémunéré.

Andrea Ranelletti est docteur en philosophie « Études politiques » à l'Université Sapienza de Rome, avec des recherches sur les processus internationaux d'intégration économique et politique régionale. Il possède une expertise pertinente sur la coordination de projets européens liés aux différentes formes d'enseignement scolaire, d'éducation des adultes et d'Education et de Formation Professionnelle (EFP). Ses domaines d'études spécifiques sont « Économie du développement » et « Économie et gestion de l'innovation ». Andrea Ranelletti réalise différentes activités de tutorat et d'enseignement en « Économie politique internationale », « Économie du développement » et « Économie et gestion de l'innovation », à l'Université de Rome « Sapienza » et à l'Université de Roma « Unitelma Sapienza ».



L'Institut de recherche et d'information sur le volontariat est une institution privée, à but non lucratif, destinée à améliorer les connaissances et les pratiques dans le secteur à but non lucratif et dans l'apprentissage tout au long de la vie. Centré sur le bénévolat de 1997 à 2003, il a enrichi son champ de recherche depuis 2003 à la migration et depuis 2013, à la diversité. Spécialisé dans les questions d'apprentissage tout au long de la vie, l'Iriv a dirigé ou a été partenaire de plus de 50 projets européens (projets Erasmus+) - d'une part sur l'apprentissage non formel et informel (le bénévolat étant une expérience professionnelle et sociale permettant d'acquérir des compétences), d'autre part sur la migration (en valorisant une expérience migratoire en termes de compétences) et enfin sur la diversité (en proposant des stratégies de diversité basées sur l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations). L'Iriv a construit plusieurs réseaux sur le terrain en France pour tester ses différents projets auprès d'un public national et permettre leur pérennité (notamment à la Cité des Métiers et dans plusieurs établissements scolaires). Iriv est également membre de différents réseaux en Europe grâce à sa participation à de nombreux projets européens et à des conférences européennes, par exemple celles organisées par le réseau européen et international EAPRIL rassemblant des chercheurs, des enseignants et des formateurs, mais aussi des praticiens dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en Europe et dans le monde : [http:// www.iriv.net](http://www.iriv.net)

Experts

Bénédicte Halba, docteure en sciences économiques (Université Paris I Panthéon Sorbonne, 1996), est la présidente fondatrice de l'Institut de recherche et d'information sur le bénévolat (Iriv), directrice d'Iriv Conseil. Elle a travaillé pour le ministère de la Jeunesse et des Sports (1991-1994) comme coordinatrice d'une étude sur l'impact économique du sport dans 12 pays européens. Elle a été experte au Conseil de l'Europe dans les groupes de travail « Impact économique du sport » et « Bénévolat » (1992 -1994). En 1997, elle a créé l'Iriv pour améliorer les connaissances et les pratiques du secteur à but non lucratif. Elle est responsable des études, des programmes de formation, des sites Internet & weblogs et des publications de l'Iriv (ouvrages, revue électronique et infolettres). Elle a été chargée de cours dans plusieurs universités en Europe (en France, en Autriche, et au Royaume-Uni). Elle a été administratrice d'associations françaises. Elle est membre du comité scientifique de la Fondation suisse ECAP (depuis 2015) et du Comité des associations de l'Ordre régional des experts comptables d'Ile de France (OECIF). Elle a écrit plusieurs livres et de nombreux articles depuis 1995.

Camilla Bistrussu est diplômée en « Sciences de la psychologie organisationnelle : ressources humaines, marketing et communication » à l'Università Cattolica del Sacro Cuore de Milan (Italie) avec un mémoire sur une étude de cas dans l'entreprise italienne Coesia, sur l'importance du changement, de la diversité et de l'interculturalité. En 2017, elle a obtenu une Licence en Sciences psychologiques à l'Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan (Italie). Pour Iriv Conseil, Camilla est associée à différents projets européens combinant une mise en œuvre française et européenne sur la problématique de la diversité (apprentissage, apprenants et environnements). Pour le projet DiverPass, elle participe à l'expérimentation par le biais du Club de l'Iriv à la Cité des Métiers et des réunions virtuelles.

Béatrice Gérard Duprey est psychologue du travail diplômée du Conservatoire National des Arts et Métiers (2017) et psychothérapeute (Titre ARS de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes en Psychopathologies, 2018). Elle a participé à des groupes de travail sur des cas pratiques à l'Ecole

Psychanalytique de Sainte-Anne et à l'Hôpital Henri EY (2017-2018). Elle a été psychothérapeute dans un Centre Médico-Psychologique (CMP Rabelais, Asnières/Seine, 2018-2019) dans le cadre de psychothérapies individuelles et a contribué à la prise en charge de patients lors d'entretiens collectifs en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire (psychiatres, infirmiers référents, assistante sociale). Elle a co-animé un atelier de travail dans un hôpital de jour proposant la médiation d'une activité manuelle (Asnières/Seine). Elle a exercé comme psychologue du travail au sein de la Direction des ressources humaines et du service médical de santé du Groupe Cochin (Site Tarnier, Paris, 2018-2019). En parallèle de son activité libérale, elle co-anime depuis janvier 2020 à la Cité des Métiers, le club de l'Iriv dédié au projet DiverPass.



Jövőkerék a été créé en 2005 pour défendre les valeurs européennes en Hongrie après l'adhésion à l'Union Européenne. Les principaux objectifs de Jövőkerék sont de réduire la polarisation culturelle et économique dans la société, de soutenir les groupes non privilégiés, d'accroître la conscience du développement durable et d'améliorer la coopération des organisations du secteur sans but lucratif. Les principaux domaines d'activités sont le soutien aux groupes défavorisés, en particulier les migrants et les Roms et les questions environnementales. Pour atteindre ses objectifs, Jövőkerék est soutenu par des fonds européens, norvégiens et hongrois et a tenté d'obtenir des sponsors privés pour financer ses projets.

Experts

Attila MESZAROS est diplômé en travail social et possède une expérience professionnelle avec les migrants depuis plus de 25 ans. Migrant lui-même, il est arrivé de Serbie au moment des guerres balkaniques des années 1990. Il a mis en œuvre des programmes en tant que leader professionnel dans des organisations civiles et religieuses, des entreprises municipales : travail social, conseil, services d'intégration ; des programmes sur le marché du travail : mentorat, formation, programmes de sensibilisation, événements et campagnes, films sociaux ; des programmes d'urgence : logement, alimentation et médecine, réseautage, recherche et propositions de politiques. La plupart des projets ont été soutenus par le Fonds pour l'Asile, la Migration et l'Intégration (FAMI), des projets européens de Coopération internationale ; des subventions de fonds norvégiens, néerlandais et suisses, d'églises allemandes, des programmes de coopération transfrontalière serbe-hongroise, des actions soutenues par le Haut Commissariat aux Réfugiés et des actions privées, des entreprises comme Novartis. Il a donné des conférences sur les questions frontalières, la migration, les problèmes des réfugiés aux gardes-frontières, aux ONG, aux étudiants, aux travailleurs sociaux, aux diacres et aux pasteurs (pour les églises allemandes). Attila a une expérience de prise de parole en public, de rédaction et de coordination de projets européens et nationaux, de planification et direction de services sociaux, de conduite de campagnes sociales et de collecte de fonds ainsi qu'en coopération, communication, résolution de problèmes.

Zita GABOR a une expérience dans la gestion de partenariats transnationaux, le développement et la gestion de projets financés par l'UE, y compris la répartition des tâches, l'animation de réunions, le pilotage d'activités de transfert et le contrôle budgétaire. Elle a plus de 20 ans d'expérience, a travaillé avec plusieurs organisations à but non lucratif à travers la municipalité locale. Elle a développé, coordonné (Fonds pour l'Asile, la Migration et l'Intégration EIA-AMIF-, Erasmus+, Fonds suisse et norvégien, JUST-

programme européen Justice et affaires intérieures) et évalué (Erasmus+, Fonds suisse) des projets européens. Elle est impliquée dans des projets de migration depuis 2009 dans les domaines du marché du travail et de l'intégration sociale, du développement des compétences entrepreneuriales et de la sensibilisation.



Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych - Association des formateurs des ONG rassemble 200 membres et travaille sur la qualité du processus d'apprentissage dans l'éducation non formelle. Le domaine d'activité le plus critique est la formation de nouveaux formateurs, le développement des qualifications des professionnels et l'introduction de nouvelles tendances et « autres » modes d'apprentissage. STOP est une réponse à un fort besoin exprimé par de nombreux militants d'ONG, d'entrepreneurs et de fonctionnaires de créer une formation polonaise de « Formation de formateurs » (ToT). Il s'adresse aux personnes qui souhaitent participer activement au développement de la société civile et travailler sur une base d'apprentissage de haute qualité. STOP propose de nombreuses activités dans le domaine de l'éducation des jeunes et des adultes, en particulier dans la formation des formateurs, des éducateurs et des facilitateurs.

Plus d'informations : <https://stowarzyszeniestop.pl/about-us/>

Experts

Agnieszka BOREK est sociologue, évaluatrice et coach. Elle a une forte expertise en recherche et formation. Ses centres de recherche sont : la qualité du processus d'enseignement et d'apprentissage, l'évaluation et l'auto-évaluation, le développement professionnel des éducateurs. Elle est formatrice certifiée, travaille avec des adultes et des jeunes. Pendant six ans (2010-2015), elle a été directrice du projet éducatif pour 28 000 enseignants et directeurs polonais, axé sur le développement de l'école dans son ensemble, explorant les questions d'auto-évaluation de l'école, du processus d'enseignement et d'apprentissage et de la prise de décision basée sur les données. Elle a été membre de l'équipe d'experts soutenant les normes d'établissement de l'éducation et de l'évaluation dans le système d'enseignement public en Arabie saoudite. Elle a été impliquée dans plusieurs projets Erasmus+ qui concernent le bénévolat, la prévention de l'anglais comme seconde langue, l'éducation de groupe des adultes sensibles.

Bartłomiej WALCZAK, docteur en sociologie et anthropologue culturel a plus de 15 ans d'expérience dans la recherche sociale et l'éducation des adultes. Il s'intéresse en particulier à l'évaluation en éducation, aux corrélations entre migration et éducation, à l'implication des parents dans l'éducation, à la sécurité des élèves, au changement éducatif. Il est auteur de deux livres, et co-auteur de quatre autres livres. Il a publié plus de 60 publications scientifiques, dans des revues polonaises et internationales. Il a participé à plus de 70 projets de recherche et d'évaluation. Il a travaillé comme expert pour de nombreuses institutions polonaises et internationales, entre autres : OCDE, OSCE, Commission d'évaluation de l'éducation publique (Arabie saoudite), le ministère polonais de l'éducation et ses agences, les autorités locales. Entre 2009 et 2015, il a été expert à l'Université Jagellonne sur la réforme du système de supervision pédagogique en Pologne et les nouvelles exigences des processus d'apprentissage pour les écoles. Il a été expert pour plusieurs projets Erasmus+ concernant le bénévolat et la prévention de l'ALS.

Répondre à la demande des migrants, des réfugiés et de leurs accompagnants

La migration, en tant que phénomène social, est aussi ancienne que l'humanité. Outre les raisons politiques, de guerre, économiques, environnementales, de regroupement familial, d'éducation et de santé, de nouvelles migrations de masse apparues avec le changement climatique sont le plus grand défi des prochaines décennies.

Le rapport 2018 de la Banque mondiale et du Haut Commissariat aux Réfugiés (HCR) confirme que: « **le climat, la dégradation de l'environnement et les catastrophes naturelles interagissent de plus en plus avec les mouvements de réfugiés** ». Il est difficile d'estimer l'ampleur de la migration qui a toujours existé en Europe et dans le Monde mais la littérature scientifique estime que **des centaines de millions de personnes pourraient être forcées de quitter leur pays d'ici 2050**.

La vague de réfugiés de 2015 et son impact sur les pays d'accueil illustrent l'importance de développer des mécanismes et des cadres pour des politiques publiques qui soient acceptées par les populations nationales comme pour les nouveaux arrivants, pour envisager une coexistence pacifique et efficace.

Le vieillissement de la population européenne, avec de plus en plus d'inactifs (retraités ou chômeurs âgés) entraîne un besoin accru de migrants en âge de travailler qui aient la possibilité d'être pleinement intégrés et de devenir des citoyens actifs dans la société d'accueil.

En 2018, près d'un résident de l'Union Européenne sur cinq (19%) avait plus de 65 ans. La proportion de personnes âgées de plus de 80 ans devrait plus que doubler d'ici 2100, atteignant 14,6% de la population totale. Le phénomène d'acculturation⁵ doit viser une intégration réussie, qui nécessite des efforts non seulement de la part des sociétés d'accueil mais aussi des nouveaux arrivants.

⁵ en ethnologie, modifications qui se produisent dans un groupe culturel [concernant la manière d'agir, de percevoir, de juger, de travailler, de penser, de parler] par suite du contact permanent avec un groupe (généralement plus large) appartenant à une autre culture.`` (Mucch. Sc. soc. 1969) ; en sociologie : processus par lequel un individu apprend les modes de comportements, les modèles et les normes d'un groupe de façon à être accepté dans ce groupe et à y participer sans conflit.`` (Mucch. Sc. soc. 1969). Source : <https://cnrtl.fr/definition/acculturation>

Tableau 1 – Tradition d'immigration

	France	Italie	Hongrie	Pologne
Tradition de migration et d'immigration	Depuis l'Empire colonial (19e siècle)	Migration: depuis le 20 ^e siècle Immigration: depuis les années 70	Début du 20e siècle	Pays d'émigration traditionnellement nette (1)
Impact de la migration sur la croissance démographique	↔	↔	↑	↔
Dernière législation significative sur la migration	Loi n° 2007-1631 du 20 /11/2007	Loi n°. 94/2009, sur les règles concernant la sécurité publique	décret gouvernemental sur la « crise provoquée par l'immigration de masse » prolongé (05/03/2020)	Politique migratoire en Pologne depuis 2011

- (1) la plus grande diaspora (proportionnellement) du monde et environ deux millions de citoyens vivant à l'étranger. L'immigration massive récente venue d'Ukraine fait de la Pologne un pays central
- (2) POLITYKA MIGRACYJNA POLSKI - stan obecny i postulowane dzialania ; projet de nouveau règlement divulgué aux médias en 2019 puis suspendu après de violentes critiques

Tableau 2 - Population migrante

	France	Italie	Hongrie	Pologne
Superficie	551 500 km ²	301 338 km ²	93 036 km ²	313 000 km ²
Population	63 960 ⁶ millions	60 360 millions au 1er janvier 2019	9 772 millions	38.386 millions ⁷
Population migrante (migrants)	5 300 000 immigrants 4 500 000 étrangers	5 255 503 (01/01/ 2019)	180 773	421 530 autorisations délivrées en 2019 (Office des étrangers) comprenant 57,5% des permis temporaires
Pourcentage de migrants dans la population totale	8% d'immigrants 7% d'étrangers	8% ⁸	2 %	1,55% de nationalité non polonaise, hors immigrants temporaires (1)

⁶ 6 700 000 personnes si l'on considère les descendants directs d'immigrés nés en France, Insee, Paris, 2012

⁷ GUS (Statistics Poland) au 30-06-2019

⁸ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

Principaux pays d'origine des migrants	713 000 d'Algérie 654 000 du Maroc 581 000 du Portugal	1 206 938 de Roumanie 441 027 d'Albanie 422 980 du Maroc 299 823 de Chine ⁹	21 000 de Roumanie 24 000 d'Ukraine 18 000 de Chine 16 000 d'Allemagne	241 707 d'Ukraine en 2019 25 034 de Biélorussie 21 311 d'Allemagne 12 366 de Russie 11 854 du Vietnam 9 952 d'Inde 8 527 d'Italie 8 455 de Chine (2)
Principales régions d'accueil des migrants	Ile de France Corse Provence, Alpes-Côte d'Azur	Lombardie, Latium, Emilie-Romagne ¹⁰	Budapest	Voïvodie de Mazovie

(1) dans le recensement national de 2011, 1,55% des habitants ont déclaré une nationalité non polonaise, mais ce nombre n'inclut pas les immigrants temporaires

(2) la valeur de ces statistiques peut être contestable : par exemple, le nombre réel de Vietnamiens vivant en Pologne est estimé à environ 30 à 40 000, selon que les vagues d'immigration plus anciennes sont incluses, Source : Office for Foreigners

Politiques publiques d'intégration

Selon la **recommandation de l'OCDE**, le soutien à l'intégration doit être apporté de manière personnalisée et facilement accessible aux migrants, dès leur arrivée, en tenant compte des circonstances socio-économiques locales et de l'intégration à long terme, en particulier pour les personnes non qualifiées. Il faut traiter leurs problèmes physiques et psychologiques par un soutien professionnel en y associant la société civile. Par ailleurs, les compétences, les aptitudes et les expériences des nouveaux arrivants doivent être valorisées pour assurer et faciliter l'accès au marché du travail.

La perception qu'une majorité de la société a de la migration/du statut migratoire, les traditions historiques, la taille, la structure, le statut social, l'ancrage, les opportunités et l'histoire des communautés immigrées dans les États membres de l'Union européenne sont très différents. Il existe des variations importantes dans les politiques publiques et les pratiques d'intégration des pays d'accueil à l'égard des immigrants. **D'une manière générale, les études soulignent de nombreuses lacunes en matière d'intégration, à des degrés divers mais présentes dans la plupart des États membres de l'UE.**

⁹ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹⁰ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

Recherches sociales récentes

Plusieurs points sont soulignés par le rapport « **Référentiel européen pour l'intégration des réfugiés : une analyse comparative du mécanisme national d'évaluation de l'intégration dans 14 pays de l'UE** » :

- La qualité des politiques d'intégration des bénéficiaires d'une protection internationale varie considérablement d'un pays européen à l'autre,
- Il est très rare que les migrants remplissent des conditions pleinement favorables à leur intégration sociale dans tous les domaines de la vie,
- La santé et l'éducation sont les domaines dans lesquels les États membres font le plus d'efforts pour aider les personnes qui en ont le plus besoin, alors qu'il reste beaucoup à faire dans les domaines du logement, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- Dans la promotion de l'intégration, les États membres obtiennent généralement de meilleurs résultats dans le domaine des droits et de l'égalité des chances,
- Il existe de nombreux obstacles administratifs, en particulier pour faciliter le logement des réfugiés,
- La plupart des gouvernements ne travaille pas assez en partenariat avec la société civile ou les autorités locales pour créer et développer leurs politiques d'intégration,
- L'indicateur d'insertion sur le marché du travail MIPEX évalue également l'intégration (mais plutôt sa réglementation que sa mise en œuvre pratique). Il montre que dans la plupart des pays européens, il est difficile d'accéder au marché du travail ou librement aux services qui le soutiennent. Cela se traduit par de faibles taux d'emploi des migrants.

Des compétences adaptées au marché du travail

Parmi les champs d'intégration (éducation, santé, droit, logement, relations, langue, participation politique, discrimination), le marché de l'emploi joue un rôle central, car un revenu est la base d'une vie indépendante, de la préservation et du maintien de la dignité humaine. Travailler présente des avantages : cela favorise les contacts et l'insertion sociale, un apprentissage des langues ainsi que les connaissances sociales, économiques, juridiques et culturelles. Le travail est donc l'un des moyens d'insertion les plus efficaces.

Les facteurs qui constituent des **obstacles à l'emploi** sont :

- L'égalité des chances et des droits - le statut de réfugié doit permettre le libre emploi,
- Le manque de réseau personnel, d'environnement favorable, et donc d'informations utiles,
- Le manque de documents attestant de la formation et de l'expérience,
- Les différences culturelles, en particulier les pratiques ou attitudes professionnelles,
- Le manque de connaissances, de compétences et d'expérience attendues par le marché du travail,
- Le manque de connaissance du pays hôte et des langues qui y sont parlées,
- Un état de stress post-traumatique (ESPT) : traumatisme, chagrin, familles brisées,
- Le rejet de la part d'une grande majorité de la société – et les discriminations que cela crée,
- La difficulté de bénéficier d'un logement abordable et d'une sécurité sociale.

Deux facteurs sont particulièrement importants : la maîtrise de la langue et l'orientation sociale et professionnelle.

Sans connaissance de la langue du pays d'accueil, une intégration réussie est impensable. La communication est entravée et une participation élémentaire à la vie de la communauté est sévèrement restreinte. L'orientation sociale et professionnelle est une compétence sociale et citoyenne, une connaissance naturellement donnée. Elle peut donc être source de malaise et d'étrangeté pour toute personne provenant d'une autre culture, d'un environnement politique, économique, juridique religieux, social et communicationnel différent.

Le facteur social, c'est-à-dire la manière dont un individu s'insère et prend sa part dans une société, est également indispensable à l'intégration. Il est essentiel d'examiner ces deux facteurs (langue et social) du point de vue de la population majoritaire. La capacité d'accueil inclut la tolérance, la confiance, la réceptivité qui sont plus faciles à développer avec des étrangers qui connaissent, comprennent ou cherchent à parler la langue du pays et sont ouverts à l'apprentissage, l'imprégnation et l'appropriation pratique du nouvel environnement social et culturel dans lequel ils arrivent. Développer ces deux facteurs est une condition primordiale pour réduire la distance sociale entre les groupes de nationaux et de migrants. Dans le cas des migrants, le succès ou l'échec de l'insertion sur le marché du travail a un impact significatif sur d'autres dimensions du processus : l'inclusion sociale, l'adaptation culturelle, le sentiment d'appartenance et l'identité¹¹.

¹¹ Gödri Différences entre les sexes dans la situation des étrangers sur le marché du travail en Hongrie - TÁRKI, 2011 Rapport sur la situation des hommes et des femmes 2011)

Compétences clés

Deux compétences clés sont privilégiées par le projet DiverPass : compétence clé multilingue (KC2) et compétence clé citoyenne (KC6). Il est important de leur associer deux compétences complémentaires : compétence clé de Littératie (KC1) et compétence clé « *apprendre à apprendre* » (K5).

Compétence clé en Littératie- compétence clé 1 (KC1)

L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) définit la Littératie comme « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ».

La compétence clé 1 « Littératie » est la base de la compétence clé 2 « Compétence multilingue ou langagière ». La compétence clé 1 de Littératie (KC1) se définit aussi comme « la capacité d'identifier, de comprendre, d'exprimer, de créer et d'interpréter des concepts, des sentiments, des faits et des opinions sous forme orale et écrite, en utilisant des documents visuels, sonores/audio et numériques dans toutes les disciplines et tous les contextes. Cela implique la capacité de/l'aptitude à communiquer et de/à se connecter efficacement avec les autres d'une manière appropriée et créative. Le développement de cette compétence Littératie constitue la base de l'apprentissage et du développement d'une interaction linguistique. Selon le contexte, les compétences en Littératie peuvent être développées dans la langue maternelle, la langue de scolarisation et/ou la langue officielle d'un pays ou d'une région ».

Connaissance	Compétences	Attitudes
<p>Connaissance de la lecture, de l'écriture et bonne compréhension des informations écrites.</p> <p>Connaissance du vocabulaire, de la grammaire fonctionnelle. Mais également connaissance des fonctions du langage par une prise de conscience des principaux types d'interaction verbale, selon une gamme de textes littéraires et non littéraires, ainsi que les principales caractéristiques des différents styles et registres de langue.</p>	<p>Aptitudes à communiquer oralement et par écrit dans diverses situations, à adapter et ajuster sa propre communication aux exigences de la situation.</p> <p>Aptitudes à distinguer et utiliser différents types de sources, à rechercher, collecter et traiter des informations diverses, à identifier et mobiliser les aides disponibles, à formuler et exprimer des arguments oraux et écrits de manière convaincante et appropriée au contexte.</p> <p>Pensée critique et capacité d'évaluer et de travailler avec l'information.</p>	<p>Disposition à un dialogue critique et constructif.</p> <p>Intérêt pour l'interaction avec les autres.</p> <p>Conscience de l'impact de la langue sur les autres et besoin de comprendre et d'utiliser la langue de manière positive et socialement responsable.</p> <p>Appréciation des qualités esthétiques.</p>

En pratique :

Fiche d'animation 01 : **Galerie de belles-et-étranges traditions** proposée par Agnieszka Borek/Association de formateurs – STOP – Pologne – p.

Fiche d'animation 02 : **Réseau de tuteurs** proposé par l'association Jovokerek – Hongrie - p.

Compétences linguistiques, multilingue ou langagière- compétence clé 2 (KC2)

Chaque langue s'inscrit dans un milieu socio-culturel, un environnement et des besoins et intérêts spécifiques. Ainsi, la compétence multilingue ou langagière (KC2) est « la capacité d'utiliser différentes langues de manière appropriée et efficace pour communiquer ». Elle englobe largement les principales dimensions de la compétence de Littératie en ce sens qu'elle concerne la capacité de comprendre, d'exprimer et d'interpréter des pensées, des concepts, des faits, des sentiments et des opinions sous forme orale et écrite (écouter, parler, lire et écrire), dans une gamme appropriée de contextes sociétaux et culturels, selon ses désirs ou ses besoins. Les compétences multilingues ou langagières intègrent une dimension historique et interculturelle. Elle repose sur la capacité de médiation entre différentes langues et différents médias (dans le cadre européen commun de référence).

Le cas échéant, elle peut inclure le maintien et le développement des compétences en langue maternelle, ainsi que l'acquisition de la/des langue(s) officielle(s) d'un pays. Les langues classiques telles que le grec ancien et le latin étant communes à de nombreuses langues modernes, elle peuvent faciliter l'apprentissage des langues en général. L'acquisition de ces langues « classiques » est également incluse.

Connaissance	Compétences	Attitudes
Connaissance du vocabulaire, de la grammaire fonctionnelle ainsi que des principaux types d'interaction verbale et registres de langues. Acquisition d'un savoir sur les traditions sociales, les aspects culturels et la diversité des langues.	Compréhension des messages parlés, initiation, poursuite et conclusion des conversations. Lecture, compréhension et rédaction de textes selon les besoins inter-individuels. Capacité à utiliser correctement le matériel éducatif et à apprendre la langue dans des contextes non formels y compris dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.	Appréciation de la diversité culturelle, intérêt et curiosité pour les différentes langues et la communication interculturelle. Respect du profil linguistique individuel de chaque personne, y compris le respect de la langue maternelle des personnes appartenant à des minorités et / ou issues de l'immigration. Appréciation de la/(les) langue(s) officielles d'un pays comme cadre commun d'interaction.

Les enquêtes réalisées par le Conseil de l'Europe démontrent que l'intégration des migrants et l'impact sur eux de l'acquisition de leurs compétences dans la/(les) langue(s) du pays d'accueil font l'objet de débats et d'initiatives politiques dans un nombre croissant d'Etats membres du Conseil de l'Europe. Dans

l'esprit de l'article 2 de la Convention culturelle européenne et en réponse à l'évolution des besoins et des priorités des Etats membres, le Conseil de l'Europe a développé une politique linguistique éducative. Les actions visent non seulement à promouvoir l'apprentissage des langues, mais aussi à garantir et à renforcer les droits linguistiques, à approfondir la compréhension mutuelle, à consolider la citoyenneté démocratique et à contribuer à la cohésion sociale. L'acquisition et l'évaluation des compétences communicatives des migrants adultes dans la/(les) langue(s) du pays d'accueil jouent un rôle fondamental pour répondre aux défis posés par la migration et l'intégration des migrants dans la communauté d'accueil.

Dans un contexte de travail, sans la connaissance de la langue locale ou d'une langue de communication commune, les chances des migrants de trouver un emploi sont considérablement réduites, les contraignant parfois à travailler à un niveau qui ne correspond pas (souvent inférieur) à celui de leur éducation : revenus plus bas, conditions contractuelles défavorables, travail sur le marché noir (non déclaré, illégal)/ou gris (non déclaré mais avec une marge de tolérance). Ils sont donc potentiellement plus vulnérables, et « exploitables » par des employeurs peu scrupuleux. Sans compétences linguistiques, ils sont également confrontés aux complexités administratives. De plus, ne développant pas facilement de relations personnelles dans la communauté locale, il leur est encore plus difficile de chercher et de trouver du travail car ils n'ont pas accès et/ou ne comprennent pas les offres disponibles sur le marché du travail, ce qui est pourtant une étape essentielle d'accès à l'emploi.

Développement identitaire et compétence multilingue-langagière

Pour être performante, la construction de l'identité du migrant dans une nouvelle société doit intégrer la compréhension de l'histoire, de la culture, des coutumes, et des systèmes juridiques et politiques selon lesquels fonctionne la société du pays d'accueil.

Le discours qui prétend promouvoir l'inclusivité et l'inclusion sociale, repose sur le fait que ceux qui parlent une autre langue que la langue nationale dominante sont perçus comme des étrangers et donc n'appartiennent pas vraiment à la nation. Si une meilleure connaissance du pays hôte facilite indéniablement l'insertion sociale et l'accueil dans le pays hôte et si la compétence linguistique est une des clefs d'accès à la liberté civile dans le pays hôte, pour autant, il n'est pas prouvé que la citoyenneté et l'inclusion sociale dans le pays d'accueil soient liées directement à cette aptitude.

En effet, la communication en langue étrangère requiert également des compétences telles que la médiation et la compréhension d'une autre culture.

Quatre dimensions permettent d'évaluer le niveau de compétence linguistique de l'individu :

1) La compréhension orale, 2) L'aptitude à parler, 3) La compréhension de la lecture et 4) L'écriture .

La communication dans une langue étrangère nécessite une connaissance du vocabulaire et de la grammaire fonctionnelle ainsi que des principaux types d'interaction verbale et registres de langues. Il est également essentiel de connaître les traditions sociales, les aspects culturels et la diversité des langues. Les compétences en communication dans une langue étrangère comprennent : La compréhension des

messages parlés, l'initiation, la poursuite et la conclusion de conversations, ainsi que la lecture, la compréhension et l'écriture de texte en fonction des besoins individuels.

En outre, l'individu doit être en mesure d'utiliser correctement le matériel éducatif et d'apprendre la langue dans des contextes non formels dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Une attitude positive comprend le respect de la diversité culturelle et l'intérêt et la curiosité pour la communication entre les langues et les cultures.

Dans la mesure où, comme nous l'avons défini précédemment, la communication en langue étrangère se caractérise par des éléments de compréhension, expression et interprétation de pensées, concepts, faits, opinions et sentiments, à la fois verbalement et par écrit (compréhension de textes écrits et entendus, production de textes), touchant aux domaines de l'éducation, de la formation, du travail, de la vie de famille et des loisirs, selon les besoins de l'individu, cette compétence de Littératie mobilise des équivalences de la langue maternelle/d'origine.

Avantages dans la vie publique et importance des compétences langagières

Il existe une tension manifeste entre l'unité et la promotion de la diversité. Mais, critiquer le multiculturalisme et dénoncer la diversité comme des freins à la cohésion nationale, c'est nier à la fois la réalité du transnationalisme et de la super-diversité, ainsi que l'existence de supra-identités telles que la citoyenneté européenne ou les cultures des sociétés multinationales. Parler d'identité nationale est souvent faire preuve d'un « esprit de clocher » qui ignore la discrimination et les inégalités structurelles, qui empêchent les migrants et les minorités ethniques de se sentir chez eux, sans renier leurs propres appartenances culturelles/ou nationales d'origine.

L'importance de connaître la langue du pays d'accueil est l'un des points majeurs sur lequel se focalise le discours sur l'intégration, soutenant qu'une condition préalable est l'acquisition de compétences linguistiques. Certes, la connaissance de la langue de la société majoritaire est importante pour l'accès au système éducatif et au marché du travail. Mais l'absence ou l'insuffisance de cette capacité linguistique peut conduire à une discrimination dans de nombreux domaines ou à se priver de contacts sociaux, que ce soit dans les interactions quotidiennes ou dans l'administration officielle. Sans connaissance de la langue de la société majoritaire, la coopération interculturelle ou la participation à la vie publique ne peuvent avoir lieu ou se trouvent considérablement entravées.

La recherche sur les conflits interculturels et l'inclusion sociale considère que ceux qui ont des compétences linguistiques peu développées ont des revenus nettement inférieurs et des taux de chômage beaucoup plus élevés. Le « capital social » joue un rôle clé sur le marché du travail, de sorte que les migrants qui, en raison de leur manque de compétences linguistiques, ont un réseau interrelationnel moins développé, sont plus désavantagés que leurs pairs qui ont des compétences linguistiques, grâce à un réseau de contacts plus riche.

Une illustration- Article rédigé par Qasir Shah¹², publié sur la plateforme européenne EPALE

¹² <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

Qasir Shah est professeur d'anglais depuis plus de 19 ans et formateur ESOL auprès des adultes depuis 16 ans. Il enseigne également l'anglais académique à des étudiants de deuxième cycle. De plus, il poursuit un doctorat en philosophie de l'éducation à l'University College London. Ses centres d'intérêt sont avant tout la politique éducative en Angleterre, l'alphabétisation, l'éducation à la citoyenneté, la démocratie, l'éthique confucéenne et le rôle de l'enseignant. La traduction en français a été faite par Camille POIRAUD (09/05/2019 traduction par) ; l'article est aussi disponible en anglais, polonais, hongrois et serbe. L'article a été publié en 2019 sur la plateforme Epale. Il correspond au projet Erasmus - Éducation des adultes à la citoyenneté au Royaume-Uni : compétences linguistiques et identité culturelle qui insiste sur l'importance de la maîtrise de la langue dans l'intégration sociale des migrants.

Bernard Crick, théoricien politique britannique, a joué un rôle déterminant dans l'introduction de l'éducation à la citoyenneté (EC) dans l'enseignement obligatoire au Royaume-Uni en 2002. Il espérait changer la culture politique au niveau national et local. Dans deux rapports, il s'est intéressé aux besoins des jeunes Britanniques âgés de 16 à 19 ans ainsi qu'aux adultes migrants en matière de formation continue, et d'enseignement de l'anglais à destination des étrangers (ESOL - English for speakers of other languages) à tous les niveaux en rendant obligatoires certaines composantes de formation continue dans le programme ESOL.

Le programme ESOL d'éducation des adultes à la citoyenneté (AECE) répond à l'inquiétude du gouvernement britannique face aux troubles sociaux survenus en 2001 dans trois villes avec une importante population issue des minorités ethniques. Ces émeutes s'expliquaient par le manque de cohésion communautaire et l'absence de valeurs communes. Le gouvernement a souhaité créer un sentiment d'identité civique ; Une meilleure connaissance de la langue anglaise joue un rôle important dans ce sens. La maîtrise de l'anglais est essentielle dans le processus d'intégration avec l'élaboration de programmes linguistiques et civiques harmonisés. La maîtrise de la langue prouve la volonté et la capacité du migrant à s'intégrer dans le pays d'accueil.

Efficacité du programme ESOL d'éducation des adultes à la citoyenneté

L'Education des adultes à la citoyenneté (AECE) n'a pas réussi à modifier la culture politique du Royaume-Uni. Plusieurs raisons expliquent son échec. Ni le programme ESOL à destination des adultes ni le manuel « Life in the UK » ne proposent d'analyse approfondie de la citoyenneté et de la culture britannique. L'accent a été davantage mis sur la promotion de la cohésion communautaire que sur la culture politique. On constate aussi un manque de spécialistes dans ce domaine, et il paraît légitime d'interroger la capacité linguistique des apprenants ESOL qui n'ont pas encore atteint le niveau B2 à saisir tout le sens des enseignements en Education à la citoyenneté. L'AECE ne peut pas améliorer l'intégration des migrants au sein de la société, des communautés et des lieux de travail britanniques parce que la majorité des adultes avec lesquels ils interagissent n'a jamais suivi de cours sur la citoyenneté. Il est donc essentiel que l'éducation civique soit enseignée à tous - migrants comme nationaux. Il est insensé que la majorité de la population adulte nationale au Royaume-Uni ignore ce que signifie la citoyenneté.

Formation de l'identité et compétences linguistiques

La construction de l'identité du migrant dans une nouvelle société est un processus important car elle permet une meilleure perception de l'histoire, des coutumes, de la culture et des systèmes

juridiques et politiques du pays hôte. L'apprentissage de la langue d'un pays est inextricablement lié à l'accès aux libertés civiles ainsi qu'à la compréhension de la culture et de la société. Par conséquent, une meilleure connaissance du pays d'accueil facilite l'intégration sociale et l'acceptation dans le nouveau territoire. Le discours qui promeut l'inclusion et l'intégration sociale, repose sur le fait que les locuteurs d'une langue différente de la langue nationale dominante sont perçus comme des « étrangers » n'appartenant pas vraiment à la nation. Toutefois, rien ne prouve que la citoyenneté et l'intégration sociale ne sont possibles que si l'on maîtrise la langue du pays hôte.

Vertus collectives et importance des compétences linguistiques

Il existe sans aucun doute une tension entre les notions de promotion de la diversité et d'unité. Mais blâmer la tolérance multiculturelle et la célébration de la diversité à cause d'un manque de cohésion communautaire revient à nier à la fois la réalité du transnationalisme et de la super-diversité ainsi que l'existence de supra-identités telles que la citoyenneté européenne ou les puissantes sociétés multinationales, la promotion d'une identité nationale apparaissant alors plutôt comme un vœu pieux. C'est aussi ignorer la discrimination et les inégalités structurelles qui ont empêché les migrants et les minorités ethniques de se sentir chez eux à moins de renier complètement leurs affiliations culturelles/nationales antérieures. Il semble donc que, contrairement à une certaine rhétorique politique, la maîtrise de la langue d'accueil et l'AECE suffisent à favoriser l'intégration, à prévenir l'exclusion sociale et à susciter une plus grande participation civique.

En pratique :

*Fiche d'animation 03 : **Des histoires de ma vie antérieure**- Agnieszka Borek/Associations de formateurs STOP- Pologne / Inspiré par l'outil d'Adriana Gagliardi, «Ceux qui racontent les histoires gouvernent le monde» - p.*

Compétence "apprendre à apprendre" - compétence clé 5 (KC5)

Sans cette compétence « apprendre à apprendre » (KC5) qui touche au social, l'intégration est impensable. En effet, les compétences personnelles au développement et donc à l'apprentissage sont une condition préalable à l'acquisition de la compétence de citoyenneté (KC6).

« La compétence personnelle et sociale d' « apprendre à apprendre » est la capacité de gérer efficacement le temps et les informations, de travailler avec les autres de manière constructive, tout en étant capable de réfléchir sur soi-même, pour gérer son propre apprentissage et sa propre carrière dans une démarche de développement et/ou si besoin de résilience. Cette compétence d'apprendre à apprendre comprend la capacité de s'adapter et de faire face à l'incertitude, à gérer la complexité et les situations de conflit avec empathie, de soutenir son bien-être physique et émotionnel par le maintien de sa santé physique et mentale, et enfin de pouvoir mener une vie tournée vers l'avenir dans un contexte inclusif et solidaire.”¹³

¹³ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

Connaissance	Compétences	Attitudes
<p>Connaissance des règles et comportements généralement acceptés ou soutenus dans différentes sociétés.</p> <p>Connaissance des concepts d'<i>individu</i>, de <i>groupe</i>, de <i>société</i> et de <i>culture</i>, ainsi que leur évolution à travers l'histoire.</p> <p>Comprendre le rôle de la dimension interculturelle dans les sociétés européennes et non européennes.</p> <p>Connaissance des règles de santé, d'hygiène et de nutrition. Savoir comment les utiliser dans sa propre vie et sa vie familiale.</p>	<p>Avoir une communication constructive dans différents contextes sociaux (tolérance des opinions et des comportements des autres ; conscience de la responsabilité individuelle et collective).</p> <p>Développer l'empathie : la confiance et la compassion pour les autres.</p> <p>Savoir exprimer de manière constructive et sans agressivité son insatisfaction et/ou sa satisfaction personnelle (en gardant le contrôle sur la violence des propos et les comportements destructeurs).</p> <p>Savoir séparer les sphères personnelles et professionnelles, s'abstenir de transférer les conflits de l'un des domaines dans l'autre.</p> <p>Faire preuve de sensibilité et de compréhension à l'égard des identités culturelles nationales, dans le contexte de leurs interactions avec les identités culturelles de l'Europe et du reste du monde.</p> <p>Savoir négocier par la reconnaissance et la compréhension des différences de points de vue découlant de la diversité.</p>	<p>Connaissance de soi.</p> <p>Intérêt et respect pour l'autre personne.</p> <p>Honnêteté.</p> <p>Absence d'<i>a priori</i> et de préjugés, réserves à l'égard des stéréotypes.</p> <p>Aptitude à faire des compromis.</p>

La plupart du temps, l'environnement de travail est l'un des espaces dans lesquels les migrants restent longtemps et sont interdépendants avec les membres de la société majoritaire. La communication et la coopération interpersonnelles y sont donc inévitables. Lors de leur recherche d'emploi et notamment du premier contact avec l'employeur, l'acquisition des compétences précitées, est essentielle. Il en est de même pour le maintien dans l'emploi.

Travailler dans la satisfaction mutuelle est inconcevable sans connaître les règles de comportement et de communication, sans respecter et répondre aux attentes en matière d'hygiène en vigueur dans la structure où se déroule l'activité. Cela passe par la tolérance et la responsabilité individuelle. Pour instaurer et entretenir un climat de confiance mutuelle il est nécessaire de savoir exprimer de manière constructive

son ressenti (satisfaction, insatisfaction), ses propres opinions, et de faire la distinction entre les domaines personnel et professionnel, de respecter l'autre personne dans sa globalité et de faire preuve d'honnêteté.

En pratique :

*Fiche d'animation 04 : **Portfolio pour identifier et valoriser une expérience migratoire** - Portfolio MigraPass - (2012) conçu par une équipe européenne réunie pour le projet Migrapass (projet Leonardo da Vinci, 2010-2012) proposé par Bénédicte Halba / Irv Conseil.*

Compétence citoyenne - compétence clé 6 (KC6)

La compétence de citoyenneté¹⁴ est plus complète/large que les compétences personnelles, dans la mesure où elle opère dans la sphère élargie à l'ensemble de la société. Elle se définit comme « la capacité d'agir en tant que citoyens responsables et de participer pleinement à la vie civique et sociale, sur la base de la compréhension des concepts et des structures sociales, économiques, juridiques et politiques, ainsi que des développements durables et mondiaux ». ¹⁵

Connaissance	Compétences	Attitudes
<p>Connaissance des droits civils, de la Constitution et du mode de gouvernance du pays de résidence.</p> <p>Connaissance du rôle et des responsabilités des institutions impliquées dans le processus d'élaboration des politiques aux niveaux local, régional, national, européen et international (rôle politique et économique de l'U.E.).</p> <p>Connaissance des acteurs clés du gouvernement local et national, des partis politiques et des opinions qu'ils expriment.</p> <p>Connaissance des concepts de démocratie, de citoyenneté et des déclarations internationales qui y sont relatives, y compris la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les traités.</p>	<p>Participer à la vie communautaire et à la prise de décision aux niveaux national et européen ; voter aux élections.</p> <p>Exprimer sa solidarité en exprimant son intérêt et son implication dans la résolution des problèmes affectant la communauté locale ou élargie.</p> <p>Avoir des contacts efficaces avec les institutions publiques.</p> <p>Savoir profiter des opportunités offertes par l'U.E.</p> <p>Avoir des compétences pour utiliser la langue parlée dans le pays.</p>	<p>Sentiment d'appartenance à son pays de résidence, à l'Union Européenne et, plus généralement, à l'Europe et au monde (partie du monde).</p> <p>Volonté de participer à la prise de décisions démocratiques à différents niveaux.</p> <p>Intérêt pour le bénévolat en tant qu'activité citoyenne, promotion de la diversité et de la cohésion sociales.</p> <p>Respect des valeurs et de la vie privée d'autrui et, le cas échéant, capacité à prendre des mesures contre les comportements antisociaux.</p>

¹⁴ <http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

¹⁵ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<p>Connaissance des événements, courants et des changements majeurs qui ont affecté l'histoire nationale, européenne et mondiale, ainsi que de leur situation actuelle (principalement de l'Europe et de ses voisins).</p> <p>Connaissance des concepts d'émigration, d'immigration et de minorités aux niveaux européen et mondial.</p>		<p>Respect de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen" (1789), de l'égalité comme base de solidarité et de responsabilité dans les sociétés démocratiques modernes en Europe, y compris entre les hommes et les femmes.</p> <p>Respect et compréhension des différences de valeurs entre les différents groupes religieux et ethniques.</p> <p>Approche critique de l'information publiée par les médias.</p>
--	--	--

Les migrants viennent de pays et de sociétés souvent très différents de l'Europe, les éléments suivants sont donc essentiels :

- Reconnaissance, acceptation et pratique des valeurs démocratiques et européennes,
- Connaissance et utilisation du système politique et institutionnel,
- Utilisation active des institutions publiques,
- Respect des droits de l'homme et de l'égalité, acceptation de l'égalité hommes/femmes,
- Connaissance de la situation des minorités, acceptation de la diversité et de la liberté de religion,
- Participation politique, solidarité concernant la Communauté au sens large,
- Volonté de développer, le sentiment d'appartenance à la communauté d'accueil.

C'est principalement dans leur milieu de travail que les migrants vont pouvoir être en contact avec les membres actifs de la société qui les accueille, en lien avec les règles et les valeurs de son système institutionnel.

Dans sa recherche d'emploi, le nouvel arrivant n'est plus dans un environnement familial. Il est contraint de s'ouvrir à l'inconnu, pour coopérer activement et efficacement avec la société d'accueil et ses institutions.

Pour accéder à une meilleure intégration, le migrant doit être en mesure de reconnaître, d'accepter et d'intégrer un certain nombre de codes de *savoir-être*, qui se déclineront en fonction des différentes situations qu'il rencontrera telles que :

- D'une manière générale : recours légaux et protection des intérêts, engagement communautaire, acceptation d'autres valeurs dont l'égalité entre hommes et femmes, intérêt pour la résolution de problèmes.
- Dans la sphère professionnelle, en particulier : réglementation de l'emploi, participation active au monde du travail, tolérance et solidarité entre les employés.

En pratique :

Fiche d'animation 05 : **Portfolio pour identifier et valoriser une expérience bénévole** - Portfolio VAEB - (2006) - Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet VAEB (projet Leonardo da Vinci, 2003-2006) proposé par Bénédicte Halba/Iriv Conseil.

Un apprentissage informel et non formel basé sur des activités bénévoles

Qu'est-ce que c'est?

Les personnes qui s'inscriront dans le processus proposé par le DiverPass seront amenées à combiner un apprentissage formel (compétence linguistique) d'une part, et des apprentissages informel et non formel (compétence acquise grâce à une expérience bénévole) d'autre part. L'étape suivante consistera à élaborer un plan d'action pour évaluer ces compétences en référence à 5 niveaux proposés par la typologie européenne, soit :

- Niveau 0 - incompetent : aucune expérience.
- Niveau 1 - compétence assistée : le soutien d'un tuteur est nécessaire pour mettre en œuvre une action.
- Niveau 2 - compétence collective : être capable de réaliser une action avec les autres.
- Niveau 3- compétence autonome : être capable de réaliser une action par ses propres moyens.
- Niveau 4 - compétence d'experts : être capable d'expliquer aux autres comment procéder.
- Niveau 5- compétence créative : être capable de créer une nouvelle action ou stratégie pour aider les autres.

Cette évaluation graduelle a pour but d'améliorer leur transition vers le marché du travail en complément de leurs autres expériences et compétences (parcours migratoire et expérience professionnelle précédente).

Définition de l'apprentissage *formel*, *informel* et *non formel* donnée par le CEDEFOP (2002) :

1. Apprentissage *formel* : apprentissage fondé sur la transmission d'un « savoir », généralement fourni par un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage ou de soutien à l'apprentissage) et menant à la certification. L'apprentissage *formel* est intentionnel du point de vue de l'apprenant.
2. Apprentissage *informel* : apprentissage résultant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage ou de support d'apprentissage) et ne conduit pas à une certification. L'apprentissage *informel* peut être intentionnel ou non intentionnel ou accessoire/aléatoire, par hasard.
3. Apprentissage *non formel* : apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme « apprentissage », mais qui contiennent un élément d'apprentissage essentiel qui en font un apprentissage semi-structuré. Cet apprentissage *non formel* est intentionnel du point de vue de l'apprenant et ne mène pas à la certification.

À quoi peut ressembler le processus du point de vue des accompagnants ?

Les précédents projets européens - VAEB (2003-2006), SCHOLA (2016-2018) ou JUCIVOL (2016-2018) ont conçu des outils et stratégies spécifiques pour aider les professionnels. On y trouve 3 étapes :

1. Dans un premier temps : identifier une expérience bénévole.
2. Un deuxième temps consistera à exprimer l'expérience bénévole en termes de compétences.
3. Le troisième temps sera consacré à construire un plan d'action - soit avec un accès direct au marché du travail soit par l'intermédiaire d'une formation ou d'une Validation des Aquis de l'Expérience (VAE) un Valuing Prior Learning (VPL)- à visée diplômante ou qualifiante pour pouvoir travailler.

Premier temps : description de l'expérience bénévole

1. Caractéristiques qui définissent une action bénévole :

- a. Le bénévolat est une activité que l'on choisit de faire de son plein gré.
- b. Il n'y a aucun paiement, aucune rétribution financière de cette activité au bénévole.
- c. Le bénévolat est réalisé au bénéfice de personnes (ou de la communauté) autres (ou en plus) que la propre famille et les amis du bénévole.
- d. L'activité bénévole est accessible à tous, quels que soient l'âge, le sexe, la race, l'éducation ou la situation financière. Elle est généralement possible dans des organisations à but non lucratif telle qu'une association ou une ONG (Iriv & allii, 2006).

2. Environnement et principales infrastructures dans lequel se déroule le bénévolat (Cf : *formation pour les jeunes - JuCiVol, 2016-2018*)

- a. L'infrastructure dans laquelle s'inscrit le bénévolat est une combinaison de structures organisationnelles et de mécanismes de soutien qui, ensemble, fournissent l'environnement nécessaire propice à encourager et soutenir adéquatement la participation des bénévoles au profit de la société dans son ensemble. Les structures organisationnelles composant l'infrastructure de bénévolat comprennent des organisations associant des bénévoles (telles que des organisations bénévoles, des institutions publiques et privées, à but non lucratif et à but lucratif) et des organisations de soutien (telles que des centres de bénévoles, des agences de développement des bénévoles, des organisations faïtières et des réseaux) à tous les niveaux (international, européen, national, régional et local) adoptant une approche de gouvernance à plusieurs niveaux. L'infrastructure du bénévolat remplit plusieurs rôles clés qui la rendent fondamentale pour le développement futur du bénévolat à travers l'Europe, parmi lesquels: l'offre et/ou la facilitation d'opportunités de bénévolat de qualité ; soutien aux bénévoles (formation, conseil, évaluation, etc.) ; faire correspondre l'offre et la demande de bénévolat ; renforcement des capacités et échange de bonnes pratiques entre les organisations impliquant des bénévoles ; l'élimination des obstacles au bénévolat ; la sensibilisation à la valeur du bénévolat pour l'individu et la société ; influencer l'environnement politique dans les domaines où le bénévolat a lieu afin de créer un environnement propice où le bénévolat peut s'épanouir (European Volunteer Center, 2017).

3. **Obstacles et entraves/barrières à l'encontre du bénévolat** (tutorat pour éducateurs JuCiVol, 2016-2018)
- Obstacles éducatifs : par exemple manque d'expérience pertinente en matière d'éducation, d'emploi ou de formation, compte tenu des critères du pays d'accueil.
 - Obstacles sociaux : par exemple en lien à des antécédents familiaux ou au lieu de vie (zones sensibles) le chômage peut être un obstacle social majeur.
 - Obstacles économiques : problèmes financiers qui empêcheraient d'engager une action, comme par exemple le manque d'argent pour payer les coûts liés à l'activité.
 - Obstacles culturels : la barrière linguistique est cruciale mais le manque de connaissance du pays d'accueil et de sa tradition en matière de bénévolat sont aussi décisifs.

Deuxième temps : construction d'un pont entre expérience et « compétence »

La valeur ajoutée du DiverPass reposant sur l'accent mis sur deux compétences clés : la compétence *Linguistique* (KC2) et la compétence *Citoyenne* (KC6). Par conséquent, les professionnels seront invités à proposer à leur public des activités pertinentes pour acquérir ou améliorer ces compétences :

1. Compétence *multilingue* (KC2) :

- a. Dans la mesure où la majorité des activités bénévoles implique une relation humaine, il serait opportun que les professionnels qui accompagnent les migrants dans leur démarche, puissent se faire comprendre en utilisant la "langue nationale" ou, le cas échéant, s'impliquer dans l'action qui vise à corriger ou soutenir le migrant dans ses apprentissages linguistiques.
- b. Il n'est pas nécessaire que les *tuteurs* aient un haut niveau de langage du moment qu'ils sont suffisamment clairs pour se faire comprendre dans l'analyse d'erreurs potentielles pour y remédier.

2. Compétence *citoyenne* (KC6) :

Impliquant l'altruisme et un objectif commun avec la citoyenneté active, une action bénévole est avant tout destinée à améliorer la compétence *citoyenne*, telle que celle-ci est conçue dans le Diver Pass. Les principaux éléments en jeu sont l'esprit d'équipe, les processus collaboratifs, ainsi que le soutien librement fourni à un public différent du/extérieur au cercle familial et amical.

Troisième temps : élaboration d'un plan d'action

Le plan d'action qui sera co-construit avec les migrants devra tenir compte de leurs profils, de leurs expériences et de leurs attentes.

1. **Accès au marché du travail** : Si l'expérience bénévole du migrant dans son pays d'origine est toujours pertinente, elle peut venir enrichir celle acquise dans le pays d'accueil. La combinaison des deux s'actualise et devient un facteur favorable pour postuler à un emploi.
2. **Démarrage d'un processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** : Si l'expérience dans le pays d'origine est pertinente, mais que l'employeur exige une qualification ou un diplôme

officiel, reconnaissant cette expérience réelle acquise à l'étranger et l'expérience professionnelle acquise ensuite grâce à l'implication bénévole dans le pays d'accueil, les bénévoles migrants peuvent commencer un processus de VAE. La seule condition est d'avoir consacré un nombre d'heures suffisant (minimum 300 heures)/supérieur ou égal à 300H, dans le domaine d'activité de la qualification ou du diplôme visé.

Conclusion :

Au **terme de ce processus** en trois étapes proposé par le DiverPass, les professionnels accompagnant le public migrant pourront/devront pouvoir identifier clairement :

1. L'option la plus pertinente pour que leurs apprenants poursuivent leur cheminement vers l'insertion dans l'emploi.
2. Le temps nécessaire pour atteindre les objectifs prioritaires.
3. Les principaux obstacles internes et externes à surmonter.

Parcours de perfectionnement : l'apprentissage par le bénévolat

Ce chapitre présente les **parcours de perfectionnement**, dont le but est une montée en compétences, qui visent à aider les adultes à acquérir un niveau minimum de compétences en *littératie*, en *numératie*, en *numérique*, et à relever ces défis à travers un chemin prédéfini, comprenant différentes phases et activités, y compris l'apprentissage *non formel* par des activités bénévoles.

Introduction aux parcours dits de montée en compétence(s)

La recommandation « *Upskilling Pathways* »¹⁶ invite les États membres à fournir aux adultes peu qualifiés et non-éligibles à un soutien au titre de la garantie pour la jeunesse, des opportunités flexibles, dans le but d'améliorer leurs compétences en *littératie*, *numératie* et *numérique* (compétences clés dites simples). Cette progression vers des niveaux supérieurs du Cadre européen des certifications (CEC) rend plus efficace leur candidature sur le marché du travail et leur participation active dans la société. La recommandation vise tout particulièrement d'aider les adultes à progresser vers un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent (niveau 3 ou 4, selon les conditions nationales). Les «parcours de perfectionnement» ciblent un public adulte, en emploi ou au chômage, à faible niveau de compétences (par exemple n'ayant pas fait d'études secondaires supérieures), non éligible au soutien de la Garantie pour la jeunesse et ayant besoin de renforcer des compétences de base . Les États membres peuvent définir des groupes cibles prioritaires en fonction des conditions nationales.

Pourquoi est-ce essentiel pour les migrants ?

L'objectif des responsables de l'accompagnement des migrants est de pouvoir faire face à la diversité des profils et au manque de reconnaissance de leurs aptitudes et compétences, notamment pour les migrants peu qualifiés. La principale raison de l'exclusion des migrants du marché du travail est le manque de reconnaissance de leur expérience, notamment en terme de connaissances, compétences et aptitudes, avec la déqualification qu'il entraîne. La plupart du temps, il leur est difficile de justifier d'une expérience de travail pertinente dans le pays d'accueil car ils travaillent sur le "marché noir" ou le travail qu'ils réalisent est sans rapport avec leur qualification. Une connaissance insuffisante de la langue d'accueil aggrave l'exclusion sociale et professionnelle.

L'approche « *Upskilling Pathways* » a pour objectif de relever ces défis à travers un parcours prédéfini comprenant différentes phases et activités d'identification et de sélection des compétences, le développement d'offres d'apprentissage adaptées au cas par cas aux besoins individuels, la

¹⁶ Conseil européen, 2016 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

reconnaissance de modes flexibles d'apprentissage, et la validation des compétences acquises grâce à l'apprentissage *informel* et *non formel* issu des activités bénévoles suggérées.

À quoi ressemble le processus ?

Pour les adultes ayant de faibles niveaux de compétences, l'accès aux filières de perfectionnement pour améliorer les opportunités d'apprentissage de qualité et leur adoption, se fait en **trois** étapes ¹⁷.

1. Étape 1 - Évaluation des compétences

Il s'agit de permettre aux adultes d'identifier leurs compétences existantes et tout besoin de perfectionnement en *littératie*, en *numératie* ou en *numérique* - une forme de « *bilan des compétences* » permet un énoncé des compétences de l'individu et sert de base à la planification d'une offre d'apprentissage adaptée.

2. Étape 2 - Offre d'apprentissage

Le bénéficiaire reçoit une offre d'enseignement et de formation, répondant aux besoins identifiés lors de l'évaluation des compétences. La proposition vise à renforcer les compétences acquises dans ces domaines ou permettre de progresser vers des qualifications plus élevées en fonction des besoins du marché du travail.

3. Étape 3 - Validation et reconnaissance

La personne accompagnée peut faire reconnaître et valider les compétences acquises, et accéder ainsi à une qualification équivalente, conformément au cadre national des certifications. La prestation repose sur les structures existantes et varie d'un État membre à l'autre. De nombreux pays proposent déjà des éléments de « parcours de perfectionnement » et s'appuient sur ces éléments pour mettre en œuvre des initiatives, en coopération avec les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les autorités locales et régionales, etc.

Le parcours de perfectionnement doit respecter les principes clés suivants :

1. **Coordination et partenariat au niveau des politiques et des dispositions.** En effet, si la coordination des politiques est essentielle, la mise en œuvre ne peut réussir que grâce à la participation active d'un large éventail de parties prenantes c'est pourquoi des partenariats sont nécessaires pour le faire fonctionner ;
2. **Mesures de sensibilisation, d'orientation et de soutien :** des stratégies soigneusement ciblées sont nécessaires :
 - A) Pour assurer la sensibilisation et encourager les migrants à prendre contact avec les services concernés ;
 - B) Pour fournir des conseils et des informations sur ce qu'implique une garantie de compétences, à qui s'adresser pour commencer et comment maintenir le cap à toutes les étapes du parcours de perfectionnement ;

¹⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

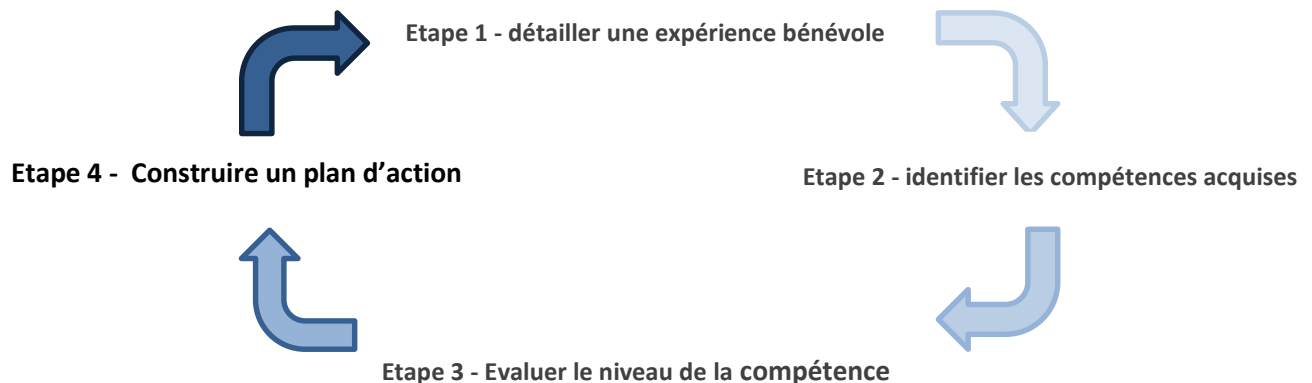
C) Pour accorder des mesures de soutien spécifiques en vue d'éliminer ou réduire les obstacles à l'implication des migrants concernés ;

3. **Suivi et évaluation** : le succès de toute initiative politique dépend de la capacité à suivre et évaluer le processus¹⁸.

Les différentes phases du parcours de perfectionnement

Première phase : l'évaluation des compétence

Elle suit l'approche en 4 étapes proposée par le projet JUCIVOL¹⁹



Evaluer les compétences des migrants permet aux professionnels d'identifier leurs capacités et besoins réels en matière de perfectionnement en se concentrant sur deux compétences :

1. **Compétence clé 2 - multilingue (KC2)** : capacité d'utiliser différentes langues de manière appropriée et efficace pour la communication.
2. **Compétence clé 6 - Citoyenne/Citoyenneté active** : (KC6) : capacité d'agir en tant que citoyen responsable et de participer pleinement à la vie civique et sociale, sur la base de la compréhension des concepts et des structures sociales, économiques, juridiques et politiques, ainsi que des développements mondiaux et de la durabilité.

Étape 1 - détailler une expérience bénévole

Toute personne accompagnant les migrants doit poser des questions appropriées pour leur faire décrire leur expérience bénévole de manière à la fois précise (en détaillant les tâches accomplies) et synthétique.

Les expériences bénévoles doivent :

¹⁸ https://epale.ec.europa.eu/en/system/files/attachments/upskilling_pathways_key_ideas.pdf

¹⁹ Jucivol - un projet Erasmus + - 2016-2018 réunissant l'Université de Burgos, leader (Espagne) avec iriv (France), initiateur, avec Erifo (Italie), INEK PEO (Chypre) et ZRC SAZU (Slovénie)

1. Être réalisées de son plein gré (idée de liberté).
2. Être non rémunérées (idée de désintéret, gratification).
3. Être effectuées dans l'intérêt d'une communauté différente de ses amis ou de sa famille/ personne.
4. Se dérouler dans un cadre organisé ou formel (par exemple une organisation à but non lucratif).
5. Servir un « bien commun », l'intérêt général et non les intérêts d'un petit groupe de personnes.

Nous avons vu précédemment qu'au cours de cette phase toute personne soutenant les migrants centre la discussion sur les principales difficultés que ceux-ci rencontrent pour pratiquer le bénévolat, afin de les identifier clairement (obstacles éducatifs, sociaux, économiques, culturels).

A partir des obstacles identifiés, les accompagnants seront en mesure de concevoir le plan d'action de la phase finale du processus en considérant :

1. Le bénévolat comme moyen de parler et de communiquer dans la langue nationale.
2. Le bénévolat comme moyen de poursuivre des études.
3. Le bénévolat comme moyen d'acquérir une expérience professionnelle pertinente pour augmenter son employabilité.
4. Le bénévolat comme moyen de rencontrer des personnes d'horizons et de profils divers/variés.

Étape 2 - identifier les compétences acquises à travers une expérience bénévole

Toute personne accompagnant les migrants identifie les compétences clés *linguistique* (KC2) et *citoyenne* (KC6) acquises grâce à aux activités réalisées bénévolement en tenant compte du fait que :

1. La compétence clé *multilingue* (KC2) peut être acquise grâce à toute action bénévole nécessitant une relation humaine à condition qu'un tuteur, ayant un niveau pertinent de «langue nationale» soit impliqué dans l'action de correction ou d'accompagnement des migrants dans leur apprentissage linguistique ; il n'est pas nécessaire que la personne qui accompagne les migrants ait un niveau élevé de langue mais soit suffisamment claire pour expliquer les erreurs potentielles et les corriger.
2. La compétence clé *citoyenne* (KC6) peut être acquise grâce à une action bénévole destinée à renforcer la compétence de citoyenneté active car il s'agit de la définition principale du bénévolat, impliquant l'altruisme et un objectif commun avec la citoyenneté active. Les principaux éléments en jeu sont un esprit d'équipe, un processus collaboratif, un soutien fourni à un public différent de la famille et des amis de chacun, librement fourni.

Étape 3 - évaluation du niveau de compétence acquis par les migrants

Un certain nombre de questions peuvent guider la démarche d'évaluation.

Exemples de questions pour évaluer le niveau de citoyenneté active :

- 1) Êtes-vous un citoyen éligible à (cochez si applicable)
La municipalité de.....dans la région du pays L'Union européenne .
..... (ou toute autre entité politique)
- 2) Connaissez-vous vos droits dans l'UE?
- 3) Avez-vous déjà participé à un mouvement dont le but est d'apporter un changement social et un impact sur votre communauté?
- 4) Êtes-vous membre de groupes, associations ou partis politiques?
- 5) Quels sont les principaux défis du monde actuel en termes d'environnement?
- 6) Connaissez-vous l'environnement politique de la ville / du pays où vous vivez?
- 7) Quels sont les principaux défis que connaît la communauté dans laquelle vous vivez?
- 8) Avez-vous déjà participé à une initiative pour relever ces défis?

Un aspect fondamental de l'évaluation des compétences clés est l'utilisation d'outils spécifiques.

Pour ce faire, tout accompagnant de migrants peut s'inspirer des outils disponibles développés par la Commission européenne et/ou d'autres parties prenantes. En voici quelques exemples :

- Outil de profil des compétences de l'UE pour les ressortissants de pays tiers
<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
- Boîte à outils d'évaluation de l'intégration des réfugiés- INTEGRASS
- Projet ERASMUS+ ARIVE - <https://arive.projectlibrary.eu/tools-en/qs-wbl>
- Tests d'évaluation linguistique pour évaluer le niveau de compétence dans la langue du pays d'accueil ou toute autre langue de l'UE sur la base du CECR
<https://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr>.

Pour rappel : Les niveaux de compétence peuvent être définis comme suit :

1. Niveau 0 - incompetent- pas d'expérience
2. Niveau 1- capable si je suis soutenu - compétence assistée
3. Niveau 2- capable avec d'autres - compétence collective
4. Niveau 3- capable seul - autonomie
5. Niveau 4- capable de transférer ses connaissances et son expérience - expertise
6. Niveau 5- capable de créer une nouvelle activité ou expérience -création

Étape 4 - construire un plan d'action

Sur la base de l'évaluation, toute personne soutenant les migrants élabore un plan d'action qui peut impliquer :

1. **Le début d'une expérience de bénévolat pertinente** : en cas d'expérience bénévole insuffisante ou non pertinente pour développer KC2 et KC6, trouver un bénévolat plus approprié.

Expérience disponible	Plan d'action recommandé
A participé une fois en tant que bénévole au nettoyage de la ville.	Développement/extension de cette expérience bénévole, dans la même association, pour renforcer KC2 et KC6.

2. **L'accès au marché du travail** : en cas d'expérience bénévole pertinente (temps et tâches) avec des résultats tangibles, candidature à un emploi sur le marché du travail ou à une formation pour valider les compétences

Expérience disponible	Plan d'action recommandé
Bénévolat régulier pendant six mois, en tant que collecteur de déchets dans la ville.	Commencer une formation certifiante .

3. **Validation des Acquis de l'Expérience(V.A.E.)** : en cas d'expérience bénévole significative (temps, tâches, responsabilité) avec des résultats tangibles et précieux possibilité d'accès à un diplôme ou à une qualification.

En pratique :

*Fiche d'animation 06 : **Mentorat proposé aux éducateurs** - Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet JUCIVOL (projet Erasmus +, 2016-2018) proposé par Bénédicte Halba/Iriv Conseil.*

*Fiche d'animation 07 : **Formation pour les jeunes** - Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet JUCIVOL (projet Erasmus +, 2016-2018) proposé par Bénédicte Halba/Iriv Conseil.*

Phase 2 - L'apprentissage par le bénévolat

Le projet DiverPass introduit et développe l'idée qu'une pratique bénévole efficace est un facteur d'apprentissage. En effet, dans le domaine de l'éducation, du bénévolat, du soutien aux migrants, permet de conclure que l'apprentissage informel et non formel procure aux migrants adultes une excellente occasion de développer les compétences dont ils ont besoin pour s'intégrer dans un pays d'accueil.



L'approche DiverPass considère que le bénévolat est source d'apprentissage informel et non formel.

Apprendre en faisant - cette approche suppose que tout apprentissage est plus ou moins lié à un « savoir-faire », une expérience éprouvée corporellement, une pratique, une praxis. Par exemple, pour parler une langue étrangère dans des situations pratiques, rien de tel que de l'apprendre dans un contexte pratique. Cette approche semble rationnelle ou intuitive, évidente, cependant, elle n'est pas si fréquemment mise en œuvre dans les situations d'éducation formelle.

L'approche DiverPass s'est inspiré du cercle d'apprentissage de Kolb (1984) et l'a adapté pour accroître les bénéfices de l'apprentissage par l'activité bénévole.

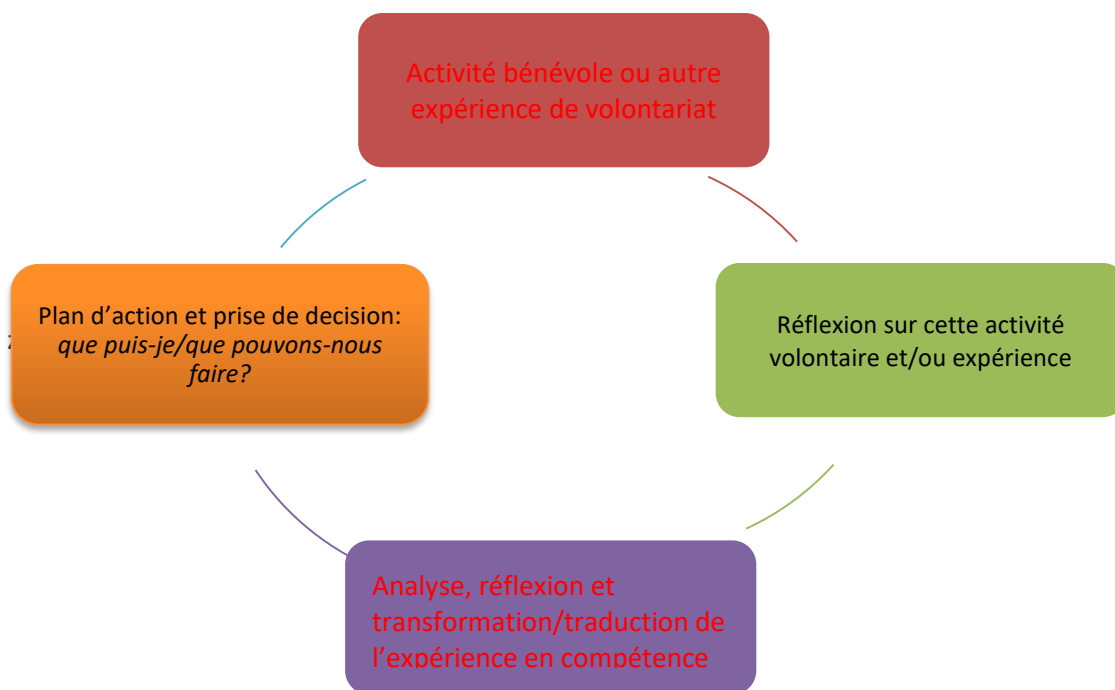


Figure 1. Apprentissage basé sur la pratique du bénévolat.

Comme on peut le constater, le cercle de Kolb propose un processus d'apprentissage par la pratique efficace. Il s'appuie sur l'expérience, la délibération, l'analyse réflexive et l'application de ce que les participants ont appris.

Dans l'approche DiverPass, l'activité de bénévolat correspond à une expérimentation active

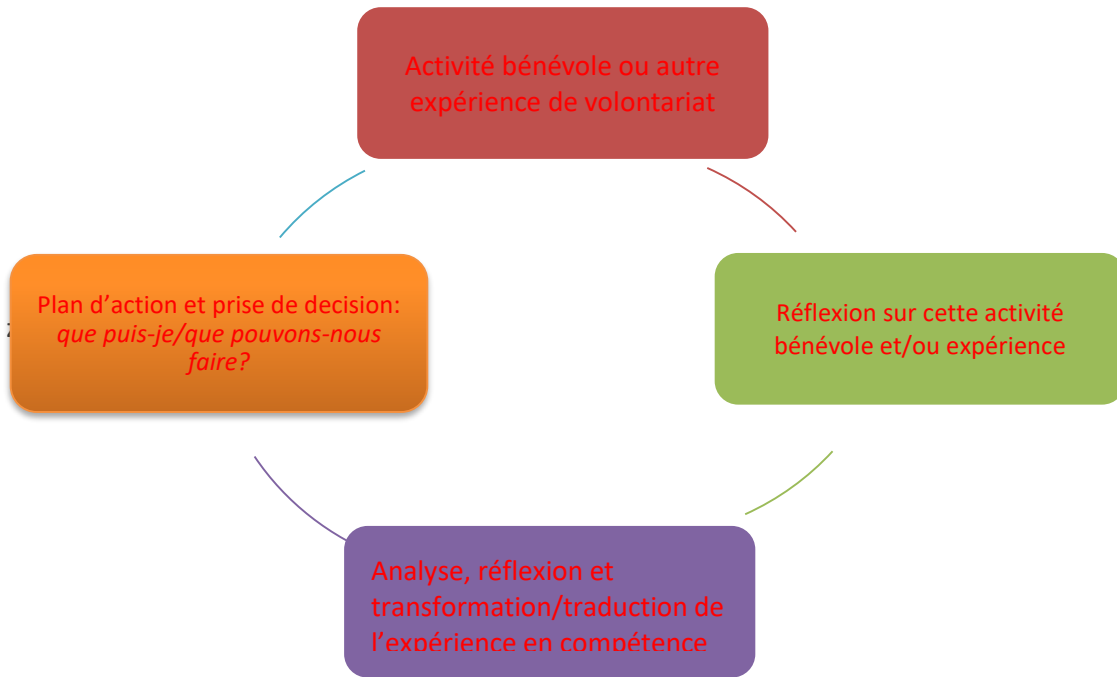


Figure 1. Apprentissage basé sur la pratique du bénévolat.

Pourquoi est-ce important pour les migrants ?

Dans le processus éducatif des migrants adultes, nous considérons l'adulte en fonction de son expérience de migrant/réfugié. Nous tenons compte de la spécificité de l'éducation des adultes, en particulier les adultes apprennent plus efficacement dans les conditions suivantes :

- Lorsqu'ils peuvent transférer et appliquer des informations spécifiques dans la pratique.
- Lorsqu'ils peuvent mettre en œuvre très rapidement dans différentes situations, tâches et rôles, des problèmes qu'ils ont réglés dans un domaine particulier.
- Lorsqu'ils doivent acquérir des connaissances sur ce qu'ils considèrent comme nécessaire en fonction d'un besoin spécifique.
- Lorsqu'ils peuvent faire l'expérience pratique de ce qui leur est communiqué verbalement.
- Lorsqu'ils interagissent avec l'environnement en utilisant les connaissances déjà existantes.
- Lorsqu'ils peuvent réfléchir sur leur expérience et prendre conscience de ce qu'ils ont appris /réalisé et de ce qu'ils veulent encore apprendre/acquérir.

Nous devons nous rappeler que les migrants sont des apprenants aux profils variés en raison de leurs origines ethniques, qu'ils ont besoin d'un accompagnement qui les aide à prendre conscience de leur expérience professionnelle et en même temps à renforcer leurs compétences linguistiques. L'apprentissage par le bénévolat répond à ces besoins et ces défis, en permettant aux migrants d'enrichir leur activité à partir de leur histoire et de leurs expériences, pour répondre à des attentes personnelles.

À quoi ressemble le processus ?

Le rôle d'un accompagnant est : de donner aux participants migrants la possibilité d'apprendre en faisant du bénévolat ; de sensibiliser les migrants aux compétences qu'ils possèdent déjà ou qu'ils ont développées ; et de leur permettre de concevoir des activités de bénévolat en se concentrant sur les avantages éducatifs pour les bénévoles et pour les bénéficiaires de ces activités.

En pratique, le processus d'apprentissage se déroule en 4 étapes :

1. **Activité de bénévolat** : conçue au cas par cas, sur mesure, elle doit répondre aux besoins des migrants - l'accompagnant doit identifier les principaux défis auxquels les migrants sont confrontés dans leur vie quotidienne, avant de proposer l'activité de bénévolat.
2. **Réflexion (guidée) sur l'expérience du bénévolat** : faire prendre conscience aux migrants de leur ressenti sur l'expérience bénévole et leur permettre d'en dire quelque chose.
3. **Analyse des compétences & connaissances** – elle se réfère à l'activité de bénévolat des migrants. Elle prend en compte une expérience précédente de bénévolat dans le pays d'accueil (par exemple, avant la migration).
4. **Plan d'action** : il s'agit de reprendre les compétences acquises pour les appliquer à d'autres activités pratiques comme le bénévolat ou les transférer sur le marché du travail. Cette démarche implique d'identifier et de prendre en compte les changements que les migrants doivent introduire dans leur vie, pour adapter leurs compétences à un contexte et une activité différents (comme le bénévolat).

Tout au long du processus, le but est de permettre aux migrants d'assumer la responsabilité de leur performance et les choix qu'ils ont faits. Il est crucial de leur accorder la possibilité d'un espace-temps pour partager leurs sentiments/affects et leurs réflexions sur leurs succès et leurs échecs à partir des questions suivantes :

- « Qu'est-il arrivé ? » « Comment avez-vous travaillé, discuté, etc. ? »
- « Quels sont vos sentiments sur ce que vous avez déjà fait ? »
- « Qu'avez-vous observé ? »
- « Qu'est-ce qui vous a surpris ? »
- « Qu'est-ce qui vous a aidé à travailler ? » « Qu'est-ce qui a été difficile ? »



Le rôle d'un éducateur est de donner aux migrants la possibilité d'agir en tant que bénévoles et de tirer bénéfice de cette expérience.

En pratique :

*Fiche d'animation 08 : **Fongarien** - Outil proposé par Jovokerek – Hongrie - et créé par Molnár Miklós, fondateur et propriétaire de Fungarian, professeur d'université à la retraite, linguiste.*

*Fiche d'animation 09 : **Habitons la planète !** - proposé par Agnieszka Borek / Associations de formateurs STOP- Pologne - Basé sur l'outil d'A. Borek, «Escape room du projet StoryDec».*

Phase 3 - Vérification et reconnaissance

Comment appliquer le processus

En tant que personne/professionnel accompagnant les migrants, vous arrivez au terme du processus du projet DiverPass. Restez concentré et soyez prêt !

Il est temps d'aider les migrants à évaluer leurs progrès sur la compétence multilingue (KC2) et sur la compétence citoyenne (KC6) depuis le début du processus proposé par le DiverPass.

Vous pouvez utiliser deux méthodes :

1. Méthode 1 - vérification et reconnaissance des compétences liées à la compétence multilingue (KC2) : en vous inspirant du projet européen Vintage et du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) : vous réutilisez le même outil d'évaluation du niveau linguistique que vous avez utilisé pour l'évaluation des compétences : la grille d'évaluation du site web de l'Europass. Après cela, une évaluation officielle peut être effectuée auprès d'un organisme accrédité.

2. Méthode 2 - vérification et reconnaissance des compétences liées à la compétence citoyenne (KC6) : en vous inspirant du projet européen Jucivol, vous utilisez un outil de protolangage pour laisser les migrants exprimer comment ils ont intégré leur quartier et leur vie sociale.

Attention ! Les migrants doivent avoir franchi les deux premières étapes du DiverPass « Upskilling Pathway » en pratique : évaluation des compétences et offre d'expérience bénévole qui doivent permettre un apprentissage par la pratique.

En pratique :

*Fiche d'animation 10 : **Vérifier la progression linguistique** - Outil proposé par Secours Catholique – Cité Saint-Pierre - France*

*Fiche d'animation 11 : **Premiers pas autonomes dans le bénévolat** - Outil proposé par Secours Catholique – Cité Saint-Pierre - France*

*Fiche d'animation 12 : **Le calendrier multiculturel** - Outil proposé par STOP – Pologne*

Exercices et outils

Voici un récapitulatif des exemples pratiques de méthodes et outils présentées sous forme de fiches d'animation qui illustrent la méthode développée tout au long du manuel.

Chaque outil répond aux besoins d'apprentissage d'adultes avec un faible niveau de qualification et aux manières d'acquérir des compétences cruciales sur le marché du travail pour des publics migrants.

Tous les outils ont été élaborés sur la base d'une expérience pratique, après avoir été testés par un groupe d'éducateurs travaillant avec des personnes peu qualifiées.

Vous trouverez pour chaque outil la page où il est fait référence dans le manuel et l'organisme partenaire du projet Diverpass l'ayant développé.

Les outils proposés sont :

- | | |
|---|-------------|
| 1- Galerie de belles-et-étranges traditions - réf. p. 19) | p 43 |
| 2- Réseau de tuteurs - (réf. p. 19) | p 45 |
| 3- Raconter des histoires de ma vie antérieure - (réf p. 23) | p.47 |
| 4- Portfolio pour identifier et valoriser une expérience migratoire - MigraPass - (réf. p. 25) | p.49 |
| 5- Portfolio pour identifier et valoriser une expérience bénévole - VAEB- (réf. p.27) | p.52 |
| 6- Mentorat pour les éducateurs - JUCIVOL - (réf.p. 37) | p.54 |
| 7- Formation pour les jeunes - JUCIVOL - (réf. p.37) | p.56 |
| 8- Fongarien - (réf. p. 40) | p.58 |
| 9- Habitons la nouvelle planète! - (réf.p. 40) | p.61 |
| 10- Vérifier la progression linguistique - (réf. p. 41) | p.64 |
| 11- Premiers pas autonomes dans le bénévolat - (réf. p. 41) | p.66 |
| 12- Le calendrier multiculturel - (réf. p. 41) | p.68 |

TITRE DE L'OUTIL	01.GALERIE DE BELLES ET ETRANGES TRADITIONS
DEVELOPPE PAR	Agnieszka Borek/Association de formateurs – STOP - POLOGNE
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences en communication, • Compétences sociales (réflexion sur les différences culturelles et acceptation culturelle).
IMPACT ATTENDU	Cet outil renforce la cohésion sociale dans les contextes locaux et régionaux en augmentant le niveau de compréhension interculturelle.
MÉTHODES	Apprentissage par les pairs.
L'ARRIÈRE-PLAN	L'apprentissage par les pairs fait partie de l'éducation non formelle basée sur une méthodologie active où le processus d'apprentissage est basé sur la pratique, l'expérimentation de situations ou d'activités destinées à encourager la réflexion individuelle et collective, comme la réflexion de l'individu au sein du groupe. Dans le processus de développement humain vers une conscience croissante de soi, une méthodologie efficace permet aux participants de mieux se connaître.
GROUPE CIBLÉ	Migrants / réfugiés de tous âges avec des aptitudes différentes. Il peut être appliqué à n'importe quel contexte.
TAILLE DE GROUPE	Jusqu'à 20 personnes.
DURÉE	60 minutes.
MATÉRIAUX	<p>Logistique: Espace où il est possible de se déplacer et de s'asseoir en cercle et de bouger.</p> <p>Documents (papiers, vidéos, affiches) sur les habitudes culturelles dans les pays d'accueil qui peuvent sembler étranges du point de vue des migrants - par exemple, le baise-main pratiqué par les hommes (surtout dans les milieux plus traditionnels), enlever ses chaussures quand on rencontre sa famille ou des amis à la maison, servir de l'eau aux gens (lundi de Pâques, pour les catholiques).</p> <p>Téléphones mobiles des participants, avec connexion Wi-Fi gratuite.</p>
DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	-

Instruction étape par étape

Activités- briser la -glace- en fonction de l'inspiration du formateur.

Présentation de la session : objectifs et ordre du jour de la session (jusqu'à 5 min).

Message de l'animateur aux participants-bénévoles migrants: « Vous êtes cordialement invités à la Galerie des coutumes étranges. Je me demande comment vous trouvez les coutumes présentées dans notre galerie que vous trouvez sûrement bizarres . Entrez dans la galerie et amusez-vous! »

Étape de l'expérience : les participants travaillent par groupes de 3 à 4 personnes et se déplacent dans l'espace en regardant l'exposition.

Sélectionner 5 ou 6 «articles» avec une brève description. Exemples de question aux visiteurs : « D'où vient cette coutume? Dans quelles parties du pays les gens ont –ils cette habitude? Pourquoi les gens font-ils ça? Pouvez-vous trouver une coutume comparable dans votre pays? ».

Penser à des conseils pour trouver des informations utiles pour répondre aux questions, par exemple, l'adresse de site Web (jusqu'à 30 minutes).

Les participants doivent décider de quels éléments ils souhaitent discuter. Ils peuvent suivre les conseils ou partager les informations qu'ils connaissent déjà.

Étape de réflexion : une conversation sur l'expérience (jusqu'à 15 min).

But de la réflexion : Faire partager aux participants leurs sentiments et leurs idées sur l'expérience.

Discussion de groupe. Questions utiles : « Avez-vous aimé la galerie? Pourquoi ? Quelles coutumes avez-vous aimées ? Quelle coutume avez-vous trouvé la plus étrange, et pourquoi ? »

Analyse du stage (jusqu'à 20 min).

L'animateur doit conduire le groupe à des conclusions sur : le rôle des coutumes dans la société ; l'importance d'être actif pour essayer de comprendre les coutumes locales ; les différences culturelles (des aspects qui pour certains sont étranges, dans d'autres cultures sont supposés et positifs).

Discussion de groupe.

Questions utiles : « Pourquoi discutons-nous des coutumes nationales / locales ? ».

Étape de la demande : discussion de groupe (jusqu'à 20 min).

Questions utiles : « Quelles autres coutumes nationales/locales trouvez-vous étranges ? Qu'est-ce qui est particulièrement bizarre ? Vous êtes-vous habitué à certaines coutumes que vous ne compreniez pas ou n'acceptiez pas auparavant ? Comment l'avez-vous obtenu ? Comment pouvez-vous tirer le meilleur parti de vos activités de bénévolat pour mieux connaître et comprendre le comportement des gens ici ? ».

Discussion de groupe : l'animateur recueille les conclusions des participants.

TITRE DE L'OUTIL	02. RESEAU DE TUTEURS
DEVELOPPE PAR	Jovokerek - Hongrie
OBJECTIFS	Transférer facilement des connaissances sociales, culturelles, citoyennes, locales, construction communautaire.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	Améliorer les connaissances locales des migrants, leurs relations et leurs compétences citoyennes, augmenter leurs chances d'intégration, de confiance et d'engagement dans la société d'accueil. Les relations personnelles se développent et les environnements s'ouvrent.
MÉTHODES	Nous avons recruté des tuteurs d'immigrants hongrois et âgés pour aider nos publics immigrants demandeurs d'emploi nouvellement arrivés. Nous avons ensuite recherché des publics qui avaient de mauvaises relations dans la société et curieux d'en savoir plus sur la société et le pays d'accueil et leur lieu de résidence.
L'ARRIÈRE-PLAN	Les couples encadrés ont organisé des programmes conjoints pour se familiariser avec la ville, la culture, les règles, les valeurs et ainsi développer leurs compétences en matière de citoyenneté. Avec le temps, l'organisation des programmes a été déléguée aux personnes encadrées pour que le processus devienne un apprentissage par l'expérience.
GROUPE CIBLÉ	Renforcer le sentiment de communauté, en organisant des programmes sportifs et culturels de groupes. Lors d'une première phase, nous avons organisé ces programmes, mais avec le temps, nous les avons délégués aux membres de la communauté avec une expérience encadrée du contexte local .
TAILLE DE GROUPE	Les migrants ont souvent de mauvaises relations avec la société d'accueil, ce qui rend l'intégration difficile, augmente la distance sociale, un inconvénient majeur pour l'insertion sur le marché du travail. Les femmes venant d'un milieu familial traditionnel ne fréquentent que les membres de leur famille. Une bonne pratique est de les éloigner en les impliquant dans des programmes légers et amusants avec une femme tuteure qui a une relation personnelle de confiance avec elles.
DURÉE	En fonction des groupes, surtout des jeunes et efficace auprès des femmes.
MATÉRIAUX	Un tuteur à l'esprit ouvert, inclusif, curieux, formé sur le plan interculturel avec un bon sens de la culture, des règles et des loisirs locaux.

Instruction étape par étape

1. Recrutement des tuteurs
2. Formation des tuteurs
 - a. Présentation du projet, partage d'informations administratives
 - b. Contacts, établir des relations personnelles entre les tuteurs
 - c. Collecte des idées / brainstorming sur des programmes / événements de groupe possibles
 - d. Introduction à la délégation de tâches - comment aider leurs apprenants à se préparer à organiser des programmes et des événements de groupe
3. Recrutement de migrants demandeurs d'emploi, nouvellement arrivés
4. Journée d'information pour les apprenants - présentation du projet, des objectifs, des tâches, des tuteurs, etc.
5. Programmes de tutorat et événements de groupe
 - a. Organisé par les tuteurs dans la phase initiale
 - b. Organisé par des apprenants dans les phases ultérieures
6. Événement final - présentation des réalisations, réflexion sur la durabilité

TITRE DE L'OUTIL	03.RACONTER DES HISTOIRES DE MA VIE ANTERIEURE
DEVELOPPE PAR	Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak/ NGO Trainers' Associations / POLOGNE – inspiré par l'outil d'Adriana Gagliardi « Ceux qui racontent des histoires gouvernent le monde »
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ● Compétences en communication. ● Créativité et apprendre à apprendre. ● Conscience culturelle et identité. ● Compétences sociales.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>Cet outil permet aux migrants de bien parler pour accéder à la société. Les migrants sont encouragés à expérimenter le langage à travers les mots, les sons, l'intonation et le rythme. Devenir verbalement compétent peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Augmenter le niveau de participation des migrants dans la communauté locale. ● Créer des liens entre les membres de la communauté locale. ● Accroître la compréhension et le respect.
MÉTHODES	Conte sur l'activité de préparation au bénévolat.
L'ARRIÈRE-PLAN	<p>La narration convient à l'acquisition de compétences clés : Langues étrangères (KC2) , compétences citoyennes (KC6).</p> <p>La narration dans l'apprentissage des adultes améliore l'éducation, en particulier pour des publics plus défavorisés comme les migrants, car elle fait partie intégrante de l'expérience humaine, pour comprendre notre monde, communiquer avec les autres et s'exprimer. Les humains sont des conteurs naturels.</p>
GROUPE CIBLÉ	<p>Migrants/réfugiés de tous âges et de capacités différentes.</p> <p>Il peut être appliqué à n'importe quel contexte.</p>
TAILLE DE GROUPE	Jusqu'à 8-10 personnes.
DURÉE	120 minutes (2 heures).
MATÉRIAUX	un briquet, éclairage aux chandelles pour renforcer les liens dans le groupe.
DOCUMENTS, DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	Erasmus+ - WAY – Water Around You project.

Instruction étape par étape

Objectifs de la session

- Préparer les migrants à un projet/une activité de bénévolat en racontant des histoires sur l'expérience des participants qu'ils peuvent être relier à une activité de bénévolat.

Introduction:

L'activités de brise-glaces telle que les percussions, les chansons et les jeux ne sont pas seulement une façon amusante de commencer la session, mais aident les participants à se connaître mutuellement en créant une confiance et une connexion.

Présentation des objectifs de la session et de la méthode de narration.

Étape de l'expérience : raconter des histoires de ma vie précédente (jusqu'à 60 min.).

Le groupe est assis en cercle avec une bougie au milieu pour créer une bonne atmosphère qui est une étape cruciale dans un contexte d'apprentissage adulte - le cadre «rituel» nous rappelle que les êtres humains racontent des histoires autour d'un feu de camp depuis qu'ils peuvent parler.

Tout le monde raconte une histoire de sa vie en lien avec l'activité de bénévolat prévue.

Questions utiles:

- Avez-vous déjà travaillé avec un groupe similaire à celui que vous aiderez en tant que bénévole ?
- Avez-vous des relations familiales ou amicales avec la personne qui ressemble à des personnes que vous soutiendrez en tant que bénévole ?
- Quelle est votre première impression lorsque vous pensez à vos tâches de bénévolat ? Pouvez-vous trouver une similitude avec votre expérience précédente ?

Étape de réflexion : une conversation sur les histoires (jusqu'à 15 min.). Les participants sont invités à identifier les éléments de l'histoire, tels que les personnages, le décor et les conflits auxquels les personnages doivent faire face, les solutions aux problèmes. Les participants partagent leurs expériences entre eux. Comme les participants s'identifient facilement aux histoires, ils sont encouragés à imaginer comment ils auraient réagi dans des circonstances similaires.

La phase d'analyse se réfère aux histoires et réflexions des participants sur les compétences qu'ils ont déjà et peuvent utiliser pour l'activité de bénévolat (jusqu'à 15 min).

Questions utiles :

- Qu'est-ce qui vous a aidé à travailler? Qu'est-ce qui a rendu la tâche difficile ?
- Quelles compétences/connaissances avez-vous utilisées pour accomplir les tâches ?

L'animateur recueille les réponses des participants sur une page A4 et construit une carte mentale des compétences mentionnées par les participants. Il/elle peut également aider à nommer ces compétences et expliquer comment les comprendre -signification de l'acquisition de compétences civiques élevées.

Phase de candidature : concevoir l'activité de bénévolat dans un avenir proche en posant la question : « Comment puis-je tirer le meilleur parti de mes activités de bénévolat en termes de développement

des compétences linguistiques (KC2) / citoyennes (KC6) ? ».

Discussion de groupe. L'animateur recueille les idées des participants.

TITRE DE L'OUTIL	04. PORTOFOLIO POUR IDENTIFIER ET VALORISER UNE EXPERIENCE MIGRATOIRE
DEVELOPPE PAR	Portfolio MigraPass - (2012) conçu par une équipe européenne réunie pour le projet Migrapass (projet Leonardo da Vinci, 2010-2012) proposé par Bénédicte Halba / Iriv Conseil.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier et évaluer une expérience migratoire. ● Exprimer une expérience migratoire en compétences. ● Construire un plan d'action.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	Cet outil est destiné à transformer une expérience migratoire en une véritable expérience professionnelle : accroître l'employabilité des migrants ou de tout ressortissant ayant un parcours migratoire ; enrichir un CV et valoriser une expérience migratoire considérée comme un apprentissage non formel et informel.
MÉTHODES	portfolio (expérience à la compétence d'un plan d'action).
L'ARRIÈRE-PLAN	Un portfolio est un outil utilisé pour évaluer l'apprentissage non formel et informel (Cedefop, 2002). Le portfolio Migrapass a été le premier portfolio conçu pour exprimer une expérience migratoire en termes de compétences. Il a été classé premier en 2012 lors de l'évaluation finale de l'agence Erasmus France (score : 9,5 / 10).
GROUPE CIBLÉ	Migrants et ressortissants de l'UE (issus de l'immigration) ; tous les profils de migrants quels que soient leur niveau d'étude, leur pays d'origine ou leur expérience professionnelle.
TAILLE DE GROUPE	Jusqu'à 8-10 personnes.
DURÉE	120 minutes (2 heures).
MATÉRIAUX	Carton, papier et stylos.

Instruction étape par étape

Présentation de la session : ordre du jour et objectifs de la session (jusqu'à 5 min).

Étape de l'expérience : les participants travaillent en groupes de 2 à 3 personnes.

Ils doivent organiser leur travail selon 3 axes principaux :

- Penser à une expérience migratoire qui aurait un lien avec leurs attentes professionnelles.
- Détailler cette expérience migratoire - sous forme orale, puis sous forme écrite.
- Exprimer l'expérience migratoire en termes de compétences.

Quelques conseils pour trouver des informations utiles pour réaliser un brainstorming en 3 étapes, par exemple, l'adresse du site Web (jusqu'à 30 min.).

Les participants sont libres de choisir les éléments dont ils souhaitent discuter. Ils peuvent suivre les conseils ou partager des informations qu'ils connaissent déjà. Durée: 15 minutes par participant - 45 minutes au total.

Étape de réflexion - une discussion sur l'expérience (jusqu'à 15 min) - comment remplir un portfolio.

Le but de la réflexion est de faire partager aux participants leurs sentiments et leurs idées sur l'expérience par exemple par une discussion de groupe avec quelques questions utiles :

- « Avez-vous aimé l'exercice du portfolio ? ».
- « Qu'avez-vous découvert ? ».
- « Qu'avez-vous trouvé difficile et pourquoi ? ».

Étape d'analyse (jusqu'à 20 min) - L'animateur doit conduire le groupe à la conclusion sur :

- Le portfolio - comment l'utiliser et le mettre à jour.
- L'importance de garder une trace de toutes les activités réalisées.
- Une recherche professionnelle doit être aussi holistique que possible, incluant tous les types d'expériences.

Étape de la demande - Discussion de groupe (jusqu'à 20 min).

Questions utiles :

- « Quel autre outil ou stratégie connaissez-vous mieux ? ».
- « Pensez-vous que vous utiliserez l'approche du portfolio ? ».

- « Comment entendez-vous décrire et documenter les activités que vous avez réalisées pour les utiliser dans une perspective professionnelle ? ».

Discussion de groupe. Un des participants est chargé de présenter les conclusions aux autres participants ; le facilitateur agit comme modérateur.

TITRE DE L'OUTIL	05. PORTFOLIO POUR IDENTIFIER ET VALORISER UNE EXPERIENCE BENEVOLE
DEVELOPPE PAR	Portfolio VAEB - (2006) - Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet VAEB (projet Leonardo da Vinci, 2003-2006) proposé par Bénédicte Halba/Iriv Conseil.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ● Identifier et évaluer une expérience bénévole. ● Exprimer une expérience bénévole en termes de compétences. ● Construire un plan d'action.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>Cet outil est destiné à transformer une expérience bénévole en une véritable expérience professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Accroître l'employabilité des bénévoles. ● Enrichir un CV. ● Valoriser un apprentissage non formel et informel.
MÉTHODES	Portfolio (expérience à la compétence d'un plan d'action).
ARRIÈRE-PLAN	<p>Un portfolio est un outil utilisé pour évaluer l'apprentissage non formel et informel (Cedefop, 2002).</p> <p>Le portfolio VAEB a été le premier portfolio conçu pour exprimer une expérience bénévole en termes de compétences.</p> <p>Il a été récompensé en 2006 à Helsinki comme exemple d'excellente pratique pour développer et mettre en oeuvre le processus de Copenhague et renforcer la coopération européenne en matière d'Education et Formation tout au long de la vie.</p>
GROUPE CIBLÉ	<p>Bénévoles.</p> <p>Principalement des jeunes, des parents qui ont cessé de travailler pour élever leurs enfants (principalement des femmes) et des chômeurs de longue durée.</p>
TAILLE DE GROUPE	Jusqu'à 8-10 personnes.
DURÉE	120 minutes (2 heures).
MATÉRIAUX	Carton, papier et stylos.
DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	<p>Portfolio disponible en ligne.</p> <p>- https://www.iriv-publications.net/fichiers/2006-%20portfolio%20Vaeb.pdf</p>

Instruction étape par étape

Présentation de la session : ordre du jour et objectifs de la session (jusqu'à 5 min).

Étape de l'expérience : les participants travaillent en groupes de 2 à 3 personnes.

Ils doivent organiser leur travail selon 3 axes principaux :

- Penser à une expérience bénévole qui a un lien avec leurs attentes professionnelles.
- Détailler cette expérience bénévole - sous forme orale, puis sous forme écrite.
- Exprimer l'expérience en termes de compétence.

Quelques conseils pour trouver des informations utiles pour réaliser ce remue-méninges en 3 étapes, par exemple, l'adresse du site Web (jusqu'à 30 min.). Les participants sont libres de choisir les éléments dont ils souhaitent discuter. Ils peuvent suivre les conseils ou partager des informations qu'ils connaissent déjà.

Durée : 15 minutes par participant - 45 minutes au total.

Étape de réflexion - une conversation sur l'expérience (jusqu'à 15 min) - comment remplir un portfolio.

Le but de la réflexion est de faire partager aux participants leurs sentiments et leurs idées sur l'expérience.

Discussion de groupe. Questions utiles :

- « Avez-vous aimé l'exercice du portfolio ? ».
- « Qu'avez-vous découvert ? ».
- « Qu'avez-vous trouvé difficile et pourquoi ? ».

Étape d'analyse (jusqu'à 20 min) - L'animateur doit conduire le groupe à une conclusion sur :

- Le portfolio - comment l'utiliser et le mettre à jour.
- L'importance de suivre les activités réalisées.
- La recherche professionnelle - aussi holistique que possible, en incluant tous les types d'expériences.

Étape de la demande - Discussion de groupe (jusqu'à 20 min).

Questions utiles : - « Quel autre outil ou stratégie connaissez-vous mieux ? » « Pensez-vous que vous utiliserez l'approche du portfolio ? » - « Comment entendez-vous décrire et documenter les activités que vous avez réalisées pour les utiliser dans une perspective professionnelle ? ».

Discussion de groupe. Un des participants est chargé de présenter les conclusions aux autres participants ; le facilitateur agit comme modérateur.

TITRE DE L'OUTIL	06. MENTORAT PROPOSE AUX EDUCATEURS
DEVELOPPE PAR	Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet JUCIVOL (projet Erasmus +, 2016-2018) proposé par Bénédicte Halba/Iriv Conseil.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances générales sur le bénévolat. ▪ Pouvoir faire partie d'un travail collectif et exprimer son point de vue en groupe.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>L'exercice permet aux migrants de partager leurs représentations négatives et positives du bénévolat et de recevoir des réactions. Par leur participation active à ce remue-méninges, les migrants approfondissent leurs connaissances sur le bénévolat et apprennent davantage sur le cadre juridique et les principaux domaines d'activité. La participation à l'exercice renforce également la citoyenneté active.</p> <p>INDICATEURS : une meilleure compréhension du bénévolat ; plus de confiance en soi pour participer au travail collectif.</p>
MÉTHODES	Remue-méninges, travail de groupe.
L'ARRIÈRE-PLAN	Cet exercice favorise l'esprit d'équipe, la collaboration et la confiance en soi pour participer au travail de groupe, ce qui développe la compétence de citoyenneté active.
GROUPE CIBLÉ	Cet exercice peut être utilisé par les personnes travaillant avec des migrants comme une étape d'évaluation des compétences.
TAILLE DE GROUPE	Le nombre de participants recommandé : jusqu'à 12 personnes. Ils doivent être assistés par deux facilitateurs, si possible.
DURÉE	En fonction de l'éducation ou des besoins en orientation professionnelle - Durée: 45 minutes à 2-3 heures.
MATÉRIAUX	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feuille de travail pour chaque membre du groupe. ▪ Présentation diaporama et liste de questions pour guider l'activité.
DOCUMENTS, DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	Présentation diaporama avec un processus étape par étape sur le bénévolat dans le pays : cadre juridique & principaux domaines d'activité.

Instruction étape par étape

1. L'exercice commence par une introduction à l'activité qui sera réalisée.
2. Briser la glace : les participants sont divisés en duos et sont invités à se présenter à leur partenaire.
3. Séance plénière au cours de laquelle chaque participant présente son partenaire.
4. Les participants sont divisés en groupes de 6 personnes et sont invités à discuter.
« Qu'est-ce que le bénévolat pour vous ? » avec les aspects positifs et négatifs du bénévolat.
 - Représentations positives telles que l'implication, la citoyenneté active...
 - Représentations négatives telles que « quelque chose pour rien », être aidé par des personnes plus privilégiées avec un certain profil.
5. Le tuteur entame la session plénière et recueille les opinions des migrants sur un tableau avec des feuilles mobiles.
6. Le tuteur donne son avis sur le point de vue des migrants.
7. Le tuteur demande aux migrants :
 - « Quel est le profil moyen d'un bénévole dans mon pays - Femme/Homme? Jeune/Vieux ? dans les zones urbaines/rurales ? »
 - « Combien de bénévoles y-a-t-il dans mon pays ? » « Dans quels domaines d'activité (services sociaux, environnement, sport...) ? »
 - « Puis-je nommer au moins 2 ou 3 associations dans mon quartier ? » « Dans mon pays ? »
8. Le tuteur recueille les opinions de tous les participants et fournit ensuite des données sur le bénévolat dans le pays, le cadre juridique; nombre/sexe des bénévoles ; les principaux domaines d'activité.

TITRE DE L'OUTIL	07.FORMATION POUR LES JEUNES
DEVELOPPE PAR	Outil conçu par l'équipe européenne réuni pour le projet JUCIVOL (projet Erasmus +, 2016-2018) proposé par Bénédicte Halba/Irivi Conseil.
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre les compétences clés - KC2 et KC 6. ▪ Comprendre comment la maîtrise de ces compétences clés est une exigence de base pour tous les citoyens.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>Cet outil implique les participants dans une discussion sur KC2 et KC6 et permet aux participants d'en savoir plus, et de savoir comment les développer grâce au bénévolat.</p> <p>INDICATEURS : connaissance accrue des compétences clés ; connaissance accrue des activités pour développer ces compétences clés ; maîtrise de KC2 ; maîtrise de KC6.</p>
MÉTHODES	Discussion de groupe.
L'ARRIÈRE-PLAN	Cet outil permet aux participants d'acquérir des connaissances sur des sujets spécifiques pour prendre conscience des étapes à suivre pour leur perfectionnement ; en participant aux discussions de groupe et au travail de groupe et en utilisant un langage pour communiquer avec les autres participants qui ne sont pas leur langue maternelle, ils renforcent également KC2 et KC6.
GROUPE CIBLÉ	Cet exercice peut être utilisé par les conseillers d'orientation pendant les séances de groupe.
TAILLE DE GROUPE	Le nombre de participants recommandé est jusqu'à 12 personnes. Ils doivent être assistés par un facilitateur.
DURÉE	60 minutes.
MATÉRIAUX	Flipchart ; Room.
DOCUMENTS, DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	Exemple de feuille comprenant les deux compétences clés avec des exemples pour chacune des compétences et une option de notation.

Instruction étape par étape

1. Le formateur présente brièvement l'objectif de l'exercice.
2. Le formateur demande aux participants s'ils comprennent les compétences clés.
3. Le formateur résume puis donne une courte introduction sur KC2 et KC6.
4. Le formateur demande aux participants pourquoi ces compétences clés sont pertinentes pour eux.
5. Le formateur demande aux participants d'indiquer où dans la vie quotidienne les gens acquièrent ou utilisent ces compétences.
6. Diviser le groupe en petits groupes.
7. Le formateur demande aux participants de discuter sur leur score pour chacune des compétences.
8. Le formateur demande comment les participants peuvent bénéficier de la maîtrise de ces deux compétences.
9. Le formateur recueille les résultats du groupe et en discute conjointement.
10. Le formateur conclut et relie la conclusion aux responsabilités des participants

TITRE DE L'OUTIL	08.FONGARIEN
DEVELOPPE PAR	Outil proposé par Jovokerek (Hongrie) et créé par Molnár Miklós, fondateur et propriétaire de Fungarian, professeur d'université à la retraite, linguiste.
OBJECTIFS	Transfert facile des compétences sociales, culturelles et citoyennes hongroises et locales, renforcement de la communauté.
IMPACT ATTENDU	Encourager le développement et l'utilisation pratique des compétences linguistiques en hongrois de manière ludique (KC2). Transmettre les connaissances sur la citoyenneté et les valeurs locales (KC6). Les migrants approfondissent ces compétences et forment d'autres migrants.
MÉTHODES	<p>Un cours de formation linguistique à thème en petit groupe : il est dirigé par un professeur de langue bien préparé qui présente au groupe les caractéristiques sociales locales, les sites culturels, les coutumes et l'histoire tout en dispensant une formation linguistique en hongrois. La plupart des cours sont dispensés dans une langue de médiation, mais apprendre à connaître une activité locale est une bonne occasion d'apprendre les termes hongrois et d'approfondir ses connaissances.</p> <p>L'avantage de cette méthode est qu'un migrant peut tester sa langue dans un environnement sûr et favorable. Par exemple, un migrant essaie d'acheter quelque chose en présence d'un tuteur en hongrois. Dans cette méthode, l'enseignant/tuteur peut soutenir les initiatives en communication et réseautage des immigrants, et ils peuvent tester ou pratiquer leurs compétences linguistiques et civiques.</p> <p>La méthode est particulièrement efficace lorsqu'elle complète la formation linguistique traditionnelle. En plus des compétences linguistiques, elle développe des compétences civiques, en construisant un sentiment d'appartenance et aide à l'orientation socio-culturelle locale, à une meilleure relation avec la société et la culture locales. La méthode aide à renforcer l'utilisation axée sur la pratique des compétences linguistiques et à établir des relations personnelles avec les membres de la société d'accueil.</p>
L'ARRIÈRE-PLAN	Les visites guidées et thématiques sont des activités populaires pour l'acquisition des compétences 2 et 6 dans un format léger, ludique, personnalisé et riche en expériences. Les nouvelles connaissances locales ainsi acquises sont ancrées dans le niveau d'expérience de l'étudiant, liées au lieu, aux émotions et aux personnes, et donc plus permanentes que les connaissances obtenues par d'autres méthodes. La petite taille du groupe

	permet de maintenir un intérêt constant, une interactivité, de satisfaire la curiosité individuelle et d'en apprendre davantage sur les valeurs, les caractéristiques et les secrets locaux, personnels, souvent cachés.
GROUPE CIBLÉ	Le formulaire facile à utiliser convient à tous les groupes d'immigrants et garantit que les participants restent motivés et que le contenu souvent sec/ennuyeux est livré de manière ludique.
TAILLE DE GROUPE	La méthode fonctionne bien dans un petit groupe. Nombre maximum de personnes : 8.
DURÉE	1-2 heures par activité.
MATÉRIAUX	Professeur/guide éduqué, préparé, compétent, bien communicant et amusant.

Instruction étape par étape

Préparation - Le succès de la session dépend de la préparation du formateur :

- a. Il/elle doit avoir des connaissances diverses sur le sujet de la visite. Par ex. si le sujet est le patrimoine architectural d'une partie de la ville, il/elle doit être expérimenté sur ce sujet.
- b. Il/elle doit créer une façon amusante de mettre en œuvre la formation.
- c. La forme de l'implication des participants doit également être réfléchi : des exercices en situation réelle doivent être préparés à l'avance.

1. Recrutement - Il convient de souligner les multiples avantages de la session, le fait que pendant les visites amusantes, les participants peuvent acquérir des contacts et des connaissances locales en plus des compétences linguistiques en pratiquant la langue dans des situations réelles.

2. Formation de groupe - Une session en petit groupe est efficace si elle a lieu avec des participants ayant presque les mêmes compétences linguistiques et sociales. Cet aspect mérite d'être pris en compte lors de la constitution du groupe.

3. Visite - La session de groupe est calquée sur des visites guidées. Elle dure deux heures et tourne autour d'un sujet particulier. Un exemple est la visite « Art nouveau à Budapest », au cours de laquelle les participants peuvent découvrir le patrimoine bâti d'une partie donnée de la ville, les valeurs et services culturels locaux, les célèbres habitants de la région, son histoire, ses restaurants et valeurs gastronomiques.

Les participants ont la possibilité de se connecter avec les habitants, d'exercer leurs compétences linguistiques et d'approfondir leurs compétences sociales. Il est important de trouver des occasions

d'interactions personnelles avec les locaux pour mettre en pratique leurs connaissances dans des situations de vie courantes telles que les courses, l'accueil, la demande d'informations.

4. Conclusion: Il est conseillé de fournir au groupe un glossaire, un court matériel d'information et des ressources pour faciliter l'enregistrement de ce qui a été appris et pour avoir la possibilité de lire sur les sujets abordés pendant la visite.

La visite, en tant qu'apprentissage informel, offre une expérience personnelle et positive, transmet les connaissances linguistiques et sociales de manière ludique, fournit des connexions avec les habitants et les autres immigrants et aide à se connecter avec le lieu de résidence.

TITRE DE L'OUTIL	09.HABITONS LA PLANETE!
DEVELOPPE PAR	Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak/ NGO Trainers' Associations / POLOGNE 6 - Basé sur l'outil d'A. Borek, «Escape room du projet StoryDec».
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ● Compétences en communication. ● Compétences sociales.
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>Cet outil aide les migrants à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprendre l'importance des valeurs et des règles sociales pour la société locale. ● Connaître les valeurs et règles sociales des migrants dans le nouveau pays. <p>Ce processus éducatif renforce la cohésion sociale au niveau local et régional.</p>
MÉTHODE	Le theatre.
L'ARRIÈRE-PLAN	<p>Le théâtre est une forme d'art et une méthodologie éducative efficace dans des environnements éducatifs formels et non formels. Le drame permet aux apprenants adultes de développer leurs capacités cognitives, leurs compétences en communication, le travail d'équipe, le dialogue, la négociation. Il est excellent pour la socialisation. Les techniques dramatiques encouragent les gens à essayer quelque chose de nouveau et à prendre des risques. Les personnes qui suivent ce processus apprennent à communiquer leurs pensées et à formuler leurs décisions.</p>
GROUPE CIBLÉ	<p>Migrants/réfugiés de tous âges et de capacités différentes.</p> <p>Il peut être appliqué à n'importe quel contexte.</p>
TAILLE DE GROUPE	Jusqu'à 20 personnes.
DURÉE	120 minutes (2 heures).
MATÉRIAUX	<p>Logistique : un espace où se déplacer et s'asseoir en cercle, bouger, avec des murs où coller des affiches.</p> <p>Une grande feuille de papier pour dessiner le nom de la planète, un marqueur, des morceaux de ficelle attachés au marqueur pour chaque participant.</p>

Instruction étape par étape

Présentation de la session : préciser les objectifs et l'ordre du jour de la session (10 min).

Message de l'animateur aux participants migrants bénévoles : « Nous allons travailler sur certaines compétences dont nous avons besoin dans plusieurs groupes de la société. Nous commençons par un match ».

Étape de l'expérience : Habiter la nouvelle planète (jusqu'à 60 min- 1 heure).

Les participants peuvent travailler en groupe (recommandé à un stade précoce lorsqu'il est crucial de renforcer la cohésion et l'intégration du groupe) ou peuvent être divisés en 4-5 groupes. Ils doivent remplir quatre tâches liées à des compétences/connaissances/attitudes civiques particulières.

Introduction au jeu pour les participants (un exemple) :

Dans un avenir lointain dans une galaxie lointaine, très lointaine, un groupe de voyageurs spatiaux a une mission spéciale pour trouver et installer une nouvelle planète. Ils sont soutenus par l'intelligence artificielle du vaisseau spatial appelée EVA. L'EVA est programmé pour les protéger et conduire à un nouveau monde magnifique. Pour établir une société harmonieuse sur la planète, l'EVA n'est pas autorisé à laisser les voyageurs spatiaux atterrir dans le nouveau monde avant qu'il ne soit pas sûr que les voyageurs spatiaux soient prêts.

Tâches du jeu (elles sont placées dans une salle de réunion pour encourager les participants à changer de lieu de travail) : vous êtes les voyageurs spatiaux embarqués sur le vaisseau spatial dirigé par l'intelligence artificielle EVA. Votre mission est presque terminée. Vous avez trouvé la nouvelle planète. Mais avant d'atterrir, vous devez accomplir certaines tâches préparées par EVA. Sinon, EVA n'est pas autorisé à vous laisser mettre le pied dans le nouveau monde. Voici les quatre tâches à accomplir ensemble.

1) Tâche 1 : donnez un nom à la planète et écrivez-le ensemble. Le travail est collaboratif : chaque personne doit garder un morceau de ficelle attaché au marqueur. Personne n'est autorisée à garder le marqueur.

2) Tâche 2 : Vous êtes les premiers habitants de la belle planète qui dépend de vous, en fonction de la société que vous allez créer. Discutez des valeurs et des règles essentielles que vous souhaitez suivre. Assurez-vous que tout le monde participe à leur création et les accepte.

3) Tâche 3 : Établissez une nouvelle façon de saluer. Essayez de trouver quelque chose qui puisse aider à créer des relations chaleureuses dans le groupe dans le respect des capacités de chacun. Vous devez choisir/créer une façon de saluer de manière consensuelle et être sûr que tout le monde aime ce type de salutation.

4) Tâche 4 : Composez l'hymne de votre nouvelle société planétaire en frappant dans vos mains. Chaque membre de votre communauté doit l'exécuter. Si la performance est suffisamment forte, l'EVA vous ouvrira ses portes et vous permettra d'habiter la planète.

L'animateur peut jouer le rôle d'EVA et demander de clarifier chaque tâche et donner des informations / conseils supplémentaires si nécessaire.

Étape de réflexion - une conversation sur l'expérience (jusqu'à 15 min).

Le but de la réflexion est de faire partager aux participants leurs sentiments et leurs idées sur l'expérience.

Questions utiles:

- « Avez-vous aimé cette expérience ? »
- « Avez-vous atteint tous les objectifs ? »

La phase d'analyse se réfère à l'expérience d'apprentissage et à la réflexion des participants sur la communication et les compétences civiques (jusqu'à 20 min).

Questions utiles:

- « Qu'est-ce qui vous a aidé à travailler ? ». « Qu'est-ce qui a rendu la tâche difficile ? ».
- « De quelles compétences/connaissances aviez-vous besoin pour accomplir les tâches ? ».
- « Qu'est-ce qui vous a aidé à coopérer avec les autres participants ? ».

L'animateur recueille les réponses des participants sur des fiches A4 et construit la carte mentale de tous les facteurs/compétences/connaissances/valeurs mentionnés par les participants.

Étape de la demande - présentation de ce que les participants ont appris aux étapes précédentes (jusqu'à 30 min)

Discussion en petits groupes divisés en deux tours :

- 1er tour (10 min) : « Dans quelles autres situations avez-vous besoin de ce type de connaissances/compétences ? ».

Les exemples sont collectés par l'animateur auprès de chaque groupe.

- 2ème tour (10 min) : « Quelles sont les compétences et connaissances qui peuvent vous aider à être citoyen/habitant de ce pays ? ».

L'animateur recueille les exemples en petits groupes et ajoute de nouvelles compétences/connaissances à la carte mentale. Il demande ensuite aux participants :

- « Comment tirer le meilleur parti de vos activités de bénévolat pour vous sentir bien en tant que membre de la communauté ? ».

Discussion de groupe. L'animateur recueille les conclusions des participants.

TITRE DE L'OUTIL	10.VERIFIER LA PROGRESSION LINGUISTIQUE
DEVELOPPE PAR	Gonzague AMYOT D'INVILLE et Benoît ARNAUD – Cité Saint-Pierre / Secours-Catholique Caritas France
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vérification et reconnaissance du développement des compétences clés - KC2 (langue étrangère, le français) et KC6 (citoyenneté). ▪ Fournir un outil d'évaluation aux éducateurs à la fin de la mission d'un bénévole migrant (KC6). ▪ Évaluer les connaissances linguistiques de base des migrants (KC2).
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>L'exercice permet aux migrants d'évaluer et de reconnaître leur nouveau niveau de compétence linguistique après une activité bénévole. Ils reçoivent également les commentaires de leur tuteur.</p> <p>INDICATEURS : autonomie accrue grâce au bénévolat ; meilleure compréhension de la situation de travail dans le pays d'accueil.</p>
MÉTHODES	Auto-évaluation.
L'ARRIÈRE-PLAN	Il existe une relation de confiance entre les personnes accompagnant les migrants et les migrants qui passent par les deux étapes du projet DiverPass (acquisition des compétences KC2 & KC6). Ils ont acquis une expérience bénévole importante et ils améliorent leur niveau de langue avec des pairs du pays d'accueil. Une évaluation est faite au début et à la fin du programme.
GROUPE CIBLÉ	Migrants / réfugiés ayant une expérience de bénévolat.
TAILLE DE GROUPE	Le nombre de participants recommandé: jusqu'à 4 personnes.
DURÉE	Environ une heure et demie (20 minutes par personne).
MATÉRIAUX	Grille d'évaluation basée sur le CECR sur le site web d'Europass.
DOCUMENTS, DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	https://eurocircle.fr/ressources-projets/

Instruction étape par étape

Introduction : vous utilisez une activité brise-glace. Vous devez créer une atmosphère confiante de manière amusante qui aide les migrants à parler plus librement. Pour ce contexte interculturel, vous pouvez utiliser les activités de brise-glace du projet européen Grundvig : « Timing ».

À cette étape, le positionnement du tuteur est très important. Il doit combiner à la fois une méthode d'auto-évaluation et d'analyse qui place la personne en position d'acteur de son projet professionnel : expliquez et évaluez par vous-même : vous fournissez à chacun une nouvelle grille sur le site d'Europass, basée sur le CECR. Vous expliquez au groupe chaque niveau de compétence linguistique de la grille (A1, A2, B1, B2, C1, C2) en fonction des 5 points suivants :

- Écoute.
- Lecture.
- Écriture.
- Interaction orale.
- Production parlée.

Chacun colore le niveau qu'il a atteint pour chaque compétence.

Après cela, chacun peut comparer à partir de la première évaluation qu'il/elle a faite au début du programme.

Un temps avec les tuteurs est nécessaire pour analyser les progrès.

Les tuteurs peuvent demander aux participants quelle activité de bénévolat les a aidés à développer des compétences particulières, et de quelle manière.

Et ensuite ?

Le tuteur, avec les migrants, note dans une grille les progrès de chacun (avant/après) pour attribuer une note-bilan du programme.

Il peut ainsi les aider à planifier les étapes suivantes de leur développement linguistique.

TITRE DE L'OUTIL	11. PREMIERS PAS AUTONOMES DANS LE BENEVOLAT
DEVELOPPE PAR	Gonzague AMYOT D'INVILLE et Benoît ARNAUD – Cité Saint-Pierre / Secours-Catholique Caritas France
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vérification et reconnaissance du développement de la compétence clé 6 (KC6). ▪ Fournir un outil d'évaluation aux éducateurs à la fin de la mission d'un bénévole migrant. ▪ Évaluer les connaissances linguistiques de base sur les situations générales de travail expérimentées pendant la période bénévole. ▪ Améliorer l'accompagnement des publics migrants par des professionnels (bénévoles ou salariés, qualifiés ou non) dans le développement des compétences citoyennes (KC6).
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET RÉGIONAL	<p>L'exercice permet aux migrants d'évaluer et de reconnaître leur niveau d'interaction après une activité bénévole. Ils reçoivent également les commentaires de leur accompagnant.</p> <p>INDICATEURS : autonomie accrue grâce au bénévolat et meilleure compréhension de la situation de travail dans le pays d'accueil.</p>
MÉTHODES	photolangage
L'ARRIÈRE-PLAN	Cet exercice favorise le processus de collaboration avec l'accompagnant et la confiance en soi pour participer à des activités bénévoles, ce qui contribue au développement des compétences linguistiques.
GROUPE CIBLÉ	<p>Cet exercice peut être utilisé par des personnes travaillant avec des migrants dans des activités bénévoles.</p> <p>Planifier une session à mi-chemin de l'activité de bénévolat et une à la fin pour améliorer les progrès.</p>
TAILLE DE GROUPE	Le nombre de participants recommandé : jusqu'à 4 personnes.
DURÉE	Environ une heure et demie (20 minutes par personne).
MATÉRIAUX	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jeu de cartes dans lequel chaque carte représente une image de la situation de travail et de vie rencontrée pendant le bénévolat. ▪ Présentation diaporama et liste de questions pour guider l'activité.

DOCUMENTS, DOCUMENTS RELATIFS À L'OUTIL	Présentation diaporama avec un processus étape par étape.
--	---

Instruction étape par étape

1. L'exercice débute par une introduction à l'activité qui est réalisée (objectifs, règles).
2. L'idée d'une activité de brise-glace : les participants apportent un objet qui les représente. Avec cela, ils se décrivent en racontant leurs valeurs et leur engagement dans leur environnement, leurs villes.
3. Session plénière
 - a. Les photos sont disposées sur une table. Les migrants sont présentés pour parler de leur vie dans leur communauté, dans leur ville, leur quartier.
 - b. Chaque membre du groupe choisit individuellement une photo, celle qui lui "parle" le plus, qui lui révèle que sa vie est dans son environnement. Ce choix se fait en silence et sans limite de temps. Le leader choisit également une photo : les participants ont ainsi l'impression que la méthode ne les met pas en danger.
 - c. Chaque participant parle au groupe de sa photo et de la façon dont elle les relie à son engagement, ses découvertes, ses difficultés, son apprentissage dans son environnement.
 - d. Le tuteur peut noter les points communs et les différences à partager à la fin avec le groupe et les encourager tous à poursuivre leur engagement envers la communauté

TITRE DE L'OUTIL	12.LE CALENDRIER MULTICULTUREL
DEVELOPPE PAR	Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak/ NGO Trainers' Associations / POLOGNE
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences Sociales (Réflexion à partir des différences culturelle et leur acceptation).
IMPACT ATTENDU AU NIVEAU LOCAL ET REGIONAL	Cet outil accroît la conscience de la richesse de la diversité culturelle et accroît le niveau de compréhension interculturelle.
METHODES	Apprentissage par les Pairs et discussion
L'ARRIERE PLAN	L'apprentissage par les pairs et une part de l'éducation non-formelle basée sur une méthodologie participative. Le processus d'apprentissage se fait par la pratique, en expérimentant des situations ou des activités qui encouragent la réflexion collective ou individuelle, et renvoie à l'individu son image au sein du groupe. A la fois par la croissance du collectif et une prise de conscience de soi, cette méthodologie permet aux participants d'apprendre sur eux mêmes et leur interaction avec leur nouvel environnement.
GROUPE CIBLE	Un groupe mixte compose de nouveaux arrivants (migrants, réfugiés) et de français locaux.
TAILLE DE GROUPE	Plus de 20 personnes – il est intéressant de composer une équipe d'animateurs pour cette outil.
DUREE	120 minutes
MATERIAUX	Logistique; espace où il est possible de bouger et de travailler à la fois en petit groupe et en plaine (paperboard et marqueurs) A calendrier grand format avec les 12 mois de l'année peut aider.
DOCUMENTS, LIENS RELATIFS A L'OUTIL	-

Instruction étape par étape:

Brise glace: à la disposition de l'animateur/animatrice: (5min) Ceci favorise le climat de confiance et permet à chacun de se présenter et de créer un collectif. Ceci facilitera aussi les interactions par la suite.

Introduire la session: présenter les objectifs de la session et son déroulement (5min)

L'animateur souligne que l'un des aspects clés de l'intégration est la prise de conscience de la diversité culturelle. Cela peut être obtenu par une meilleure communication et une connaissance des différentes cultures. La réunion de ce jour a pour but que tous les participants commencent avec un fond commun d'évidence qui, à la fois, leur permettra de comprendre la culture de l'autre et de partager leur propre culture.

Etales de mise en route:

Etape 1. Les participants commencent à travailler individuellement (10 minutes). Ils doivent préparer un calendrier annuel personnalisé. Ils noteront les événements importants liés à leur culture d'origine.

Etape 2. Les participants travaillent par 3 ou 4 (20 minutes). L'animateur devra composer les groupes de manière à ce qu'ils soient le plus divers possible (interculturels). Chaque participant partage alors son calendrier et les événements qui le composent.

Etape de Réflexion – les participants restent dans les mêmes groupes et prennent le temps de partager sur cette expérience, ce qu'ils en retiennent, ce qui les a interpellé,...(20 min). Le but de cette étape de réflexion est de laisser les participants parler librement et en confiance de la diversité culturelle, des similitudes et/ou des différences qu'ils perçoivent. Ceci en dépassant les idées reçues ou les stéréotypes.

Quelques questions pouvant aider les participants:

- Quelles sont les similitudes entre les calendriers et les événements que chacun apporte?
- Quelles sont les différences?

L'animateur doit rester proche de chaque groupe et maintenir un climat de confiance.

Etape d'analyse: en plénière (20 min)

Les questions qui ouvrent le débat:

- Quelles sont les principales similitudes que vous avez trouvées?
- Quelles sont les différences?
- Comment dépasser ou gérer ces différences pour pouvoir vivre ensemble en société?

L'animateur collecte les éléments clés sur un paper board.

Pause (10min)

Etape de mise en pratique: (15 minutes).

Etape 1: Les participants travaillent par 3 ou 4. Ils utilisent des grandes feuilles de paper board et dessinent un calendrier collectif incluant les événements importants représentatifs des différentes cultures présentes...ou non.

Présentations de chaque groupe au reste de l'assemblée

L'animateur pose la question: si les calendriers présentés étaient la représentation d'une société multiculturelle idéale, quelles recommandations feriez vous? Est-ce que la co-existence des différentes cultures serait gérable? Comment accroître la conscience collective et le respect mutuel?

Conclusion (15 minutes)

Tour de table des participants pour ceux qui veulent partager leur ressenti pendant cette session, ce qu'ils en retiennent, avec quoi ils repartent (connaissance, questions, ...)

Conseils pratiques



Concentrez-vous sur les participants et faites-les participer !

- ✓Soulignez les objectifs adaptés aux besoins des migrants.
- ✓ Utilisez les connaissances qu'ils possèdent déjà - l'un des moyens les plus efficaces d'apprentissage des adultes
- ✓N'oubliez pas les règles de base de l'andragogie²⁰: structurer le processus du facile au difficile ; du simple au complexe ; du général au détaillé ; du connu à l'inconnu.
- ✓Laissez les participants trouver les réponses à vos questions, ne donnez pas de solution que vous connaissiez déjà.
- ✓Donnez-leur autant d'espace et de temps que possible ; évitez les monologues. Donnez au moins 5 secondes après la question - les participants doivent réfléchir.
- ✓Faites en sorte qu'ils se sentent en sécurité, autorisez les erreurs.
- ✓ Montrez que chaque réponse est bonne/importante, même si elles ne sont pas toutes correctes.
- ✓Soyez impartial, ne jugez pas, écoutez les opinions.
- ✓N'évitez pas les doutes et les questions.
- ✓Ne favorisez ni ne négligez aucun participant.
- ✓Essayez de garder les participants engagés ; le manque d'implication indique que le contenu ou les méthodes doivent être modifiés.
- ✓Posez des questions ouvertes, évitez les simples oui / non, et utilisez les paraphrases.



Restez concentrés sur la cible!

- ✓Définissez une situation d'apprentissage axée sur l'expérience. Abordez des idées abstraites avec des exemples concrets ou demandez aux participants d'apporter leurs exemples.

²⁰ Andragogie : science et pratique de l'éducation des adultes (Larousse, 2020)

✓Faites attention aux contraintes de temps. La gestion du temps est culturellement spécifique et certains comportements acceptables dans la culture d'accueil peuvent être offensants pour les migrants.

✓Respectez dans la discussion l'objectif désigné. Les digressions peuvent être discutées dans un stade ultérieur.



Soyez sensible aux problèmes de langue !

✓Parlez lentement et clairement, en essayant d'utiliser le mieux possible la langue du pays hôte. Prévenez les bénévoles pour qu'ils évitent de parler trop vite, ce n'est pas synonyme de bien parler. La même remarque peut être faite avec l'anglais .

✓Organisez des groupes de conversation sur des sujets proposés par les bénévoles eux-mêmes - des questions politiques et sociales liées à l'Europe et ses réalités nationales ou l'Europe dans le monde pourraient également être proposées, pour donner un contexte européen à leur bénévolat. N'oubliez pas d'inviter des bénévoles nationaux.

✓Présentez les sessions dans la langue d'accueil de la manière la plus claire possible et, si nécessaire, traduisez en anglais ou dans une langue parlée par les migrants.

✓Incluez des séances de formation linguistique dans le programme si nécessaire.

✓Préparez une activité dans laquelle les bénévoles doivent interagir avec l'environnement local.

✓Offrez aux bénévoles un soutien linguistique par des collègues pour la compréhension et la participation aux activités.

✓Organisez des activités de groupe dans lesquelles il est facile pour un bénévole étranger ayant un bon niveau de la langue d'accueil d'aider d'autres bénévoles qui parlent la même langue maternelle.

✓Utilisez l'anglais et/ou la langue maternelle dans les documents écrits remis aux bénévoles (dans les présentations, les textes sur papier ou même dans les mêmes paperboards). Par exemple, en majuscules sur la langue hôte et en dessous la traduction en anglais.

BIBLIOGRAPHIE ET SITOGRAPHIE

- Airasian P.W., Gullickson A.R. (1997) *Teachers self-evaluation toolkit*. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks
- Barret T., Moore S. (2001) *New Approaches to Problem-based Learning. Revitalising your Practice in Higher Education*, Routledge : New York, London
- Borek A. Lipka-Szostak K. (red.) (2009), *STOProcent jakości, Szkolenia w sektorze pozarządowym* Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP
- Breaux, A., Whitekare, T. (2006). *Seven Simple Secrets. What the Best Teachers Know and Do*. Eye on Education: Larchmont
- Gödri I.: Nemek közötti eltérések a külföldi állampolgárok munkaerő-piaci helyzetében Magyarországon (Gender differences in the labour market situation of foreign nationals in Hungary - TÁRKI, 2011 Report on the situation of men and women 2011)
- Hattie, John A. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge : Abingdon
- Halba B (2011) *Guide pratique du bénévolat, Paris : Larousse*
- Halba B (2006) *Gestion du bénévolat et du bénévolat, Bruxelles : Editions De Boeck*
- Halba B (2003) *Bénévolat & bénévolat en France et dans le monde, Paris : La Documentation française, 2003*
- Hmelo-Silver C.ER. Problem-Based Learning: What and How Do Students Learn? „Educational Psychology Review”, vol. 16, no. 3 pp. 235-266
- Kolb D.A., (1984) *Experiential Learning*, Prentice Hall, New Jersey
- Lipsey, M.W., Wilson, D.B. (1993) The efficacy of psychological, educational, and behavioral treatment. *American Psychologist*, 48(12), 1181-1209
- OECD (2010) *Educational Research and Innovation. The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*, Organisation for Economic Co-operation and Development: Paris
- Savin-Baden M., Howell Major C. (2004) *Foundations of Problem-based Learning*. Open University Press : London
- Slavin, R.E. (2010). *Co-operative learning. What makes group-work work?* In : Dumont, H., Instance, D., Benavides F., (eds.) *The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*, OECD.
- Taylor J.L., Walford R., *Simulation in the Classroom*, Penguin Books, Baltimore, 1972
- Tusting, K., Barton, D (2003). *Models of adult learning : a literature review*. NRDC Publication : London
- Várhalmi Z. A magyar nyelvtudás integrációs vonatkozásai (In: Bevéndorlás és integráció – magyarországi adatok, európai indikátorok/Immigration and integration - Hungarian data, European indicators <http://mek.oszk.hu/19200/19239/19239.pdf>)

Veale J., Mporley R., Erickson C. (2002) *Practical Evaluation for Collaborative Services*. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks

Sites de référence

http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikci.html

<http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#page7

<https://www.jucivol.fr/>

<https://www.unhcr.org/en-us/climate-change-and-disasters.html>

<https://www.vintage-language.fr/>

<http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

<http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

<https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2018/03/19/groundswell---preparing-for-internal-climate-migration>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>