

**CONSEIL : MOBILISER LE POTENTIEL DES MIGRANTS ET DES JEUNES RÉFUGIÉS PAR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS (VET)**

**Auteur : Barbara Dainelli EnAIP FVG**

**Focus**

Le conseil porte sur le rôle des prestataires d'EFP dans l'intégration des jeunes migrants et réfugiés sur le marché du travail du pays d'accueil, en promouvant une éducation inclusive pour tous en particulier, les migrants humanitaires âgés de 15 à 19 ans.

Cet outil est lié à la compétence EntreComp "**Mobiliser des ressources**" (2.3).

Mobiliser des ressources, c'est "rassembler et gérer les ressources dont vous avez besoin" (EntreComp : Le cadre de compétences en entrepreneuriat, 2016 p. 12)

**Objectif et destinataires**

Ce conseil s'adresse aux médiateurs d'apprentissage, aux tuteurs, aux coordinateurs, aux conseillers, aux formateurs et aux éducateurs qui travaillent avec des migrants dans les systèmes d'EFP. Il fournit quelques conseils pour aider l'intégration réussie dans l'environnement scolaire/professionnel et la prévention de l'abandon scolaire.

**Description de la pointe**



Compte tenu du vieillissement de la population et des pénuries de compétences sur le marché du travail, il semble stratégique d'investir dans l'EFP pour les migrants et les réfugiés.

Les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) facilitent le travail et l'inclusion sociale et semblent être un moyen efficace de mettre les migrants en contact avec le marché du travail.

Néanmoins, il est important de supprimer les obstacles qui empêchent les migrants d'entrer dans les programmes d'EFP et de les achever sans heurts.

Les formateurs et les médiateurs d'apprentissage doivent relever de nombreux défis :

- les différences linguistiques et culturelles qui constituent des obstacles potentiels à la scolarisation des migrants ;
- des connaissances et des compétences initiales différentes
- le manque de soutien de la part des écoles pour aider les étudiants migrants à s'intégrer, avec le risque de mettre en place des modèles de ségrégation et des classes séparées
- manque de réseaux sociaux et d'approche multiculturelle
- le manque d'outils et de méthodes spécifiques pour favoriser un apprentissage significatif



- l'absence d'un personnel de soutien spécialisé composé de mentors, de médiateurs, d'organiseurs, de thérapeutes et de psychologues pour maximiser leur inclusion.

Les ressources qu'ils doivent mobiliser, selon le cadre EntreComp, sont les suivantes

1. IDENTIFIER LES RESSOURCES (financières, humaines et matérielles) nécessaires à la création d'environnements d'apprentissage en milieu professionnel inclusifs et favorables.

- Dressez une liste ou un tableau des trois types de ressources (financières, humaines, matérielles), c'est-à-dire, pour les ressources financières, l'argent nécessaire pour acheter du matériel ou disposer de services supplémentaires d'orientation professionnelle et de mentorat, avec le soutien de médiateurs utilisant l'outil de gestion des ressources humaines de l'Union européenne, langues maternelles des migrants
- Attribuer des priorités en réfléchissant à la nature et à la quantité de chaque ressource nécessaire, en tenant compte du fait que le temps et les ressources sont limités.
- Prévoir comment récupérer les ressources et vérifier la disponibilité d'un budget ou d'un financement pour ces ressources.

2. AGIR pour coordonner la livraison et le stockage des ressources.

A ce stade, on trouve la planification et la préparation de la leçon, ainsi que toutes les activités de soutien consacrées au groupe cible. Parmi ces activités, on trouve :

- Former les formateurs pour renforcer leur capacité à faire face à la diversité croissante des étudiants,

l'enseignement dans un cadre multiculturel ou multilingue

- des programmes préparatoires ciblés visant à renforcer les compétences de base et à former à la langue du pays d'accueil
- adapter les parcours d'apprentissage aux intérêts et aux styles d'apprentissage des jeunes
- des formations préalables et des approches éprouvées telles que la combinaison d'une formation linguistique et d'une formation professionnelle
- modules complémentaires
- des cours d'accès personnalisés
- la flexibilité de l'offre et les programmes modulaires
- des outils de suivi des progrès de l'apprentissage et des particularités des besoins des jeunes migrants qui entrent dans le système d'EFP ou qui en font déjà partie
- des formats accessibles avec la préparation/l'adaptation de documents en langage clair ou dans d'autres formats (audio, vidéo ou outils d'assistance)
- la reconnaissance et la validation de l'apprentissage non formel et informel, en utilisant tous les outils existants pour la transparence des qualifications et le transfert des crédits

### 3. DÉVELOPPER DES PARTENARIATS AVEC DES PERSONNES COMPÉTENTES.

Entre les activités, vous pouvez trouver :

- de nouveaux réseaux et contacts entre les jeunes migrants et les employeurs locaux
- accroître les connexions et les interactions productives entre les écoles d'EFP et les entreprises de formation (pour prévenir la discrimination et améliorer l'inclusion des migrants à l'entrée et pendant le développement de l'apprentissage basé sur le travail).
- offrir une formation ciblée et complémentaire à d'autres travailleurs concernés, tels que les spécialistes de l'orientation professionnelle, conseillers, évaluateurs de compétences, gestionnaires de cas, travailleurs sociaux et bénévoles

#### **Meilleures pratiques ou exemples utiles**



Si vous voulez en savoir plus :

>Conseil et reconnaissance des compétences

- [Erasmus+ Academia+ C-Step "Counselling migrants and refugees" \(développé par des partenaires en Allemagne, au Portugal, au Royaume-Uni, au Luxembourg et en Lituanie\)](#)



- [Erasmus+ CMinaR - Conseils pour l'intégration des réfugiés et des migrants sur le marché du travail - Développement de cours pour l'enseignement supérieur et les services publics de l'emploi \(DE, IT, LT, SE, TR, UK\)](#)
- [Erasmus+ ARENA \(Réfugiés et reconnaissance\)](#)
- [Ressources en matière de premiers secours psychologiques, de soins et de soutien psychologiques de l'OMS et de Solentra, Belgique](#)
- [MYSKILLS](#) Le test MYSKILLS donne une visibilité aux compétences informelles ou non formelles acquises à l'étranger pour 30 professions dans douze langues.

### >Le départ précoce et les approches fondées sur des données probantes

[Boîte à outils du Cedefop sur l'EFP pour lutter contre le décrochage scolaire](#)

<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/work-based-learning-in-school-based-vocational-education-and-training-vet.htm>

<https://ervet-journal.springeropen.com/articles/10.1186/s40461-020-00092-x> (Inclure les adolescents migrants dans l'école par le biais de l'approche de l'EFP : preuves d'une action pilote en Italie)

### >La formation professionnelle et les réfugiés

<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/unlocking-the-potential-of-migrants-through-vocational-education-and-training-vet.htm>

<https://www.euroguidance.eu/resources-for-guidance-professionals-travailler-avec-des-refugies>

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266077> Bibliothèque numérique UNESDOC

- <https://integrationpractices.eu/wp-content/uploads/2022/12/Review-Report-Public.pdf> (chapitre 3 Education et formation)

<https://www.euroguidance.eu/resources-for-guidance-professionals-working-with-refugiés>

