

**ANALYSE DES PRATIQUES
DE FORMATION EXISTANTES
ET IDENTIFICATION DES BONNES PRATIQUES**

RAPPORT 2

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
I. FINALITES ET OBJECTIFS.....	5
II. METHODOLOGIE.....	6
❖ <i>L'enquête qualitative.....</i>	6
❖ <i>Le questionnaire.....</i>	7
❖ <i>Planning et échéancier.....</i>	7
❖ <i>Partenaires impliqués dans la production de l'activité.....</i>	8
PARTIE I.....	9
IDENTIFICATION DES BONNES PRATIQUES DE FORMATION PAR LES EXPERTS.....	9
❖ <i>Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire.....</i>	9
I. SYNTHESE DES EXPERTS : FRANCE.....	9
❖ <i>Démarche, méthodes, techniques pédagogiques.....</i>	9
❖ <i>Contenu des formations.....</i>	9
❖ <i>Modalités organisationnelles.....</i>	10
❖ <i>Formateur.....</i>	10
II. SYNTHESE DES EXPERTS : ESPAGNE.....	11
❖ <i>Modalités organisationnelles.....</i>	11
❖ <i>Formateurs.....</i>	12
❖ <i>Pédagogie.....</i>	12
III. SYNTHESE DES EXPERTS : GRECE.....	13
❖ <i>Modalités organisationnelles.....</i>	13
❖ <i>Démarches et méthodes pédagogiques.....</i>	13
❖ <i>Formateurs.....</i>	13
IV. SYNTHESE DES EXPERTS : ITALIE.....	14
❖ <i>Objectifs des formations.....</i>	14
❖ <i>Démarche et méthode pédagogiques.....</i>	14
❖ <i>Compétences des migrants à développer.....</i>	14
PARTIE II.....	15
MISE EN ŒUVRE DES BONNES PRATIQUES DE FORMATION.....	15
I. SYNTHESE DES ENTRETIENS REALISES AUPRES DES RESPONSABLES DE FORMATION.....	15
❖ <i>Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire.....</i>	15
❖ <i>Objectifs et finalités des formations.....</i>	15
❖ <i>Caractéristiques sociodémographiques du public en formation.....</i>	15
❖ <i>Financements.....</i>	15
❖ <i>Activités complémentaires à la formation.....</i>	16
❖ <i>Contenu pédagogique.....</i>	16
❖ <i>Caractéristiques des formateurs.....</i>	16
❖ <i>Dispositifs d'évaluation.....</i>	17
II. SYNTHESE DES ENTRETIENS REALISES AUPRES DES FORMATEURS.....	17
❖ <i>Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire.....</i>	17
❖ <i>Objectifs et finalités des formations.....</i>	18
❖ <i>Caractéristiques démographiques du public formé.....</i>	18
❖ <i>Modalités organisationnelles.....</i>	18
❖ <i>Ressources pédagogiques.....</i>	18
❖ <i>Contenu pédagogique.....</i>	19
❖ <i>Bonnes pratiques de formation.....</i>	19
PARTIE III.....	20
EVALUATION D'UNE ACTION DE FORMATION.....	20
I. PRECAUTIONS METHODOLOGIQUES.....	20
II. LES ACTIONS DE FORMATION ETUDIEES.....	20
❖ <i>Intitulés des actions de formation.....</i>	20
❖ <i>Organismes de formation répondant au questionnaire.....</i>	21

III.	CARACTERISTIQUES DES PUBLICS EN FORMATION	21
❖	<i>Diverses nationalités des stagiaires en formation.....</i>	21
❖	<i>Répartition stagiaires Hommes / Femmes.....</i>	22
❖	<i>Moyenne d'âge des stagiaires</i>	22
IV.	MODALITES ORGANISATIONNELLES.....	23
❖	<i>Durée des formations.....</i>	23
❖	<i>Nombre total d'heures de formation.....</i>	23
❖	<i>Fréquence de production de la formation</i>	24
❖	<i>Répartition jours/heures hebdomadaire(s).....</i>	24
❖	<i>Nombre total de stagiaires par action de formation.....</i>	25
❖	<i>Modalités d'inscription.....</i>	25
❖	<i>Formations exclusivement réservées aux étrangers.....</i>	26
❖	<i>Langue(s) de la formation.....</i>	26
❖	<i>Rémunération ou bourse pour suivre la formation.....</i>	26
❖	<i>Contrôle de présence du stagiaire</i>	27
❖	<i>Obligation de présence.....</i>	27
❖	<i>Certification.....</i>	27
V.	CONTENU DES FORMATIONS.....	28
❖	<i>L'intégration et l'insertion, des objectifs explicitement mentionnés.....</i>	28
❖	<i>Objectifs pédagogiques formalisés et à disposition des stagiaires.....</i>	28
❖	<i>Objectifs ré ajustables en fonction de l'état d'avancement des apprentissages</i>	29
❖	<i>Contenus dispensés.....</i>	29
❖	<i>Formation permettant aux stagiaires de savoir comment accéder à une suite de parcours (formation qualifiante, certifiante...).....</i>	30
❖	<i>Formation permettant aux stagiaires de connaître leurs droits dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'emploi.....</i>	30
❖	<i>Formation permettant aux stagiaires de savoir comment rechercher efficacement du travail.....</i>	31
❖	<i>Acquisition de savoir-faire et de savoir être, dans le contenu pédagogique.....</i>	31
❖	<i>Prise en compte des compétences acquises dans le pays d'origine.....</i>	31
❖	<i>Alternance en entreprise.....</i>	32
VI.	DEMARCHES, METHODES ET TECHNIQUES PEDAGOGIQUES.....	32
❖	<i>Individualisation des parcours.....</i>	32
❖	<i>Mode de participation.....</i>	33
❖	<i>Langue(s) des ressources pédagogiques.....</i>	33
❖	<i>Ressources pédagogiques issues d'autres langues</i>	34
❖	<i>Ressources pédagogiques utilisées.....</i>	34
❖	<i>Techniques pédagogiques utilisées.....</i>	35
VII.	RESSOURCES HUMAINES.....	35
❖	<i>Nombre total de formateur(s) par action de formation</i>	35
❖	<i>Existence d'une équipe pluridisciplinaire.....</i>	36
❖	<i>Formation spécifique pour conduire ces formations en direction des migrants</i>	36
❖	<i>Formation continue des formateurs</i>	37
❖	<i>Expériences antérieures dans la conduite de formations similaires</i>	37
❖	<i>Ressources (humaines, financières, techniques, infrastructures) pour assurer une formation de qualité.....</i>	38
VIII.	EVALUATION DES STAGIAIRES	38
❖	<i>Evaluation de la progression pédagogique des stagiaires</i>	38
❖	<i>Evaluation de l'action de formation</i>	39
❖	<i>Auto-évaluation</i>	39
❖	<i>Existence de tests de niveau avant la formation.....</i>	39
❖	<i>Existence d'un contrôle sur la réalisation des objectifs de la formation</i>	40
CONCLUSION		41
QUELQUES BONNES PRATIQUES A RETENIR ET RECOMMANDATIONS.....		41
I.	LES CONTENUS ET LEUR DELIMITATION.....	41
II.	LES DEMARCHES PEDAGOGIQUES.....	42
III.	L'ORGANISATION DE LA FORMATION.....	43
IV.	LES INTERACTIONS ENTRE LA FORMATION ET L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	43

RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES ET DOCUMENTAIRES	45
I. REFERENCES LIEES AUX FORMATIONS LINGUISTIQUES	45
II. REFERENCES LIEES A LA NOTION DE COMPETENCE DE BASE OU COMPETENCE CLE	46
III. SITES DE REFERENCES	47
ANNEXES	48
BONNES PRATIQUES DANS LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DES ADULTES (EPALE).....	48
QUESTIONNAIRE D'EVALUATION DES ACTIVITES DE FORMATION	50
GUIDE D'ENTRETIEN EXPERT	54
GUIDE D'ENTRETIEN RESPONSABLES DE FORMATION	55
GUIDE D'ENTRETIEN FORMATEURS	57
IDENTITES ENTRETIENS	59
<i>Experts</i>	59
<i>Responsables de formation</i>	60
<i>Formateurs</i>	61

INTRODUCTION

Le projet DIME se propose de développer un référentiel de compétences et de le traduire en modules de formation afin de favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des migrants. L'élaboration d'un référentiel de compétences ne peut se faire sans la prise en considération de l'existant. En effet, les membres du consortium² se sont accordés sur la nécessité de comprendre le phénomène migratoire dans chaque pays et les freins à l'inclusion des migrants afin de produire un référentiel de compétences adapté aux situations vécues par le public cible. Aussi, chaque état partenaire a produit un « Etat des lieux de la migration » dans son pays et réalisé des entretiens semi-directifs auprès des acteurs qui œuvrent en direction des migrants (Institutions, décideurs politiques, structures d'accueil, organismes de formation, entreprises...) et des migrants eux-mêmes. Cette étude a été formalisée dans un premier rapport « *Analyse comparative des politiques d'accueil et d'inclusion des migrants dans les Etats partenaires (Espagne, France, Grèce, Italie)* »³.

D'autre part, les membres du consortium, aidés de l'expert pédagogique, ont souhaité poursuivre leur investigation par une analyse des pratiques de formation. En effet, pour le consortium améliorer l'offre de formation des migrants est l'un des axes essentiels pour favoriser leur inclusion et promouvoir la cohésion sociale.

Le présent rapport vient en conclusion de cette activité 2 du projet. Il se propose de synthétiser les résultats des analyses effectuées par chaque Etat partenaire sur les pratiques de formation existantes et l'identification des bonnes pratiques.

I. FINALITES ET OBJECTIFS

Cette phase de recherche appliquée est dévolue à la connaissance des pratiques de formation produites auprès des publics migrants, au niveau territorial (local, régional, national) de chaque pays partenaire. Elle est suivie de l'analyse de ces pratiques de formation existantes et de l'identification des bonnes pratiques⁴ afin de répertorier celles qui s'avèrent indispensables et celles qui méritent d'être développées ou créées.

² Le projet DIME qui se déroule du 01/09/2015 au 31/08/2018, réunit 6 partenaires de 4 pays riverains de la Méditerranée (Espagne, France, Grèce, Italie) avec des approches et vécus différents des phénomènes migratoires, tous engagés dans la formation et l'inclusion des populations migrantes extra-communautaires, principalement celles en provenance des pays d'Afrique du Nord qui constituent le public cible : AIFRISS (FR), CIOFS/FP (IT), EDRA (GR), Université de Huelva (ES), Université de Jaén (ES), INSUP (FR) coordinateur.

³ Ce rapport 1 « Analyse comparatives des politiques d'accueil et d'inclusion des migrants » est disponible en téléchargement sur le site internet du projet DIME à l'adresse suivante : www.projetdime.eu

⁴ Le terme « bonnes pratiques » désigne la connaissance des prestations de formation existantes pour répondre à la demande attendue d'accompagnement et d'intégration socioculturelle et professionnelle des migrants en Europe. La phase consiste à un recueil d'expériences, de pratiques de formation qui font consensus et qui sont considérées de qualité par leur réalité - existence, consistance, effets produits, reproduction.

Autrement dit, il s'agit de construire un état des lieux synthétique des bonnes pratiques de formation existantes dans chaque état partenaire et de comprendre comment la bonne pratique est mise en œuvre concrètement auprès du public cible. Cette analyse permettra de construire ultérieurement un référentiel de compétences et des modules de formation répondant aux problématiques d'inclusion sociale et professionnelle des migrants.

II. METHODOLOGIE

L'analyse des pratiques de formation et l'identification des bonnes pratiques a procédé d'entretiens réalisés auprès d'acteurs de la formation, d'un questionnaire, et de références documentaires et bibliographiques sur le sujet.

❖ L'enquête qualitative

La conduite des entretiens⁵ s'est déroulée d'avril 2016 à juin 2016. Les membres du consortium ont décidé, dans un premier temps, de recueillir la parole d'experts qui disposent de solides connaissances et savoir-faire dans la formation des migrants. Chaque Etat partenaire a réalisé des entretiens semi-directifs auprès de 3 experts. A l'issue de ces entretiens, 5 bonnes pratiques de formation et 5 organismes de formation qui les mettent en œuvre ont été identifiés.

Dans un second temps, chaque état partenaire a rencontré les 5 responsables de structures de formation préalablement identifiés par les experts. L'objectif était de comprendre comment la bonne pratique de formation est mise en œuvre concrètement. A l'issue de ces interviews, les responsables interrogés ont désigné des formateurs qui animent les formations avec ces bonnes pratiques pour entretiens.

Au total, 50 entretiens semi-directifs ont été réalisés. L'analyse des données s'est opérée en deux temps :

- Pour les données recueillies auprès des experts, un court résumé de chaque interview et une liste des bonnes pratiques de formation ont été produits.
- Pour les données issues des entretiens avec les responsables des structures de formation et les formateurs, le choix s'est porté sur une analyse de contenu. Chaque partenaire a donc incrémenté les discours recueillis dans un tableau d'analyse par catégorie d'acteurs interrogés.

⁵ Les guides d'entretien experts, responsables de structures de formation et formateurs sont joints en annexe

❖ Le questionnaire

Un questionnaire⁶ élaboré à partir de ressources bibliographiques a été réalisé et envoyé aux responsables de structures de formation. Ces derniers ont pu s'exprimer autour de 4 thématiques :

- Caractéristiques essentielles de l'action de formation sur laquelle les personnes ont été interrogées
- Ressources humaines
- Méthodologie et contenu
- Evaluation de l'action de formation.

Les données quantitatives recueillies ainsi que l'analyse des fiches descriptives des actions de formation ont permis de compléter et d'approfondir les entretiens réalisés.

L'ensemble des productions a permis de produire des éléments de rapprochement et de synthèse concernant :

- Les apports des experts
- Les apports des responsables de centres de formation
- Les apports des formateurs
- Les questionnaires et fiches descriptives
- Les références collectées concernant les bonnes pratiques.

Ces productions contribuent à une énonciation des bonnes pratiques à retenir pour construire des modules de formation adaptés aux situations vécues par le public cible.

❖ Planning et échéancier

1. Réalisation d'entretiens avec 3 experts par pays : Avril-Mai 2016
2. Réalisation d'entretiens avec 5 responsables de structures de formation par pays : Mai-Juin 2016
3. Réalisation d'entretiens auprès de 5 formateurs par pays : Juin 2016
4. Envoi de questionnaires auprès des responsables de structures interrogés afin de compléter les entretiens réalisés : Juin 2016
5. Synthèse des questionnaires : Juin 2016
6. Juillet 2016 : Élaboration par pays

⁶ Cf. questionnaire joint en annexe.

- a. Du tableau d'analyse et catégorie Responsables de formation
- b. Du tableau d'analyse et catégorie Formateurs

7. Transmission des documents produits par chaque partenaire : Juillet 2016

8. Organisation du rapport, rapprochement des documents, synthèse : Août 2016

- a. Description synthétique des actions de formation existantes
- b. Choix des actions de formation pertinentes
- c. Analyse institutionnelle des actions de formation retenues
- d. Analyse des effets pratiques de formation
- e. Mise en relief des bonnes pratiques et recommandations

9. Soumission du rapport aux partenaires : Septembre 2016.

❖ **Partenaires impliqués dans la production de l'activité**

- AIFRISS (France) en partenariat avec l'INSUP (France)
- CIOFS/FP (Italie)
- UNIVERSITE de HUELVA (Espagne) en partenariat avec l'UNIVERSITE DE JAEN (Espagne)
- EDRA (Grèce)

PARTIE I

IDENTIFICATION DES BONNES PRATIQUES DE FORMATION PAR LES EXPERTS

❖ **Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire**

- Espagne = 3
- France = 3
- Grèce = 4
- Italie = 3

I. **SYNTHESE DES EXPERTS : FRANCE**

❖ **Démarche, méthodes, techniques pédagogiques**

La pédagogie active est plébiscitée par la majorité des experts français dans la formation des migrants. Elle suppose la co-construction de l'action de formation tant sur le plan du contenu que des modalités organisationnelles. Les apprenants sont acteurs de leur apprentissage et participent à toutes les étapes du processus de formation. Dans ce contexte, les experts soulignent la nécessité de partir de l'expérience des personnes. Plusieurs techniques, supports et outils pédagogiques ont ainsi été identifiés :

- Projets collectifs, notamment culturels
- Utilisation de l'hétérogénéité des groupes en termes d'entraide
- Brainstorming
- Retour d'expérience sur les situations vécues
- Echange de pratiques
- Mise en situation / expérimentation des points abordés en face à face
- Jeux de rôles
- Focus group
- Documents authentiques
- Vidéos permettant de susciter la parole.

❖ **Contenu des formations**

Les contenus de formation doivent faire l'objet d'une négociation entre les formateurs et les migrants. Ils doivent répondre à leurs attentes et besoins et partir de leurs préoccupations. Même si les thèmes à

traiter sont souvent imposés et inscrits dans un cahier des charges, la majorité des experts s'accordent sur la nécessité d'échanger sur le contenu des séquences pédagogiques et des points à aborder.

Plusieurs items ont été évoqués lors des entretiens :

- Mettre la question culturelle au centre de la formation pour lutter contre la radicalisation et permettre de travailler sur la société d'accueil pour l'un des experts
- Partir des compétences des apprenants. Tous les experts insistent sur la nécessité de prendre en compte et de valoriser les compétences acquises dans le pays d'origine qu'elles soient formelles ou informelles
- Travailler l'insertion professionnelle mais de manière facultative pour répondre à toutes les attentes
- Adapter la formation aux difficultés périphériques rencontrées (logement, santé...)
- Initier des projets collectifs qui permettent de travailler en transversal la langue, le culturel, la mobilité, le projet professionnel et personnel et de créer du lien social
- Susciter l'intervention d'acteurs locaux notamment associatifs
- Créer des espaces d'expression pour ouvrir la formation sur ce qui se passe à l'extérieur
- Repenser les modes d'évaluation pour les bas niveaux de qualification. En France, les formations linguistiques pour les primo-arrivants organisées par l'OFII imposent, à leur issue, l'obtention du DILF. Cette condition influe sur la manière d'enseigner la langue qui s'apparente à du « bachotage » pour atteindre les objectifs fixés dans le temps imparti.

❖ **Modalités organisationnelles**

- Allonger la durée des formations, notamment linguistiques
- Adapter les horaires aux contraintes des apprenants
- Adapter le rythme aux styles d'apprentissage des apprenants (privilégier le temps partiel pour les petits niveaux)
- Tendre vers l'homogénéité des groupes pour les petits niveaux.

❖ **Formateur**

- Etre des accompagnateurs et des facilitateurs. La posture descendante est à proscrire
- Favoriser la formation continue des formateurs. En effet, s'il existe des formations initiales universitaires Master FLI et FLE, ces enseignements sont souvent éloignés de la réalité. Par exemple et pour l'un des experts, travailler avec un public FLE et un public FLI est très différent. Le formateur doit adapter ses méthodes en fonction du public
- Privilégier l'alternance des rythmes de formation en alternant séance en centre de formation et sorties.

II. SYNTHÈSE DES EXPERTS : ESPAGNE

L'offre de formation, en Espagne, selon les experts, couvre quatre types d'actions :

- Formation à l'emploi
- Formation aux compétences linguistiques
- Formation « l'effort pour une intégration réussie »
- Formation pour l'accès à la citoyenneté.

Les experts insistent cependant sur l'idée qu'il faut développer, en priorité, les formations correspondant aux « niches d'emploi » afin d'améliorer « l'employabilité » des immigrés en tenant compte de l'évolution du marché du travail. Pour remplir cet objectif, une bonne pratique est celle qui cherche à répondre à la fois aux besoins des formés et au marché du travail.

❖ Modalités organisationnelles

Une formation en direction du public migrant doit prendre en compte différents paramètres dans le choix des modalités organisationnelles (horaires, dates, etc.) : âge, sexe, garde d'enfants, éloignement (utilisation des transports en commun), ressources financières (avec possibilité d'attribution de bourses), prérequis linguistiques (la durée de formation sera différente selon le niveau initial, mais n'est jamais inférieure à 4 mois).

Les inscriptions aux formations font souvent l'objet de conventions individuelles, parfois de conventions concertées avec des entreprises (ou des secteurs professionnels). Apparemment, les écoles et les collèges peuvent être partenaires dans ces opérations. Des exemples sont donnés de contrats avec la Caixa.

Les formations linguistiques peuvent déboucher sur un certificat non-officiel, délivré par l'institution de formation.

Quant aux autres pratiques d'évaluation, on insiste sur la participation conjointe des formés et des formateurs qui peut prendre la forme d'une réunion de comité mensuelle où sont évaluées les techniques, peuvent être traitées des plaintes et sont reçues des suggestions.

En dehors des « cours », il est fait mention de pratiques d'accompagnement ou de « consulting » individuel. On insiste alors sur les pratiques de médiation (à mettre en rapport avec les autres compétences interculturelles).

Il est également parfois nécessaire de donner une formation préalable à l'inscription dans une formation formelle « comment, en effet, suivre un cours en ligne lorsqu'on ne sait pas utiliser un ordinateur ? ».

Il est important, aussi, de distinguer les stratégies de formation qui visent l'intégration sociale et celles qui visent les stratégies d'emploi. Il serait bon d'étudier attentivement ce point qui a des répercussions pédagogiques importantes : les motivations ne sont pas les mêmes pour les migrants qui recherchent activement un travail et pour les demandeurs d'asile. Les méthodes pédagogiques sont donc à différencier.

❖ **Formateurs**

Les experts insistent sur la nécessité pour les formateurs de maîtriser ce qu'ils ont à enseigner et de développer des méthodologies adaptées aux publics : ils ont en particulier à faire alterner les méthodes « déclaratives », les méthodes « actives » et les méthodes « participatives ».

On ne mentionne pas d'exigence formelle (aucune formation particulière n'est requise a priori). Les exemples donnés montrent que les formateurs peuvent être des professionnels. Mais il y a un manque de motivation pour assurer ces types de formation.

Plusieurs institutions offrent des formations de formateurs, en particulier dans le domaine de la santé.

❖ **Pédagogie**

Outre les points relevés plus haut, l'insistance est mise sur la nécessité de « contextualiser » les formations : les personnes accueillies en Espagne le sont dans un environnement particulier qu'il faut prendre en compte : particularités linguistiques, connaissance du quartier et de l'habitat, du système politique local, etc. Aussi est-il important de faire participer des collectivités locales, la police locale, des entreprises partenaires, etc. à la formation.

Les formateurs doivent aussi prendre en compte la dimension affective de la formation : « je ne suis pas juste quelqu'un qui émigre, je suis une personne qui souffre, qui a des sentiments, qui vit et qui a besoin de vivre ».

En conclusion, il est important de définir les compétences interculturelles nécessaires à l'exercice de la formation en direction des migrants :

- Savoir pratiquer la médiation interculturelle
- Savoir contrôler les réactions possibles en présence d'une autre culture
- Comprendre l'autre sans jugement, ne pas avoir d'image prédéfinie, de préjugés
- Refuser le paternalisme
- Etre sensible au phénomène de « deuil migratoire ».

III. SYNTHÈSE DES EXPERTS : GRECE

❖ Modalités organisationnelles

Les experts rencontrés soulignent l'importance :

- Des conditions dans lesquelles la formation est entreprise :
 - Obligatoire/non obligatoire
 - Certification validée et reconnue par les autorités et les employeurs
- De la reconnaissance des diplômes antérieurs (acquis dans le pays d'origine)
- De l'existence d'une politique de formation déclarée et planifiée, pour éviter la discontinuité et la fragmentation des formations
- Du soutien des autorités centrales
- Des liens étroits entre stagiaires- formateurs-environnement social – marché du travail
- De l'adaptation des horaires aux possibilités des stagiaires (travail, enfants, distance, etc.).

❖ Démarches et méthodes pédagogiques

Les experts interrogés évoquent dans les entretiens, la nécessité de :

- Développer une pédagogie adaptée aux adultes et ne pas reproduire les méthodes scolaires
- Répondre aux besoins du groupe cible
- Personnaliser les parcours de formation
- Favoriser l'éducation interculturelle.

❖ Formateurs

Au niveau des formateurs, trois aspects ont retenu l'attention des experts :

- Coopération entre formateurs nécessaire
- Liens constants avec la recherche
- Véritable formation de formateurs en particulier dans les domaines :
 - De la gestion des curricula
 - De la gestion de la dynamique psychosociale des groupes.

IV. SYNTHÈSE DES EXPERTS : ITALIE

❖ Objectifs des formations

- Produire des formations inscrites dans la réalité par une prise en compte des savoirs et savoirs faire des migrants
- Produire des formations reliées au monde socioculturel et professionnel (formation théorique + stages en entreprise)
- Produire des formations intégrées, soit des classes mixtes (public italien et étranger)
- Produire des formations individualisées.

❖ Démarche et méthode pédagogiques

Les bonnes pratiques sont celles qui répondent de manière personnalisée aux besoins de formation et d'emploi de la population par la mise en place de formations individualisées qui prennent en compte les compétences, les connaissances et l'expérience acquise par le migrant dans le pays d'origine ou le pays d'accueil.

Selon les experts, une bonne expérience de formation doit avoir les caractéristiques suivantes :

- Être bien conçue, et, évaluée
- Être personnalisée selon les besoins de la population
- Reconnaître et valoriser les compétences acquises pour s'intégrer.

❖ Compétences des migrants à développer

- Les compétences linguistiques constituent une condition préalable pour favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des migrants
- Les compétences socioculturelles qui permettent aux migrants de se situer dans son environnement et celles plus spécifiques relatives au monde du travail soit :
 - La connaissance du système des opportunités et des services pour les étrangers
 - La connaissance des services pour l'emploi (publics et privés)
 - Des compétences dans la recherche active et autonome de travail
 - Des compétences sociales et transversales.

PARTIE II

MISE EN ŒUVRE DES BONNES PRATIQUES DE FORMATION

I. SYNTHÈSE DES ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRES DES RESPONSABLES DE FORMATION

❖ Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire

- Espagne = 4
- France = 5
- Grèce = 3
- Italie = 5

❖ Objectifs et finalités des formations

Les formations étudiées sont de 2 ordres :

- Formation d'apprentissage de la langue
- Formation à visée de professionnalisation.

Sachant que, pour autant, l'apprentissage de la langue a aussi pour but à terme, l'emploi.

❖ Caractéristiques sociodémographiques du public en formation

Les migrants les plus nombreux proviennent de Turquie, des pays de l'Est, du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne. Les réfugiés sont le plus souvent syriens, afghans ou érythréens. L'âge se situe entre 20 et 50 ans. Les plus jeunes sont davantage concernés par les programmes de professionnalisation. Les femmes sont également très nombreuses, notamment dans le cadre d'un rapprochement familial et avec charge de famille.

❖ Financements

Pour les formations prescrites et souvent obligatoires pour obtenir une régularisation de situation ou le prolongement de droits c'est l'Etat (ou l'entité locale le représentant) qui intervient, soutenu dans certains cas par le FSE.

Pour les formations non prescrites et quelquefois à visée de professionnalisation ou d'adaptation à l'emploi, ce peut être une entité régionale avec l'appui des structures de formation, d'insertion et d'accès à l'emploi ou encore des associations privées avec des formateurs bénévoles.

Exigences : Pas d'exigence particulière sauf pour certaines prestations de formation professionnelle et d'accompagnement à l'emploi où l'inscription à une structure d'accueil de type agence pour l'emploi est nécessaire pour intégrer un programme. Dans certains cas permis de séjour et de travail sont obligatoires.

❖ **Activités complémentaires à la formation**

Elles sont le plus souvent à visée d'intégration sociale. La plupart des responsables de formation, et ce dans tous les pays, signalent différentes mesures d'accompagnement social et culturel en complément des dispositifs de formation à proprement parler (programmes linguistiques ou de professionnalisation). Il s'agit le plus souvent d'accompagnements lors de démarches administratives, médicales ou sociales, ainsi que de propositions à visée plus directement culturelles, manifestations artistiques, théâtre etc...

❖ **Contenu pédagogique**

Les programmes linguistiques sont les plus cadrés avec souvent une évaluation initiale en communication écrite et orale, puis une progression normée, définie, voire une attestation finale de niveau acquis.

Les programmes à visée de professionnalisation prennent en compte si possible l'expérience antérieure, proposent un travail sur la détermination d'un projet professionnel en rapport avec les besoins des entreprises et des employeurs. Des contacts complémentaires avec des associations professionnelles et des syndicats sont également signalés.

Quelle que soit la finalité du programme, on insiste sur la nécessité de faire apparaître et de conforter les expériences et les particularités des stagiaires. Par contre il est signalé la difficulté de conduire des programmes avec un public trop en difficulté d'un point de vue psychologique et/ou social. Les formateurs ne peuvent pas tout gérer.

❖ **Caractéristiques des formateurs**

Ils peuvent être, soit des professionnels ou d'ex-professionnels des dispositifs d'enseignement ou/et de formation, ou des bénévoles aux formations plus disparates mais compensées par des expériences auprès de ces publics et souvent une connaissance et une pratique de langues étrangères.

Ils bénéficient assez fréquemment de formations permanentes soit pour mettre en place de nouveaux dispositifs de formation, soit pour mieux appréhender les particularités nouvelles de ces publics. Ils sont le plus souvent favorables et formés à la prise en compte des besoins des stagiaires et à favoriser leur « empowerment ».

❖ Dispositifs d'évaluation

Pour les programmes à finalités linguistiques, les tests de maîtrise du langage parlé et écrit sont les plus fréquents et peuvent, suivant la structure qui délivre la formation, donner lieu à une attestation officielle de niveau.

Pour les programmes à finalités professionnelles, la sanction est le plus souvent liée à l'obtention ou non d'un emploi. L'évaluation de la formation se traduit alors en pourcentage de réussite, voire par le retour des stagiaires au centre de formation pour informer de leur situation. Par ailleurs, certains organismes assurent un suivi ou sont en rapport avec des organismes l'assurant.

Le renouvellement de demandes de stages, présenté par certains comme gage d'évaluation positive par les stagiaires de leur formation, peut également être interprété comme une persistance des besoins, sans pour autant mésestimer la qualité de la formation.

II. SYNTHÈSE DES ENTRETIENS RÉALISÉS AUPRES DES FORMATEURS

❖ Effectifs des entretiens réalisés par Etat partenaire

- Espagne = 3
- France = 5
- Grèce = 3
- Italie = 5

Les remarques, classées en 7 rubriques, procèdent d'une synthèse de l'expression de formateurs de plusieurs dispositifs de formation de chacun des pays partenaires : Espagne, France, Grèce⁷, Italie.

L'effectif des formateurs interrogés est de 18. Sauf singularité du pays ou du programme, n'ont été retenus que les éléments partagés par au moins trois pays et il est donc possible que certaines

⁷ Les formateurs grecs sont presque tous des universitaires qui enseignent la langue et la culture grecque à des étudiants, possédant au minimum un diplôme d'études secondaires dans leur pays d'origine, candidats à un cursus universitaire. Certaines de ces formations prennent place durant les congés universitaires, les salles et les enseignants étant disponibles.

particularités ne figurent pas dans cette synthèse. Il convient également de noter la difficulté à traiter sur un même plan les programmes à finalité d'acquisition linguistique et ceux de préprofessionnalisation.

❖ **Objectifs et finalités des formations**

Elles sont le plus souvent de deux ordres :

- Soit à finalité d'acquisition linguistique et de maîtrise de la langue parlée, écrite avec le plus souvent un élargissement culturel et d'information civique
- Soit à finalité de renforcement linguistique en vue d'une préprofessionnalisation voire d'un accès à un emploi déterminé au préalable.

❖ **Caractéristiques démographiques du public formé**

A part la Grèce, qui inclut dans ses dispositifs d'apprentissage de la langue un très grand nombre de nationalités, pour les autres pays l'origine géographique de ses participants est majoritairement d'Europe orientale, du Maghreb, de l'Afrique sub-saharienne et en effectif moindre d'Asie. Quelques programmes, notamment en Espagne, maintiennent une certaine parité hommes / femmes. Sinon le public est le plus souvent masculin dont l'âge varie majoritairement entre 25 et 45 ans.

❖ **Modalités organisationnelles**

Elles sont fonction du volume horaire de la formation, de 50 à 400 heures intégrant parfois un temps de stage en entreprise (+ ou – 120 heures). Elles essaient de prendre en compte les particularités de certains publics, notamment féminin, culturellement en charge de la garde des enfants. Bien qu'assez régulièrement présents, les dispositifs de formation évoluent vers des expériences de e-learning, avec utilisation de plateformes informatiques d'échanges entre les stagiaires et les formateurs, qui quelquefois assurent un suivi téléphonique du parcours.

❖ **Ressources pédagogiques**

Les supports aux activités pédagogiques sont assez variés, soit créés par les formateurs eux-mêmes selon la nature de l'activité, soit codifiés à l'échelon national. Les techniques de l'e-learning sont fréquemment utilisées tant dans l'apprentissage, forums et plateformes informatiques que dans le suivi des stagiaires. Des activités à finalité d'intégration culturelle et sociale sont également proposées et s'appuient sur des dispositifs préexistants, notamment en Grèce.

❖ **Contenu pédagogique**

- Adaptation aux besoins du Marché

Tous les programmes, y compris ceux qui ne sont qu'à finalité linguistique, reconnaissent que la perspective majoritaire reste l'accès à l'emploi, ou du moins l'amélioration de l'employabilité des participants. D'autres s'inscrivent directement dans l'accompagnement de la mise au travail, en répertoriant les besoins du marché local et en inscrivant des stages d'adaptation à l'entreprise dans le programme de formation.

- Éléments constitutifs de la réussite

Tous les formateurs interviewés signalent deux éléments déterminants dans la réussite des programmes : l'expertise du personnel formatif et la prise en compte des besoins individuels des stagiaires dans une démarche participative et d'empowerment.

Ils signalent par contre les difficultés rencontrées auprès de publics aux formations antérieures de niveau supérieur qui éprouvent beaucoup de difficultés à faire reconnaître leur parcours, ce qui ne leur permet pas de se mobiliser positivement dans les programmes classiques.

❖ **Bonnes pratiques de formation**

Elles s'appuient sur les constats précédemment recensés :

- Prise en compte des acquis et expériences antérieures
- Respect de la diversité des expériences, des niveaux, des cultures
- Analyse et préparation à partir de situations réelles de la vie quotidienne et/ou professionnelle
- Développement concomitant des compétences sociales pour favoriser la constitution de réseaux de soutien
- Analyse du marché du travail et mise en adéquation des dispositifs de formation autant que faire se peut
- Travail en réseau avec d'autres formateurs, d'autres dispositifs.

Les formateurs interviewés en France s'adressent plutôt, dans le cadre des formations linguistiques prescrites par les autorités nationales, à des publics primo-arrivants de bas niveau. Les méthodes utilisées, adaptées aux spécificités des publics accueillis sont très différentes. En Grèce, on emploie des méthodes d'enseignement d'une langue seconde, alors qu'en France on utilise des méthodes d'apprentissage du Français Langue d'Intégration (FLI). Ces méthodes sont décrites par ailleurs. Les données énoncées par les formateurs ne font que reprendre et conforter les éléments énoncés par les experts pour partie et principalement les responsables des organismes de formation.

PARTIE III

EVALUATION D'UNE ACTION DE FORMATION

Caractéristiques des bonnes pratiques Questionnaires agrégés + fiches descriptives

I. PRECAUTIONS METHODOLOGIQUES

Ce recueil de données procède de l'exploitation de 12 questionnaires produits par les responsables des structures de formation des 4 pays partenaires : Espagne, France, Grèce et Italie. Il a seulement valeur indicative pour la connaissance, la constitution et l'évaluation d'actions de formation. Si les données statistiques recueillies ne sont à considérer que comme des tendances, elles viennent confirmer les principales remarques et appréciations formulées par les experts, les responsables de formation et les formateurs sur les bonnes pratiques.

Les questionnaires retournés n'ont pas de valeur représentative d'un ensemble mais serviront de marqueurs potentiels de faisabilité d'actions de formation.

Le retour incomplet de fiches descriptives peut être lié à deux facteurs :

- Les fiches descriptives reproduisent le cahier des charges des organismes prescripteurs et financeurs
- Les fiches ne sont pas diffusées car elles sont établies dans le cadre d'appels d'offres, à savoir dans un cadre concurrentiel.

Cependant, des contenus de fiches descriptives ont été évoqués dans les entretiens successifs d'experts, de responsables de formation et de formateurs et seront insérés dans les commentaires.

II. LES ACTIONS DE FORMATION ETUDIEES

❖ Intitulés des actions de formation

- Espagne
 - Formación ocupacional
 - Siempre hay tiempo
- France
 - Dispositifs de Formation Linguistique CAI – FLI
 - Programmation Compétences Premières
 - Apprentissages linguistiques en classe d'école maternelle
- Grèce
 - Enseignement du Grec 2^{ème} langue
 - Leçons de langue grecque

- Italie
 - AID Azione di integrazione e dialogo
 - Alphabétisation de la langue italienne A2
 - Corso di italiano per stranieri
 - Incorpora Punto Formativo Italiana
 - Italiano per astringiere.

Commentaire : Les intitulés traduisent une répartition des formations sur des formations prescrites principalement, ou libres. La majorité des formations viennent abonder l'acquisition linguistique nécessaire. Les formations sociales, culturelles viennent en second et ont un caractère moins prescriptif en général.

❖ Organismes de formation répondant au questionnaire

- Espagne: CEAIN JEREZ / CEPAIM HUELVA / ACCEM ASTURIAS
- France: IFRA / AEFTI-EF / ORFIE
- Grèce: ECOLE DE LANGUES MODERNES UNIVERSITE ATHENES / METADRASI
- Italie: CASA MISTRA / CEFAL EMILIA ROMAGNA / CIOFS PUGLIA TARANTO / CPIA TARANTO

Commentaire : Les organismes sont principalement des centres de formation qui déploient leurs formations en direction des publics adultes en démarche d'insertion culturelle, sociale et professionnelle. Ils visent, par ces formations, à favoriser l'inclusion optimale de publics précarisés.

III. CARACTERISTIQUES DES PUBLICS EN FORMATION

❖ Diverses nationalités des stagiaires en formation

Diverses nationalités	Effectif	Pourcentage
Oui	12	100,00
Non	0	0
Total	12	100,00

Commentaire : Ce tableau ne fait que refléter l'accueil dans les pays partenaires de publics migrants pour des motifs économiques, familiaux et/ou politiques (statut de réfugiés).

Les formations par principe admettent tout migrant quelle que soit son origine : aucune sélection n'est effectuée à ce titre et la pluralité des provenances est constitutive de l'action de formation.

❖ **Répartition stagiaires Hommes / Femmes**

Organisme	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage hommes	Pourcentage femmes
1	8	0	100,00	0,00
2	13	2	86,66	13,33
3	1	16	5,88	94,12
4	20	5	80,00	20,00
5	14	14	50,00	50,00
6	30	7	81,08	18,92
7	41	12	77,36	22,64
8	61	20	75,31	24,69
9	88	30	74,58	25,42
10	0	130	0,00	100,00
11	99	87	53,23	46,77
12	2500	4500	35,71	64,29
Répartition moyenne			60%	40%

Commentaire : La répartition en pourcentage hommes / femmes peut être analysée selon les motifs d'entrée en formation des migrants. Les hommes, majoritaires, participent à des actions de formation soit pour se conformer aux obligations d'intégration et notamment l'acquisition de la langue du pays d'accueil (public majoritaire), soit pour une insertion dans le milieu professionnel. Les femmes se répartissent aussi sur des formations à visée d'intégration mais il s'agira tout autant d'intégration culturelle, sociale, professionnelle.

❖ **Moyenne d'âge des stagiaires**

Moyenne d'âge	Effectif	Pourcentage
20-25	3	25,00
26-35	6	50,00
36-45	2	16,67
46-50	1	8,33
Total	12	100,00

IV. MODALITES ORGANISATIONNELLES

Commentaire : Le plus fréquemment la moyenne d'âge des stagiaires se situe dans la tranche intermédiaire (26-35 ans). Il s'agit essentiellement d'un public masculin qui arrive majoritairement en premier et va effectuer les démarches nécessaires pour pouvoir rester dans le pays d'accueil. Il sera suivi à un degré moindre d'un public féminin pour regroupement familial. La relative dispersion des moyennes d'âge peut s'expliquer par une hausse de migrants venus pour motifs « économiques » de plus jeune âge et, pour les plus âgés par des démarches plurielles d'insertion sociale et/ou professionnelle.

❖ Durée des formations

Durée	Effectif	Pourcentage
2 mois	2	16,67
4 mois	1	8,33
6 mois	2	16,67
8 mois	6	50,00
+ de 8 mois	1	8,33
TOTAL	12	100,00

Commentaire : Les formations se déploient en amplitude selon la loi de l'offre et de la demande, selon la prescription des états, selon les capacités de financements octroyés et selon les appels d'offres. Ces amplitudes sont à corrélérer avec le déploiement des politiques de chaque état en faveur de l'entrée, du maintien et de l'intégration des migrants.

❖ Nombre total d'heures de formation

Nombre d'heures	Effectif	Pourcentage
35 – 70 h	2	16,67
120 – 200 h	1	8,33
300 – 350 h	3	25,00
450 – 550 h	5	41,67
+ de 600 h	1	8,33
Total	12	100,00

Commentaire : Le tableau traduit une attribution principale sur les plages de + de 400h qui sont liées aux formations linguistiques proposées ou prescrites aux migrants pour valider leur contrat de séjour. Les autres durées concernent souvent des formations favorisant l'intégration culturelle et à un degré moindre l'insertion professionnelle.

❖ Fréquence de production de la formation

Nombre de sessions	Effectif	Pourcentage
1	3	10,71
2	5	17,86
3	3	10,71
4	6	21,41
5	4	14,31
10	5	17,86
25	1	3,57
99	1	3,57
Total	28	100,00

Commentaire : Les formations sont produites selon une dispersion importante. En fonction de la taille de l'organisme, certains proposeront une seule session par an, alors que d'autres plus importants, pourront proposer plusieurs sessions/an et produire concomitamment d'autres formations intégratives, notamment dans le cadre de la formation continue. Aussi, les organismes conséquents répartis sur le territoire (région, pays) pourront inscrire différentes formations d'amplitude diverses à un rythme beaucoup plus élevé.

❖ Répartition jours/heures hebdomadaire(s)

Répartition	Effectif	Pourcentage
2 jours par semaine : 3h x 2 matinées	3	12,5
3 jours par semaine : 3h x 3 soirées	6	25,00
3 jours par semaine : 3h x 3 après-midis	3	12,5
4 jours par semaine : 7h x 4 matinées/après-midis	5	20,83
5 jours/semaine : 7h x 5 matinées/après-midis	7	29,17
Total	24	100

❖ Nombre total de stagiaires par action de formation

Commentaire : Nous notons une dispersion des temps hebdomadaires sur les journées et en durées : cette dispersion et leur durée sont liées pour partie au temps incertain pour obtenir le droit de séjour et pour partie à celui voulu par le migrant pour gérer selon ses disponibilités son inclusion sociale et professionnelle.

Nombre total de stagiaires	Effectif
15	2
16	1
18	1
50	1
60	1
61	1
99	1
150	1
175	1
700	1
6000	1
Total	12

Commentaire : Ce tableau est à moduler selon l'importance d'actions conduites par chaque organisme sur le plan local, régional, national. Cependant, le nombre moyen de stagiaires par action de formation est de 15 par action normée et financée par les pouvoirs publics. On observe des chiffres plus conséquents pour les formations choisies, non prescrites, ouvertes à d'autres publics.

❖ Modalités d'inscription

Modalités	Effectif	Pourcentage
Libre, volontaire	3	25,00
Envoyé par organisme(s)	3	25,00
Prescription	4	33,34
Diplôme d'études secondaires	1	8,33
Non réponse	1	8,33
Total	12	100,00

Commentaire : Les modalités prennent peu ou prou un caractère « obligatoire » soit par le biais de prescriptions ou d'envois systématiques par des organismes. Le caractère d'inscription correspond soit à des migrants qui cherchent à poursuivre leur acculturation et qualification (obtention de diplômes), soit à un public féminin migrant qui souhaite consolider son insertion sociale et culturelle.

❖ Formations exclusivement réservées aux étrangers

	Effectif	Pourcentage
Oui	9	75
Non	3	25
Total	12	100

Commentaire : Les formations principalement dévolues aux étrangers correspondent aux « obligations » faites à ceux-ci d'acquérir les connaissances nécessaires pour régulariser leur situation, notamment par l'acquisition et la compréhension de la langue du pays d'accueil. Les formations non exclusives aux étrangers procèdent d'apprentissages sociaux culturels proposés à des publics en démarche d'insertion.

❖ Langue(s) de la formation

Les formations se déroulent dans la langue du pays d'accueil soit espagnol, français, grec, italien.

Commentaire : La langue du pays d'accueil s'impose comme condition sine qua non d'une formation nécessaire (Cf. CAI en France pour obtention ou renouvellement d'un droit de séjour)

❖ Rémunération ou bourse pour suivre la formation

Rémunération	Effectif	Pourcentage
Oui	3	25
Non	9	75
Total	12	100

Commentaire : Les financements sont indirectement couverts par des organismes d'état ou régionaux qui attribuent aux organismes des forfaits/session au prorata des personnes bénéficiaires. Ces rémunérations sont octroyées aux personnes migrantes en emplois ou stages en entreprise. Quant aux bourses, seules des formations à caractère exceptionnel produites par le milieu universitaire sont susceptibles de procurer ce type de financement.

❖ Contrôle de présence du stagiaire

Contrôle de présence	Effectif	Pourcentage
Oui	12	100,00
Non	0	0
Total	12	100,00

Commentaire : Les organismes mentionnent une exclusivité de contrôle liée au fait que ces formations sont formellement reconnues, dispensées et nécessitent le contrôle et l'attestation de présences effectives.

❖ Obligation de présence

Présence obligatoire	Effectif	Pourcentage
Oui	12	100
Non	0	0
Total	12	100

Commentaire : Ce tableau reprend les observations du précédent. Le caractère obligatoire résulte de la volonté que le migrant s'inscrive activement dans ces actions de formation pour une inclusion optimale.

❖ Certification

Certification	Effectif	Pourcentage
Oui	5	41,67
Non	6	50,00
Nsp / Nrp	1	8.33
Total	12	100

Commentaire : Les certifications sont obtenues pour consolider et faire reconnaître les apprentissages. Elles n'ont pas de caractère obligatoire mais sont recherchées pour attester des compétences acquises et pour certains tenter d'établir des équivalences avec les formations et compétences acquises dans les pays d'origine.

V. CONTENU DES FORMATIONS

❖ L'intégration et l'insertion, des objectifs explicitement mentionnés

Objectifs explicitement mentionnés	Effectif	Pourcentage
Oui	11	91,37
Non	1	8,33
Total	12	100,00

Commentaire : L'intégration et l'insertion constituent les objectifs principaux des formations en direction de ce public en droit fil de ce que la société d'accueil attend des effets des formations, quelles que soient leurs constructions, leurs thématiques et leurs durées. Pour autant, les commentaires afférents aux questionnaires viennent souligner que ces objectifs ne sauraient être confondus avec un résultat pérenne et que le court terme des résultats reste toujours à prouver.

❖ Objectifs pédagogiques formalisés et à disposition des stagiaires

Objectifs pédagogique à disposition	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : Les objectifs pédagogiques formalisés sont mis à la disposition des stagiaires. Cette condition s'impose pour que la formation se réalise en connaissance de cause. Ces données ont un caractère obligatoire et exigible pour que la prise en compte de l'inscription des stagiaires et de la valeur de leur formation soit reconnue et agréée.

De plus, le stagiaire, par la connaissance des objectifs et du programme, est conduit à effectuer une démarche active pour s'inscrire dans la formation et ainsi entrer dans un processus de formation avec l'intelligence de ce qui lui sera offert et des attentes d'une implication optimale pour atteindre des résultats de type intégratifs.

❖ **Objectifs ré ajustables en fonction de l'état d'avancement des apprentissages**

Objectifs réajustables	Effectif	Pourcentage
Oui	8	66,67
Non	4	33,33
Total	12	100.00

Commentaire : Les données recueillies confortent les réserves énoncées concernant les processus d'intégration et d'insertion ; aussi les réajustements sont non seulement pertinents mais nécessaires au vu de l'évolution des politiques d'accueil de chaque pays, des demandes prégnantes souvent de nature conjoncturelle, de la singularité des parcours et autres causes qui nécessitent adaptation des objectifs et méthodes.

❖ **Contenus dispensés**

Contenus dispensés	Présence du contenu dans les actions de formation	Pourcentage de présence dans les actions
Connaissances sociales et civiques	10	83,33
Apprentissages linguistiques dans la langue du pays d'accueil	11	91,67
Communication en langue étrangère	3	25,00
Apprentissages en mathématiques + bases en sciences et technologies	7	58,33
Exercices d'empowerment	10	83,33
Apprentissages numériques	5	41,67
Expressions culturelles	9	75,00
Exercices pédagogiques	7	58,33
Techniques de recherche d'emploi	10	83,33

Commentaire : Les contenus dispensés s'inscrivent selon leur importance dans la logique d'inclusion optimale à savoir, par ordre, les apprentissages linguistiques dans la langue du pays d'accueil puis les connaissances sociales et civiques. Les exercices d'empowerment et les techniques de recherche d'emploi viennent souligner que les formations seront opérantes si les migrants s'approprient la formation et la connectent au mieux avec la réalité sociale et professionnelle. Les autres contenus ont la marque de pédagogies actives et s'efforcent de coïncider avec les propositions pédagogiques actuelles. Il est à noter que les apprentissages numériques certes minoritaires sont notés dans les observations d'appui dans les contenus à valoriser.

❖ **Formation permettant aux stagiaires de savoir comment accéder à une suite de parcours (formation qualifiante, certifiante...)**

Savoir accéder à une suite de parcours	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Oui mais partiellement	2	16,67
Non	0	00,00
Total	12	100,00

Commentaire : Les formations produites présentent globalement un caractère « utilitaire » par rapport aux parcours et situations des personnes. Elles correspondent souvent à l'exigence posée au migrant d'attester de ses aptitudes à s'intégrer dans le pays d'accueil et de valider ainsi son statut administratif et social. Les formations qualifiantes et/ou certifiantes interviennent souvent dans un second temps : le migrant dispose de son temps et va rechercher ce type de formation avec une visée d'insertion professionnelle plus marquée. Ces migrants sont souvent dotés de qualifications dans leur pays d'origine qu'ils veulent développer.

❖ **Formation permettant aux stagiaires de connaître leurs droits dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'emploi**

Connaissance de ses droits dans le domaine de l'éducation, la formation et de l'emploi	Effectif	Pourcentage
Oui	7	58,33
Oui mais partiellement	5	41,67
Non	0	0,00
Total	12	100,00

Commentaire : Les formations dans leur majorité contiennent principalement une formation linguistique mais aussi des formations à caractère juridique, social et professionnel. Ainsi des modules de formation sont consacrés à la connaissance des droits en matière d'éducation, de formation continue et d'accès à l'emploi. Ces trois champs sont abordés soit systématiquement et souvent pour répondre à leur problématique : les mises en situation font appel à ces trois champs de façon complémentaire, donnée décryptée derrière les réponses « Oui mais partiellement ».

❖ **Formation permettant aux stagiaires de savoir comment rechercher efficacement du travail**

Savoir comment rechercher efficacement du travail	Effectif	Pourcentage
Oui	6	50,00
Oui mais partiellement	4	33,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : Les réponses sont principalement imputées à la recherche active du travail. Il convient d'extrapoler cette appréciation en considérant que la plupart des formations sont à visée socioprofessionnelle. Seulement la moitié des réponses explicitent cette recherche d'emploi en développant les apprentissages pour trouver un emploi, se présenter à ce dernier. Là aussi les méthodes et techniques pédagogiques les plus utilisées sont marquées par leur caractère pragmatique pour réussir les entretiens d'embauche, connaître et comprendre les attendus du monde du travail, comprendre le monde du travail.

❖ **Acquisition de savoir-faire et de savoir être, dans le contenu pédagogique**

Acquisition de savoir-faire et savoir-être	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : Le tableau est à corréler avec le précédent en ce sens que la plupart des actions de formation produites en faveur des migrants contiennent une dimension psycho-sociale. Elles sont destinées à accroître les aptitudes à se situer dans ce nouvel espace sociopolitique et culturel. Elles accroissent les connaissances nécessaires pour s'intégrer, exprimer ses compétences, son savoir vivre dans une communauté nationale, conscient de ses droits et devoirs de citoyenneté. Les réserves concernant la conjugaison entre savoir-faire et savoir-être sont à attribuer aux actions de formation très contraintes en temps d'individualisation.

❖ **Prise en compte des compétences acquises dans le pays d'origine**

Prise en compte des compétences	Effectif	Pourcentage
Oui	9	75,00
Non	3	25,00
Total	12	100,00

Commentaire : L'expression de cette prise en compte majoritaire traduit tout autant une volonté qu'une réalité : elle atteste de la vigilance prise sur les parcours de vie, les savoirs faire acquis dans le pays d'origine. Il sera alors question de reconsidérer ces derniers en termes d'évaluation de leur transférabilité (acquis, équivalences possibles, aptitudes à développer, capacités pour un emploi..). Ces compétences acquises sont considérées selon leur caractère mobilisable pour répondre aux normes requises pour obtenir une formation, une qualification ou un emploi.

❖ Alternance en entreprise

	Effectif	Pourcentage
Oui	6	50,0
Non	4	33,33
Nsp / Nrp	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : La réponse favorable à l'alternance provient essentiellement du partenaire espagnol dont les organismes de formation conjuguent les apprentissages culturels et professionnels. Ces modes d'alternance sont présents à un degré moindre chez les autres partenaires, les formations linguistiques constituent pour eux le premier palier nécessaire pour obtenir le droit de séjour et accéder à des formations en alternance alors recherchées pour accéder à l'emploi.

VI. DEMARCHES, METHODES ET TECHNIQUES PEDAGOGIQUES

❖ Individualisation des parcours

Individualisation des parcours	Effectif	Pourcentage
Oui	9	75
Non	3	25
Total	12	100

Commentaire : La prévalence de l'individualisation des parcours est considérée par les organismes comme une dimension tout autant éthique que pédagogique : elle reflète de la part de l'organisme une volonté de répondre au mieux à la particularité, la singularité du projet de vie du stagiaire en l'inscrivant dans des apprentissages pertinents lui permettant de s'intégrer au mieux en développant ses aptitudes et compétences. Les réponses négatives sont à attribuer aux dispositifs de formation qui produisent des actions de formation souvent à de grands groupes où il n'est pas prévu d'instance pour mettre en œuvre ce processus d'individualisation.

❖ Mode de participation

Nature de la participation	Effectif	Pourcentage
Présentiel	9	75,00
Semi-présentiel	2	16,67
Distance (e-learning)	1	8,33
Total	12	100

Commentaire : Le présentiel est très majoritaire et correspond à la nécessité d'une participation active et reconnue du migrant à sa formation. Le semi présentiel est parfois lié à des formations où la présence n'est pas obligatoire, surtout lorsque le migrant effectue des stages d'apprentissage en entreprise. Le e-learning apparaît une seule fois mais pourrait se développer surtout pour les publics migrants de niveau culturel élevé.

❖ Langue(s) des ressources pédagogiques

	Effectif
Espagnol	1
Espagnol + anglais	2
Italien	2
Italien + anglais + français	1
Français	3
Grec	1
Grec + anglais	2
Total	12

Commentaire : La déclinaison des langues utilisées corrobore les remarques antérieures sur l'utilisation des langues et leur complémentarité. Il faut ajouter que la France produit des référentiels conséquents en matière de formation linguistique FLI, FLE...pris en compte par d'autres partenaires. Cet aspect contributif entre partenaires tend à se développer.

❖ **Ressources pédagogiques issues d'autres langues**

	Effectif	Pourcentage
Oui	5	42
Non	7	58
Total	12	100

Commentaire : Si les organismes utilisent principalement des référentiels issus de leur langue nationale, certains s'appuient sur des ressources culturelles autres notamment anglaises car les migrants ont parfois quelques rudiments de connaissance en anglais et les directives émanant de la communauté européenne sont aussi produites en anglais.

❖ **Ressources pédagogiques utilisées**

Ressources	Présence de la ressource dans les actions de formation	Pourcentage de présence dans les actions
Ouvrages spécifiques	9	75,00
Documents issus du quotidien	10	83,33
Supports pédagogiques	8	66,67
Matériel multimédia	9	75,00
Utilisation de TIC	2	16,67
Plateforme ou intranet	1	8,33
Autres	1	8.33

Commentaire : La panoplie des supports pédagogiques démontre que les organismes de formation utilisent des documents et outils diversifiés visant à rendre le stagiaire acteur de sa formation. Chaque outil le plus valorisé est en prise directe avec le vécu du stagiaire, ses besoins, préoccupations et attentes. Les supports principalement utilisés sont en phase avec ses capacités et aptitudes et le conduisent à prendre l'initiative pour connaître, comprendre, résoudre. On voit poindre l'utilisation des outils et supports numériques, TIC ... qui à terme pourraient se développer et faciliter les apprentissages et modes de communication.

❖ Techniques pédagogiques utilisées

Techniques pédagogiques	Présence de la technique pédagogique dans les actions de formation	Pourcentage de présence dans les actions
Groupes de travail	10	83,33
Groupes de parole	10	83,33
Jeux de rôles et simulations	11	91,67
Mises en situation	6	50,00
Projets collectifs	4	33,33
Table rondes	6	50,00
Visites extérieures	9	75,00
Analyse documentaires (lecture, commentaires)	6	50,00
Conférences	6	50,00
Etudes de cas	4	33,33
Individualisation de la formation	6	50,00
Alternance en entreprise	2	16,67
Autres	10	83,33

Commentaire : Les techniques pédagogiques les plus utilisées justifient leur pertinence par l'implication qu'elles induisent en termes de participation individuelle et collective. Elles mettent le stagiaire au cœur d'une réalité où se conjuguent les apprentissages, où chacun devient acteur de son projet d'inclusion et en expérimente les savoirs et savoir-faire. L'ensemble des ressources converge vers une autonomie pour se saisir d'une réalité culturelle, sociale et la traiter en termes d'aptitudes, capacités et compétences.

VII. RESSOURCES HUMAINES

❖ Nombre total de formateur(s) par action de formation

Nombre de Formateur(s) / formation	Effectif	Pourcentage
1	3	25,00
2	3	25,00
3	2	16,67
4	2	16,67
+ de 30	1	8,33
80	1	8,33
Total	12	100,00

Commentaire : Plus de la moitié des formations font intervenir entre 2 et 4 formateurs, avec une répartition des charges pédagogiques suivantes :

- responsabilité globale de l'action de formation et prestation séquentielle
- prestation séquentielle
- prestation séquentielle complémentaire.

Peu d'organismes font assurer l'ensemble de ces charges par un seul formateur.

Le terme de prestation séquentielle recouvre la nature, l'identité de la prestation (contenus, thèmes spécifiques), les modalités pédagogiques peuvent être spécifiques, diverses, communes ou complémentaires pour chaque formateur.

Les nombres très élevés de formateurs (plus de 30) correspondent aux 2 formations impliquant un très grand nombre de stagiaires (700 et 6000) proposées par des organismes de grande taille répartis sur l'ensemble d'un pays.

❖ Existence d'une équipe pluridisciplinaire

Equipe pluridisciplinaire	Effectif	Pourcentage
Oui	11	91,67
Non	1	8,33
Total	12	100.00

Commentaire : Les actions de formation recouvrant, nécessairement des apports et approches pluridisciplinaires (professionnel, juridique, social, psychologique, pédagogique, linguistique et culturel...), il est logique que les équipes chargées de les mettre en œuvre soient également pluridisciplinaires. Elles font notamment appel aux sciences sociales et humaines, aux sciences administratives, aux sciences et techniques.

❖ Formation spécifique pour conduire ces formations en direction des migrants

Formations spécifiques	Effectif	Pourcentage
Oui	12	100,00
Non	0	0
Total	12	100,00

Commentaire : Les formations spécifiques sont toutes dénommées comme existantes et nécessaires. Elles peuvent provenir de formations produites dans les champs universitaires et/ ou d'organismes de formation proposant des modules de formation thématiques ou par champs de compétences pour accompagner les publics migrants. Enfin, les organismes conduisant des actions de formation sont aussi pourvoyeurs de formations de formateurs.

❖ Formation continue des formateurs

Formations continues	Effectif	Pourcentage
Oui	11	91,67
Non réponse	1	8,33
Total	12	100,00

Commentaire : Ce tableau est à corréliser avec le précédent. Il vient préciser que l'ensemble des formateurs bénéficie de formations soit dans le cadre de leur organisme (principalement) soit à leur initiative, soit de façon complémentaire. Les organismes produisant des actions de formation se veulent promoteurs de ces formations.

❖ Expériences antérieures dans la conduite de formations similaires

Expériences formateurs	Effectif	Pourcentage
Oui	12	100,00
Non	0	0
Total	12	100,00

Commentaire : La totalité des réponses mentionnent des « expériences antérieures dans la conduite de formations similaires ». Cela provient de plusieurs causes :

- les organismes posent cette condition pour exercer
- les formateurs sont au préalable souvent inscrits dans des actions de même nature auprès de publics en démarche d'insertion
- les formateurs interviennent aussi dans d'autres secteurs similaires ou font des rotations sur ces types d'organismes.

❖ **Ressources (humaines, financières, techniques, infrastructures) pour assurer une formation de qualité**

Ressources suffisantes	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : Ce tableau est à nuancer car les réponses positives fournies traduisent peut-être la volonté de l'organisme d'attester qu'il dispose de ressources suffisantes pour produire une formation de qualité. Un quart des organismes ayant répondu « Oui » mentionne toutefois que les ressources humaines, financières gagneraient à être accrues pour consolider la qualité des ressources humaines et techniques et répondre à des demandes croissantes, remarques d'ailleurs reprises par les 2 organismes ayant répondu « Non ». Aucune remarque portant sur les insuffisances des infrastructures n'a été rapportée.

VIII. EVALUATION DES STAGIAIRES

❖ **Evaluation de la progression pédagogique des stagiaires**

Evaluation réalisée par	Effectif	Pourcentage
Les stagiaires	2	16,66
Les formateurs	5	41,67
Les stagiaires et les formateurs	5	41,67
Total	12	100,00

Commentaire : Nous constatons une répartition assez homogène des évaluations avec une prédominance des formations impliquant les stagiaires dans l'évaluation de la progression pédagogique. Cette situation pourrait avoir plusieurs causes :

- la progression pédagogique est déjà normée dans le cahier de charge et le formateur est invité à s'y conformer dans les techniques et méthodes employées.
- le stagiaire doit s'approprier la formation et est invité à savoir évaluer la progression
- l'évaluation par les deux catégories de protagonistes s'avère pertinente et met en évidence la dimension contractuelle de ces formations.

❖ Evaluation de l'action de formation

Evaluation assurée par	Effectif	Pourcentage
Les stagiaires	2	16,67
Les formateurs	2	16,67
Les stagiaires et les formateurs	8	66,66
Total	12	100,00

Commentaire : Il est notoire de constater que l'alliance « stagiaire-formateur » opère de façon majoritaire et nous voyons poindre la dimension contractuelle de la formation, chacun étant responsable de la façon dont est conduite la formation et son évaluation. L'évaluation par les deux catégories de protagonistes s'avère contributive, dialectique et nécessaire.

❖ Auto-évaluation

Auto-évaluation réalisée par	Effectif	Pourcentage
Les stagiaires	4	33,34
Les formateurs sur les stagiaires	1	8,33
Les stagiaires et les formateurs	1	8,33
Aucune auto-évaluation	6	50,00
Total	12	100,00

Commentaire : Si l'autoévaluation par les stagiaires se développe, cette culture semble rester encore minoritaire. Plusieurs raisons peuvent être mentionnées :

- le caractère prescrit de la formation qui crée une dépendance certaine
- l'auto-évaluation qui n'apparaît pas dans le cahier de charge
- les temps de formation et leur répartition qui n'induisent pas ce processus.

La culture de l'auto-évaluation selon les commentaires des réponses négatives paraît être un processus nécessaire de par son éthique d'appropriation mais elle est difficile à mettre en œuvre au vu des horaires contraints ne laissant pas d'espaces réels pour l'auto-évaluation.

❖ Existence de tests de niveau avant la formation

Tests de niveau	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : La plupart des actions de formation comportent des tests de niveaux ou exercices d'évaluation des capacités du stagiaire. Ces tests permettent pour partie :

- d'adapter de façon plus individualisée le programme
- de rentrer dans une proposition pédagogique tenant compte des moyens mobilisables par le stagiaire pour s'approprier le programme
- de rentrer dans l'intelligence des parcours de vie, des besoins et attentes du stagiaire.

Les tests de niveau sont à la fois liés à :

- l'adaptation du stagiaire aux progressions des programmes
- la volonté du formateur de qualifier sa formation selon les aptitudes repérées.

❖ Existence d'un contrôle sur la réalisation des objectifs de la formation

Tests de positionnement	Effectif	Pourcentage
Oui	10	83,33
Non	2	16,67
Total	12	100,00

Commentaire : Les formateurs disposent en général d'outils d'évaluation relatifs à la réalisation des objectifs. Des grilles d'analyse permettent aux formateurs de vérifier si les objectifs sont atteints et d'analyser les écarts.

La démarche évaluative est prépondérante dans ces actions de formation, démarche nécessaire au-delà de l'aspect conjoncturel et conjecturel des besoins des migrants et des politiques de formation mises en place.

CONCLUSION

QUELQUES BONNES PRATIQUES A RETENIR ET RECOMMANDATIONS

L'analyse des formations existantes et du discours des formateurs et responsables dans des organismes considérés (par leurs pairs, par des référents institutionnels et académiques, par des employeurs,), comme mettant en œuvre de bonnes pratiques, permet d'aboutir à un certain nombre de conclusions. On peut organiser ces conclusions selon 4 rubriques :

- Les contenus et leur délimitation
- Les démarches pédagogiques
- L'organisation de la formation
- Les interactions entre la formation et l'environnement économique et social.

I. LES CONTENUS ET LEUR DELIMITATION

Le projet de l'immigrant et les opportunités économiques et sociales de la société d'accueil (envisagée selon divers échelons, du local à l'europpéen) doivent jouer un rôle essentiel. Dans cette perspective, les formations identifiées comme ayant de bonnes pratiques, présentent plusieurs régularités en termes de contenu.

- Tout d'abord, on peut identifier la nécessité d'aborder des contenus que l'on pourrait définir comme des langages. Il s'agit naturellement de la langue parlée et écrite dans le pays d'accueil, mais aussi de ses références culturelles formelles (histoire, institutions, normes explicites,...) ou informelles (attitudes face à une situation de la vie sociale ou face à la résolution d'un problème,.....), de son organisation administrative et des compétences en matière de technologies numériques (on reviendra sur ce point, puisque le numérique peut constituer en même temps un contenu et un support de formation).
- Ensuite, les organismes de formation considérés comme ayant de bonnes pratiques évitent une segmentation trop forte des contenus en une myriade de petits modules successifs, éventuellement opérés par une pluralité d'organismes. Ces petits modules pensés comme une accumulation séquentielle seraient perçus comme indépendants les uns des autres et, en apparence, trop éloignés des objectifs d'insertion que l'immigrant a défini dans son projet. Il faut cependant signaler que les formations linguistiques ont un statut un peu particulier dans la mesure où leur antériorité comme préalable indispensable peut s'imposer du fait d'une connaissance initiale insuffisante. Le fait de ne pas multiplier les interlocuteurs/formateurs des immigrants joue en faveur d'une forte intégration/articulation des contenus (ce qui n'interdit pas de faire intervenir ponctuellement d'autres formateurs, des professionnels ou des associatifs).

- Enfin, l'adaptation des contenus de la formation au projet d'insertion de l'immigrant est considérée comme essentielle par les formateurs identifiés comme ayant de bonnes pratiques. Partir des compétences formelles et informelles de l'immigrant et s'appuyer sur elles pour définir le contenu de la formation constitue un élément essentiel d'implication et d'efficacité.

II. LES DEMARCHES PEDAGOGIQUES

Tous les formateurs et responsables de formation identifiés comme appartenant à des organismes ayant de bonnes pratiques insistent sur la nécessaire interactivité et le caractère participatif de la pédagogie. Plusieurs outils peuvent être utilisés dans cet objectif (projets collectifs, échanges d'expériences, jeux de rôle, focus-group, vidéos,...). Pour être pleinement efficace et conduire à l'autonomie souhaitée, cette exigence de participation, d'implication et de mise en situation doit toutefois respecter la temporalité de l'immigrant face à des apprentissages et à une société nouvelle.

- On peut résumer cette temporalité selon 3 étapes. On identifie tout d'abord la nécessité d'un premier temps d'intelligence de la réalité que découvre l'immigrant et à laquelle il va appartenir (ici, des vidéos et les documents permettant la prise de parole peuvent jouer un rôle important pour initier la participation et l'implication). La seconde phase est celle où l'immigrant relie ses connaissances à ses possibilités de produire des actes sociaux, culturels et professionnels utiles, adaptés et efficaces. C'est l'étape du « penser et faire » (think and do) au cours de laquelle l'immigrant expérimente ses « aptitudes et capacités » (abilities and capabilities) et développe ses savoir-faire. Les mises en situation, les partages d'expériences, les échanges de pratiques, l'entraide constituent alors autant d'instruments pédagogiques adaptés à cette phase. Enfin, la troisième étape est celle où se développe l'esprit d'initiative, d'entreprise, la réalisation de soi, le pouvoir d'agir (empowerment). C'est donc celle où les projets collectifs et le travail de long terme en équipes structurées vont pouvoir être initiés. Toutes ces étapes relèvent d'une dynamique psychosociale progressive devant permettre le développement des compétences et de l'interculturalité à travers un esprit critique et créatif.
- Le recours aux supports numériques peut apporter un certain nombre de réponses, à travers le e-learning qui facilite l'adaptation aux contraintes horaires des immigrants, les possibilités d'une pédagogie différenciée et l'ajout de modules complémentaires facultatifs. Il nécessite cependant souvent une formation préalable et des compétences parfois difficiles à acquérir pour certains immigrants. En revanche, dans un tout autre contexte, le e-learning semble constituer une option intéressante pour les immigrants ayant un niveau d'instruction élevé et nécessitant des formations complémentaires pour que leurs aptitudes et leurs savoirs débouchent sur des qualifications reconnues dans le pays d'accueil.

- L'évaluation qui intervient au début (pour personnaliser et adapter la formation) et à la fin (pour mesurer les acquis, et éventuellement conduire à une certification), doit, idéalement, pouvoir inclure la totalité des compétences utiles (formelles et informelles) et s'inscrire dans la logique participative de la formation. De ce point de vue, le recours à l'auto-évaluation, assez chronophage donc inégalement mobilisée, constitue une solution intéressante.

III. L'ORGANISATION DE LA FORMATION

Comme on l'a signalé précédemment, pour une stratégie de formation adaptée au projet d'insertion de l'immigrant, une articulation des contenus et la non-dispersion des formations sont nécessaires, de façon à éviter une séquence cumulative de petits modules standardisés proposés par des organismes divers et se coordonnant difficilement. Au-delà de son adaptation au projet d'insertion de l'immigrant, le processus de formation doit pouvoir s'adapter aux contraintes et temporalités qu'il subit. La recherche d'horaires et de rythmes adéquats, l'étalement de la formation sont autant de solutions qui peuvent être retenues. En revanche, cette souplesse d'organisation ne signifie en aucun cas une remise en cause du contrôle du respect de ces horaires (du moins pour les formations présentiels) et des échéances qui constituent des obligations essentielles et des savoir-être requis dans l'espace social (pour la scolarisation des enfants, par exemple) et professionnel. De façon à représenter des interlocuteurs stables et clairement identifiés par les immigrants, les formateurs référents ne doivent pas être trop nombreux, ce qui n'exclut évidemment pas le recours à des intervenants extérieurs (professionnels, bénévoles associatifs, entrepreneurs, anciens stagiaires, experts) car la formation des immigrants doit être ouverte sur l'environnement économique et social. Une autre option pour favoriser cette ouverture consiste à organiser des temps de formation destinés simultanément à des groupes mixant immigrants et natifs, sachant que la diversité d'origine et de genre au sein des immigrants stagiaires qui prévaut le plus souvent, crée en soi une mixité.

IV. LES INTERACTIONS ENTRE LA FORMATION ET L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL

Au-delà de l'intervention dans la formation de personnes extérieures à l'organisme qui la dispense (professionnels, bénévoles associatifs, entrepreneurs, anciens stagiaires, experts), les interactions avec l'environnement économique et social peuvent prendre plusieurs formes. La première d'entre elles consiste à pratiquer l'alternance avec le milieu professionnel et/ou associatif dans les formations. La deuxième d'entre elles, consiste à solliciter les immigrants pour restituer l'expérience qu'ils vivent au quotidien dans la sphère professionnelle, dans l'espace public et dans leurs interactions avec les administrations. De ce point de vue, le formateur a aussi un rôle à jouer pour aider l'immigrant à résoudre ses éventuels problèmes administratifs et ses possibles difficultés d'accès aux biens essentiels (logement, soins,...) et à la protection sociale. Ce soutien qui facilite l'implication de l'immigrant dans la formation, lui

permet, plus généralement, de dépasser les contraintes du court terme pour développer son projet d'insertion sociale et professionnelle. Il y a cependant deux limites à l'implication des formateurs dans la résolution de ce type de problèmes. D'une part, l'objectif reste la formation qui ne doit devenir un aspect collatéral des démarches administratives et sociales. D'autre part, face à des immigrants en trop grande difficulté sociale et/ou sanitaire, les formateurs sont dans l'impossibilité d'apporter la totalité des réponses satisfaisantes.

Au total, ces bonnes pratiques concernent autant les formations formelles, établies à partir de référentiels définis et normés (contrat, qualification...) que les formations moins formelles établies à partir des besoins perçus, et des situations vécues où le migrant recherche des outils pour répondre au mieux à la demande sociale et sociétale (apprentissage socio-culturels ou préprofessionnels). Ces bonnes pratiques permettent aux formations de faire émerger des compétences interculturelles et des savoir-être en lien avec les savoir-faire et les compétences requises pour accéder et se maintenir dans l'emploi. Elles se traduisent par une appréciation pragmatique privilégiant les logiques situationnelles dans une démarche participative de l'immigrant qui pourra y développer ses compétences psychosociales. Métissage (origine, parcours et genre des stagiaires) et approches plurielles (pluridisciplinarité, pluri-professionnalité, alternance) permettent d'éviter tout enfermement personnel ou communautaire.

Les 8 compétences clés définies par le Parlement et le Conseil de la Communauté Européenne pourront s'enrichir de ces bonnes pratiques pour nous permettre de les traduire en référentiels adaptés à la formation de ces publics d'immigrants primo-arrivants, pluriels dans leur identité, leurs parcours, leurs besoins sociaux, culturels et professionnels.

RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES ET DOCUMENTAIRES

I. REFERENCES LIEES AUX FORMATIONS LINGUISTIQUES

Adami H. (2007). « Le niveau de scolarisation des migrants : un facteur déterminant dans le processus d'intégration ». In Chiss J.L., Archibald J.M, (dir.). *L'intégration linguistique des immigrants*. Paris : L'Harmattan. p. 71-83.

Adami H. (2009a). *La formation linguistique des migrants*. Paris : CLE International.

Archibald J, Chiss J.L. (dir.) (2007). *La langue et l'intégration des immigrants : sociolinguistique, politique, didactique*. Paris : L'Harmattan.

Beacco J.C. (2008). *Les langues dans les politiques d'intégration des migrants adultes*. Strasbourg : Conseil de l'Europe.

Cadet L, Goes J, Mangiante J.M. (Dir.). (2010). *Langue et intégration, dimensions institutionnelle, socio-professionnelle et universitaire*. Bruxelles : Peter Lang.

Candelier M. et al., A travers les langues et les cultures - CARAP : Cadre de Référence pour les Approches Plurielles des Langues et des Cultures, Rapport, Strasbourg / Graz: Conseil de l'Europe / Centre européen pour les langues vivantes, juillet 2007.

Chiss J.L. (sous la direction de), Immigration, école et didactique du français, Didier.

Conseil de l'Europe, Apprentissage des langues et citoyenneté européenne, 1997.

Coste D., *Eduquer pour une Europe des langues et des cultures*, in Etudes de linguistique appliquée, n°98, 1997.

Coste D. § Moore D., et Zarate G., Compétences plurilingue et pluriculturelle, Conseil de l'Europe, 1997.

Huver E., *Former à s'insérer ? enseignants et intervenants auprès de publics migrants en France*, in Lucile Cadet, Jan Goes et Jean-Marc Mangiante, Langue et intégration ; Peter lang, 2010.

Labov, W., Sociolinguistic patterns, Philadelphia, 1972.

Leclercq V. (2011a). « La formation linguistique des migrants : lignes de force en didactique », In, Mangiante J.M (dir). *L'intégration linguistique des migrants : état des lieux et perspectives*. Arras : Artois Presses Université. p. 19-35.

Little D. (2008). *Le Cadre européen commun de référence pour les langues et l'élaboration de politiques en faveur de l'intégration des migrants adultes*. Strasbourg : Conseil de l'Europe.

Mangiante J.M. (2011). « Elaborer une analyse de besoins en formation « FLI » : quelles compétences pour les formateurs ? ». In Bretegnier A. (dir.). *Formation linguistique en contextes d'insertion. Compétences, posture, professionnalité : concevoir un cadre de référence(s)*. Berne : Peter Lang. p. 107-120.

Porcher et alii, Identification des besoins langagiers des travailleurs migrants en France, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 1982

Regnard C. (2008). « Profils des migrants accueillis dans le cadre du dispositif public en 2006 ». *Infos Migrations*. Département des Statistiques, des Etudes et de la Documentation, Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire. N° 6.

Weil P. (2004). *La France et ses étrangers*. Paris : Gallimard.

Zarate G. Enseigner une culture étrangère, Hachette, 1986

II. REFERENCES LIEES A LA NOTION DE COMPETENCE DE BASE OU COMPETENCE CLE

- American Psychological Association (2002). Guidelines on multicultural education, training, research, practice and organizational change for psychologist. *American Psychologists*, 58 (5), 377-402.
- Aneas, A., Luna, E. y Palou, B (2011). Integración curricular del desarrollo de competencias interculturales. Propuestas de mejora en Inclusión de los estudiantes magrebíes en universidades españolas. En H. Salmerón (Ed), *Desarrollo de competencias personales* (pp.121-146), Valencia : Universidad de Valencia.
- Bharati Sethi, Education and employment training supports for newcomers to Canada's middle-sized urban/rural regions : Implications for social work practice
Faculty of Social Work, Wilfrid Laurier University, Kitchener, ON, Canada
Journal of Social Work 2015, Vol. 15(2) 138–161
- Bolten, J. (2003). *Intercultural Competence*. Erfurt: Landeszentrale für Politische Bildung.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon, Philadelphia: Multilingual Matters.
- Cabrera, P. J. (2003.) *La importancia de las Buenas Prácticas en los proyectos sociales*. Ponencia del Seminario 'Buenas Prácticas en la Inclusión Social'. Cruz roja Española, Mayo 2003. Madrid.
- Commission Européenne, Recommandation sur l'établissement d'une garantie de compétences, Bruxelles, le 10.6.2016.
- Charles-Pauvers, B., & Schieb-Bienfait, N. *Analyser l'articulation des compétences individuelles, collectives et stratégiques : propositions théoriques et méthodologiques*.2010
- Coulet, J Cl : « Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité », *Activités* 2016
- Dana, R. & Allen, J. (2008). *Cultural competency training in a global society*. New York: Springer.
- Evequoz, G. (2003). *Compétences clés : un dispositif d'évaluation et de reconnaissance des compétences clés*. Genève : OOFOP.
- FEAPS (2003). *Buenas prácticas FEAPS. ¿Qué son y cómo se valoran ? Red de Calidad*. Extraído el 10 de Diciembre de 2007 de http://www.feapscv.org/web/pdf/que_es_buena_practica.pdf
- Gordon, J., Halasz, G., Krawczyk, M., Leney, T., Michel A., Pepper, D., Putkiewicz, E., & Wisniewski, J. (2009). Les compétences clés en Europe : ouvrir de nouvelles perspectives pour apprendre tout au long de la vie grâce au curriculum scolaire et à la formation des enseignants, résumé. http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/keysum_fr.pdf
- Kulik, C. T., & Roberson, L. (2008b). Diversity initiative effectiveness: What organizations can (and cannot) expect from diversity recruitment, diversity training, and formal mentoring programs. En A.P. Brief (Ed.), *Diversity at work* (pp.265–317). Cambridge: Cambridge University Press
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris : Les Éditions d'organisation.
- Liévano, B. M. (2003). Intervenciones para la adquisición de competencias interculturales en Repetto, E. (coord) *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Volumen 2. Madrid: UNED, 424-452.

Magnani, N (Magnani, Natalia) Adult vocational training for migrants in North-East Italy
INTERNATIONAL MIGRATION Volumen: 53 Número: 3

OCDE (2005). *La définition et la sélection des compétences clés : Résumé*.
<http://www.oecd.org/pisa/35693273.pdf>

Oiry, E., & Iribarne, A. (2001). La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification. *Sociologie du travail*, 43, 49-66.

Satterlee, B. (1999). *The acquisition of key executive skills and attitudes for international business in the third millennium*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED432175). Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.

Schouler-Ocak, M (Schouler-Ocak, Meryam)^[11]; Graef-Calliess, IT (Graef-Calliess, Iris T.)^[21]; Tarricone, I (Tarricone, Ilaria)^[31]; Qureshi, A (Qureshi, Adil)^[41]; Kastrup, MC (Kastrup, Marianne C.)^[51]; Bhugra, D (Bhugra, Dinesh)^[61] EPA guidance on cultural competence training EUROPEAN PSYCHIATRY Volumen: 30 Numero 3

Sella Lisa, Teaching and Educational Leadership Enhancing Vocational Training Effectiveness Through Active Labour Market Policies 4th World Conference on Learning.

III. SITES DE REFERENCES

www.coe.int : site du Conseil de l'Europe

www.immigration.interieur.gouv.fr: Les nouveaux fonds européens (période 2014-2020)

www.immigration.gouv.fr: Site du Ministère de l'immigration - DAAEN - Cliquer sur "INTEGRATION" puis "l'apprentissage du français" et le label qualité "Français Langue d'intégration".

www.ofii.fr : Site de l'OFII - les coordonnées des directions territoriales de l'OFII.

www.infomie.net : Centre de Ressources pour les Mineurs Isolés Etrangers.

www.christianpuren.com : Site de didactique des langues-cultures

www.lefospourlemploi.com : Le ministère chargé de l'intégration soutient un programme de formation, destiné aux formateurs et intervenants concernés par de l'ingénierie pédagogique du français sur objectif (FOS), qui se décline en un programme composé d'un dispositif d'évaluation et de sept modules de formation distincts consultable sur le site.

<https://ec.europa.eu/epale/fr> Plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe.

ANNEXES

BONNES PRATIQUES DANS LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE DES ADULTES (EPALE¹³)

1. Principaux facteurs identifiés

Ont été identifiés plusieurs facteurs clés qui favorisent l'apprentissage des adultes pour les migrants :

- **Les approches holistiques** qui reconnaissent que les migrants et les réfugiés nouvellement arrivés sont susceptibles d'avoir des questions urgentes et des préoccupations à l'extérieur de la salle de formation. Ils peuvent également être victimes de stress extrême et de traumatismes. Le soutien psychosocial peut donc être un élément important. Il faut veiller à ce qu'ils puissent se livrer avec succès aux programmes de formation. L'approche globale Makeni à l'éducation, utilisée par l'UNICEF dans le travail avec les réfugiés dans des contextes différents a été offert à titre d'exemple.
- **La valorisation et l'utilisation des expertises de plus long terme des migrants installés.** Il est à reconnaître le fait que les migrants installés peuvent, et doivent être une ressource clé dans la conception et la mise en place des programmes et des structures de soutien pour les migrants nouvellement arrivés.
- **L'utilisation de l'apprentissage mixte pour les méthodes d'enseignement flexibles et plus personnalisés.** L'utilisation de l'apprentissage mixte a été ressentie comme un moyen efficace non seulement de gérer les divers besoins d'apprentissage des migrants, mais aussi fournir une occasion d'apprentissage pour ceux qui venaient d'arriver et pour lesquels il n'a pas été encore possible d'assister à l'apprentissage en classe.
- **Le mentorat, accompagnement non formel** a été considéré comme un élément essentiel pour fournir un soutien d'intégration aux migrants nouvellement arrivés. Cela a pris de nombreuses formes et pourrait impliquer la langue mutuelle et l'apprentissage culturel comme dans le cas de *Sprachtandem* en Allemagne, où les paires de migrants et non-migrants se réunissent pour parler.
- **Les enseignants formés et soutenus dans l'apprentissage interculturel.** Nombre important de contributions ont attiré l'attention sur l'importance de la préparation et du soutien des enseignants, de la vie interculturelle. L'importance du développement professionnel continu pour les enseignants a été mise en évidence.
- **Le soutien aux bénévoles et mentors travaillant avec les migrants.** De nombreux projets dépendent de bénévoles (migrants et non-migrants) pour la prestation réussie de leurs programmes. Fournir un soutien et une formation pour les bénévoles est donc essentiel. Un

¹³ Millet Dominique Résumé des interventions sur Internet lors de la semaine consacrée par EPALE à la question de l'apprentissage des migrants

projet basé au Royaume - Uni a appelé *English My Way* est venu avec l'idée novatrice d'enseignants experts en créant des ressources qui sont ensuite partagées librement en ligne pour faire du bénévolat tuteurs. Une initiative en Grèce est établie pour assurer la formation des bénévoles.

- **L'Assurance des voies par l'éducation et dans l'emploi.** L'importance de fournir des voies par le biais de l'éducation et dans l'emploi, la conjugaison des deux s'avère pertinente et efficace.
- **Liaison et l'intégration des programmes d'apprentissage des adultes avec d'autres services clés.** L'éducation des adultes pourrait être en mesure de soutenir les migrants pour accéder à d'autres services, tels que la santé, le logement et les prestations sociales. A noter les avantages d'être basé dans un cadre communautaire, plutôt que dans un environnement collégial plus lointain, inconnu.

2. Trois défis majeurs pour les programmes d'apprentissage migrants adultes

- **Durabilité :** Comment obtenir des initiatives de bonnes pratiques reprises et intégrées dans le gouvernement national (voire européen) des politiques visant à assurer la durabilité ? Comment pouvons-nous sécuriser à un haut niveau de buy-in afin que les projets deviennent intégrés dans les politiques du gouvernement national (voire européen), et assurer le financement et la durabilité ?
- **Qualité :** Une grande partie du travail avec les migrants est faite par des bénévoles soit par le biais du mentorat et des activités non formelles, mais aussi dans certains cas, l'enseignement se fait par des bénévoles. Cela soulève des questions d'assurance de la qualité que les bénévoles n'ont pas nécessairement quant à la formation, l'expertise ou l'accès au perfectionnement professionnel prévu pour les éducateurs professionnels. Les ressources pédagogiques, lorsque les projets sont livrés en milieu communautaire peuvent être pauvres ou inexistantes et souvent les enseignants travaillent dans l'isolement avec peu de possibilités de perfectionnement professionnel.
- **Financement.** L'éducation des adultes a été désignée comme le secteur « Cendrillon » de l'éducation : mal financés et sous-financés par rapport à d'autres secteurs. Plusieurs des meilleures solutions pratiques identifiées ci - dessus sont élaborées et misent sur le financement à court terme, souvent dans le secteur bénévole par des ONG et d'autres organisations de la société civile.

QUESTIONNAIRE D'EVALUATION DES ACTIVITES DE FORMATION

1. Caractéristiques essentielles d'une action de formation

• Titre :

• Structure :

• Est-ce que la formation est dirigée exclusivement aux étrangers ?? 1.O Oui 2.O Non 3.O Nsp / Nrp

• Langue(s) de la formation :

• Utilisez-vous des ressources pédagogiques dans d'autres langues pour la formation ? 1.O Oui 2.O Non 3.O Nsp / Nrp

• Langue(s) des ressources pédagogiques :

• Date de début de l'action (jj / mm / aaaa) : ___ / ___ / _____

• Date de fin de l'action (jj / mm / aaaa) : ___ / ___ / _____

• Le nombre total d'heures de la formation :

• Jours et heures de formation par semaine

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
matin							
après-midi							
soir							

• Nombre de fois que votre structure a dispensé cette formation (en comptant celle-ci) :

• Méthode : 1. Préalimentaire 2. Semi-préalimentaire 3. Préalimentaire / Distance (Blended learning) Distance (e-learning)

• Modalités d'accès à la formation :

• Existence d'une rémunération ou d'une bourse pour suivre la formation : 1.O Oui 2.O Non 3.O Nsp / Nrp

• Existence d'une certification officielle : 1.O Oui 2.O Non 3.O Nsp / Nrp

• Possibilité d'alternance en entreprise (stage en entreprise, contrat de travail...) : 1.O Oui 2.O Non 3.O Nsp / Nrp

2. Ressources humaines

Formateurs	Nombre total de formateurs: _____
	Existence d'une équipe pluridisciplinaire 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp
	Les formateurs ont une formation spécifique pour dispenser des formations en direction des migrants 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp
	Les formateurs ont une expérience antérieure dans la conduite de formations similaires 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp

Stagiaires	Nombre total de stagiaires: _____
	Moyenne d'âge des stagiaires: _____
	Nombre de stagiaires selon le sexe: Hommes: _____ Femmes: _____
	Les stagiaires en formation ont diverses nationalités 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp
	Existence d'un contrôle de présence du stagiaire 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp
	Obligation de présence 1. <input type="radio"/> Oui 2. <input type="radio"/> Non 3. <input type="radio"/> Nsp / Nrp

3. Méthodologie et contenu

Le programme de formation compte suffisamment de ressources (humaines, financières, techniques, infrastructures) pour assurer une formation de qualité :

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Dans la formation, les ressources utilisées sont :

- 1. ouvrages spécifiques
- 2. matériel multimédia
- 3. utilisation des TIC
- 4. plateforme ou intranet de cours
- 5. autre.

Spécifiez _____

Dans la formation, les ressources techniques et pédagogiques utilisées sont :

- 1. groupes de travail
- 2. jeux de rôles et simulations
- 3. mises en situation
- 4. tables rondes et colloques
- 5. visites extérieures

6. analyse documentaire (lectures, commentaires)

7. conférences

8. études de cas

9. alternance en entreprise

10. autre (précisez) :

Les objectifs pédagogiques sont rédigés et disponibles pour les stagiaires :

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

L'intégration et l'insertion sont des objectifs explicitement mentionnés dans la formation :

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Les objectifs du programme sont réajustables en fonction l'état d'avancement des apprentissages :

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Les contenus dispensés dans la formation

Existence d'un support pédagogique 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Compétences sociales et civiques 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Ressources existantes (social, éducatif, santé, etc.)

Aspects juridique et politique publique pertinents pour vivre et travailler dans les pays d'accueil

Formation linguistique dans la langue du pays d'accueil 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Communication en langue étrangère 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Compétences mathématiques et

compétences de base en sciences et technologies 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Esprit d'initiative et d'entreprise 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Compétences numériques 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Sensibilité et expressions culturelles 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Apprendre à apprendre 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Techniques de recherche d'emploi 1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Le programme pédagogique permet l'individualisation des parcours en fonction des besoins et attentes des stagiaires et de leurs styles d'apprentissage

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Le contenu pédagogique comprend, de manière équilibrée, l'acquisition de savoir-faire et de savoir être

1. Oui 2. Non 3. Nsp / Nrp

Pensez-vous que la formation permette aux stagiaires de :

a. Savoir comment accéder à une suite de parcours (formation qualifiante, certifiante...)

1. Oui 2. Oui, mais partiellement 3. Non 4. Nsp / Nrp

b. Connaitre leurs droits dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'emploi

1. Oui 2. Oui, mais partiellement 3. Non 4. Nsp / Nrp

c. Savoir comment rechercher efficacement du travail

1. Oui 2. Oui, mais partiellement 3. Non 4. Nsp / Nrp

4. Evaluation

L'Evaluation de la progression pédagogique des stagiaires est réalisée

- 1. Oui, par les stagiaires
- 2. Oui, par les formateurs
- 3. Oui, par les stagiaires et les formateurs
- 4. Non
- 5. Nsp/Nrp

L'Evaluation de l'action de formation est assurée

- 1. Oui, par les stagiaires
- 2. Oui, par les formateurs
- 3. Oui, par les stagiaires et les formateurs
- 4. Non
- 5. Nsp/Nrp

L'auto-évaluation est envisagée

- 1. Oui, par les stagiaires
- 2. Oui, par les formateurs sur les stagiaires
- 3. Oui, par les stagiaires et les formateurs
- 4. Non
- 5. Nsp/Nrp

Existence de tests de positionnement avant la formation

- 1. Oui 2. Non 3. Nsp/Nrp

Existence d'un contrôle sur la réalisation des objectifs de la formation (Indiquez comment)

- 1. Oui 2. Non 3. Nsp/Nrp

Présentation du projet Dime

Le projet DIME vise à développer un référentiel de compétences formelles et non formelles et des modules de formation qui favorisent l'inclusion sociale et professionnelle des migrants en Europe. Il s'agit d'un projet retenu dans le cadre d'un appel à projet Erasmus + Formation / Education des adultes, porté par un partenaire français l'INSUP (Institut Supérieur for Lifelong Learning), dans lequel plusieurs partenaires espagnols, français, grecs et italiens sont impliqués.

Pour atteindre l'objectif visé, le projet comporte différentes actions dont l'une consiste en l'identification de « bonnes pratiques » de formation.

Dans ce contexte, le projet tente d'identifier les acteurs pertinents et les ressources favorisant l'inclusion sociale et professionnelle des migrants. Ce travail nécessite une réflexion approfondie sur les pratiques de formation menées en direction des migrants, notamment les processus qui conduisent à l'autonomie et l'inclusion.

A ce stade du projet, notre travail consiste à étudier et à analyser les pratiques de formation existantes et d'identifier les principaux aspects positifs sur l'acquisition des compétences favorisant l'inclusion sociale et professionnelle des migrants.

C'est pourquoi, nous vous sollicitons en tant qu'expert dans ce domaine.

Les bonnes pratiques de formation

- Comment définissez-vous la notion de bonne pratique de formation ?
- Quels sont les critères qui vous permettent de repérer ce qu'est une bonne pratique de formation ?
- Quelles sont les compétences pédagogiques à privilégier ? (Moyens humains et matériels, modalités pédagogiques...)
- Quels sont, selon vous, les principales difficultés freinant la réussite d'une formation ?

Identification de 5 bonnes pratiques de formation par pays

- Pouvez-vous identifier 5 bonnes pratiques de formation à privilégier pour la réussite d'une formation destinée à favoriser l'inclusion sociale et professionnelle des migrants ?

Identification des structures de formation en direction des migrants

- Pouvez-vous identifier 5 structures de formation qui utilisent, tout ou partie, ces bonnes pratiques ? (Entité / responsable, lieu de la formation, brève description...). Pour quelles raisons ?

Organisation et mise en œuvre de la formation

- Vous menez l'action de formation « X » en direction des migrants :
 - *Quel est l'intitulé ?*
 - *Quel est le commanditaire / Qui finance la formation ?*
 - *Est-ce que ces formations sont obligatoires pour les migrants ?*
 - *Quelles sont les conditions d'admission ?*
 - *Quel est le processus d'accès des migrants à cette formation ? (Critères de recrutement / sélection...)*
 - *Quels sont les prérequis pédagogiques (Diplôme, niveau de langue...)*
 - *Statut des migrants / Date de la migration*
 - *Caractéristiques socio démographiques des migrants (âge...)*

- La structure est-elle libre de choisir le contenu des formations et la méthodologie utilisée ? Si oui, comment sont décidés le type de formation et les modules ?

- Quel est le processus d'organisation jusqu'à ce que la formation commence ? (Aspects bureaucratiques, organisation ...). Comment sont conçus les programmes ? Qui est impliqué ?

- La structure dispense –t-elle d'autres programmes de formation ?

- Ces programmes de formation sont-ils liés entre eux ?

- Avez-vous envisagé ou identifié la nécessité de dispenser d'autres types de formation en direction des migrants ? Lesquels ?

- La formation favorise-t-elle la participation des migrants ? Par quel mécanisme ?

- Quel est le profil des formateurs ?
 - *Comment recrutez-vous vos formateurs ? (Diplôme, expérience professionnelle...)*
 - *Quelles sont les compétences qu'ils doivent posséder pour assurer des formations en direction des migrants ?*

Formation

- Quelles sont les finalités, objectifs opérationnels et les résultats attendus ?
 - *Stage en entreprise ? Visites d'entreprise ? Intervention de professionnels ?*
 - *Est-ce que la formation est adaptée au marché du travail ? Si oui, comment s'opère l'identification et le diagnostic des besoins du marché du travail ?*

- *Comment l'ajustement de la formation est-il fait pour répondre aux besoins du marché ?*
- *Selon vous, quelles sont les bonnes pratiques de formation ? Qu'est-ce qui marche et qu'est-ce qui ne marche pas ?*
- Quelles sont les modalités d'évaluation des actions de formation ?
 - *Quels sont les retours qui vous sont faits par les migrants ?*
 - *Quels sont les impacts des formations sur les migrants ?*
 - *Y-a-t-il des sorties positives (emploi, entrée en formation qualifiante...) ?*
- Y a-t-il un suivi de l'intégration sociale et / ou de travail des migrants impliqués dans la formation ?

Une fois la formation terminée, comment son efficacité et son utilité pour les participants est-elle évaluée ? Y-a-t-il un contrôle qualité ? La formation est-elle adaptée à la vie familiale et / où

- Personnelle des participants (espace adapté à l'accueil des personnes avec enfants (services de bibliothèque de jouets), horaires adaptés ...) ?
- La formation prend-elle en compte le critère « genre » ?

Aspects institutionnels de la structure

- Votre structure travaille avec d'autres structures et/ou institutions pour le développement de la formation ? Dans l'affirmative, pourriez-vous indiquer le type d'entités ou de services qui sont coordonnés ?
- La structure dispose-t-elle de ressources (attention/ intervention) pour répondre aux besoins des participants ? (Services juridiques, de conseils, l'intervention et la protection sociale, etc.)
- Pour résumer, quels sont les éléments les plus importants pour la réussite des formations ?

Formation (caractéristiques)

- Vous menez l'action de formation « X » en direction des migrants :
 - *Quel est l'intitulé ?*
 - *Caractéristiques socio démographiques des migrants (âge...)*

- Quelles sont les modalités organisationnelles de ces actions de formation ?
 - *Durée totale*
 - *Lieu*
 - *Rythme (temps partiel / temps plein)*
 - *Horaires*
 - *Mixité des publics*
 - *Ces modalités organisationnelles sont-elles adaptées ? Que faudrait-il changer selon vous au regard des caractéristiques du public ?*

- Quelles sont les finalités, objectifs opérationnels et les résultats attendus ?

- Quels contenus sont abordés ?
 - *Y-a-t-il selon vous d'autres contenus qui mériteraient d'être abordés ? Pourquoi ?*

- Quels sont les démarches, méthodes et outils pédagogiques utilisés ?
 - *Formation à distance ? En présentiel ?*
 - *Démarche pédagogique participative ?*
 - *Disposition de la salle de formation / Ergonomie ? (Disposition des tables, lumières...)*
 - *Cours ? Travaux pratiques ? Etudes de cas ? Mises en situation ?*
 - *Stage en entreprise ? Visites d'entreprise ? Intervention de professionnels ?*
 - *Selon vous, quelles sont les bonnes pratiques de formation ? Qu'est-ce qui marche et qu'est-ce qui ne marche pas ?*

- Quelles sont les ressources pédagogiques utilisées ?
 - *Ouvrages ?*
 - *Matériel multimédias ?*

- Quelles sont les modalités d'évaluation de la progression pédagogique des participants ?

- Quelles sont les modalités d'évaluation des actions de formation ?
 - *Quels sont les retours qui vous sont faits par les migrants ?*

→ *Quels sont les impacts des formations sur les migrants ?*

→ *Y-a-t-il des sorties positives (emploi, entrée en formation qualifiante...) ?*

- Pensez-vous que la formation est adaptée aux besoins du marché ?
- Pour résumer, quels sont les éléments les plus importants pour la réussite des formations ?

IDENTITES ENTRETIENS

Experts

Nom Prénom	Fonction, statut	Organisme	Email	Pays
ETIENNE Sophie	Consultante en formation Chercheure	Présidente de Didac'ressources Chercheure associée à l'Université de Lille	sophie.etienne13016@gmail.com	FR
MANIE Hamid	Délégué Territorial à la formation	INSTEP INStitut Education Permanente	hamid.manie@instep-mp.org	FR
CHAPOT Jeanine	Directrice	IFRA Institut de Formation Rhône Alpes	mc.lorenzo@ifra.fr	FR
PERON Massimo	Responsable centre de formation	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Bologna)	massimo.peron@libero.it	IT
BIGLIETTI Silvia	Responsable centre de formation	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Emilia Romagna)	sbiglietti@ciofsbo.org	IT
POIDOMANI Patrizia	Formatrice experte	Casa Mistra (Accueil, Orientation et Formation migrants)	patriziapoidomani@hotmail.com	IT
ZOI Papanaoum	Professeur émérite	Aristote University of Thessaloniki	zoipapa@edlit.auth.gr	GR
VENETSIANA Astarta	Instructeur du Grec comme Seconde langue	National and Kapodestrian University of Athens Modern Greek Teaching Center	vastara@greekcourses.uoa.gr	GR
IAKOVOU Maria	Professeur Adjoint « Enseignement du Grec comme Seconde langue » du Grec comme seconde langue	National and Kapodestrian University of Faculty of Lettres Department Athens of Linguistics	mariak@phil.uoa.gr	GR
MANGANA Anastasia	Instructeur de la Langue Grecque	National and Kapodestrian University of Athens Teaching Center of Modern Greek	amaggana@phil.uoa.gr	GR
BOHORGUEZ Cristobal	Résidentiel responsable zone	Centro Acogida Refugiados (CAR)-SEVILLA	cristobal.bohorquez@meyss.es	E S
ENJOLRAS AGUADO Susana	Coordonnateur et emploi	FONDATION CEPAIM	susana@cepaim.org	E S
KONIECKI Sylvia	Présidente	ANDALUCÍA ACOGE	presidencia@acoge.org	E S

Responsables de formation

Nom Prénom	Fonction, statut	Organisme	Email	Pays
MICHAUDET Perrine	Coordinatrice linguistique	AEFTI 71 Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs familles	coordo.linguistique@aefi71.fr	FR
FAVARELON Nathalie	Déléguée Thématique à la formation linguistique	IFRA Institut de Formation Rhône Alpes	n.faravelon@ifra.fr	FR
ROCOURT Sophie	Référente formation	AEFTI 51 Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs familles	srocourt@aefi51.com	FR
MOULET Bénédicte	Directrice Développement ingénierie, qualité et nouvelles technologies	IFRA Institut de Formation Rhône Alpes	b.moulet@ifra.fr	FR
HIBERTY Aude	Référente formation	ORFIE Organisme de Reclassement de Formation et d'Insertion par l'Economique	orfie.hiberty@orange.fr	FR
ROCCA Carmela	Présidente régionale centre de formation CIOFS/FP Puglia	CIOFS/FP Puglia (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Puglia)	ciofstadir@tiscali.it	IT
PERON Massimo	Responsable centre de formation	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Bologna)	massimo.peron@libero.it	IT
DE PALO Maria	Responsable centre de formation	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Taranto)	maria.depalo@tiscali.it	IT
BIGLIETTI Silvia	Responsable centre de formation	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Emilia Romagna)	sbiglietti@ciofsbo.org	IT
CAPOBIANCO Patrizia	Responsable centre de formation	CPIA (Centro Provinciale Istruzione Adulti)	tamm128006@istruzione.it	IT
NOMIKOU Erini	Responsable des enseignements	Steki Metanaston- Piso Thrania	erininomikou@gmail.com	GR
MICHOPOULOU Anna	Coordinatrice Bénévoles Enseignants	Lyceum Club of Greek Women	delfys@otenet.gr	GR
LYMPEROPOULOU Maria	Responsable des enseignements	Metadrasi	lymperopoylou.metadrasi@gmail.com	GR
TABARES Esteban	Secrétaire Général	Sevilla Acoge	secretario@sevillaacoge.org	ES
MORALES Francisco	Directeur	CEAIN (Centro Acogida de Inmigrantes) Jerez	fmorales@ceain.org	ES
LLORENTE Maria Jesús	Directrice	Asociación Comisión Católica Española de Migración ACCEM Asturias	Asturias.socioeducativo@accem.es	ES
PEREZ CEPEDA Javier	Directeur	CEPAIM	javierperez@cepaim.org	ES

Formateurs

Nom Prénom	Fonction, statut	Organisme	Email	Pays
SIDA Nadia	Formatrice sur le dispositif CLEA Socle de connaissances et de compétences professionnelles	AEFTI 71 Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et leurs familles	nadia.sida@aefi-71.fr	FR
ABID Fatima	Formatrice Programmation Compétences Premières	IFRA Institut de Formation Rhône Alpes	ifra.f.abid@orange.fr	FR
PADRINO Véronique	Formatrice Français Langue Etrangère et Compétences Premières	ORFIE Organisme de Reclassement de Formation et d'Insertion par l'Economique	orfie.padrino@orange.fr	FR
ABID Fatima	Formatrice Français Langue d'Intégration	IFRA Institut de Formation Rhône Alpes	ifra.f.abid@orange.fr	FR
TAUPIN Anne Marie	Formatrice PCP Compétences Premières	AEFTI 51 Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et leurs familles	taupin.reims@orange.fr	FR
POIDOMANI Patrizia	Formatrice Migrantes Compétences linguistiques	Casa Mistra (Accueil, Orientation et Formation migrantes)	patriziapoidomani@hotmail.com	IT
MASTRILLI Farida	Formatrice Compétences civiques	Casa Mistra (Accueil, Orientation et Formation migrantes)	mastrilli.farida@libero.it	IT
CHERECES Olimpia	Formatrice Migrantes Compétences linguistiques	Associazione Simbiosi Moderne e Babele Aps	simbiosimoderne@libero.it	IT
GALLUZZO Viviana	Formatrice adultes	CPIA (Centro Provinciale Istruzione Adulti)	tamm128006@istruzione.it	IT
PERON Massimo	Formateur	CIOFS/FP ER (Centro Italiano Opere femminili Salesiane Formazione Professionale - Bologna)	massimo.peron@libero.it	IT
ARGYROU Anna	Enseignante Bénévole	Steki Metanaston	erininomikou@gmail.com	GR
CHARIKLEIA Paspaliari	Enseignante Bénévole	Metadrasi	www.metadrasi.org	GR
DESPOINA Neofytoy	Enseignante Bénévole	Lyceum Club of Greek Women	delfys@otenet.gr	GR
RODRIGUEZ Ruth	Formatrice	CEAIN (Centro Acogida de Inmigrantes) Jerez	rrodriguez@ceain.org	ES
SANCHEZ PONTIGO Vanesa	Formatrice	Asociación Comisión Católica Española de Migración ACCEM Asturias	asturias@accem.es	ES
CALLEJA Laura	Formatrice	CEPAIM	lauracalleja@cepaim.org	ES

Rapport rédigé par A I F R I S S S / Septembre 2016

FROUTE Jean Jacques

MILLET Dominique

SEGUIER Bernard