



Ebook- version courte (novembre 2021)

Une version plus longue (147 pages) a été publiée en anglais

Colophon

Editrice

dr Bénédicte Halba, Iriv Conseil

Auteurs

Benoit Arnaud (CSP), Agnieszka Borek (STOP), Giulia Bulzomì (Erifo), Alessandro Dionisio (Erifo), dr Bénédicte Halba (iriv), Laura Laurenzi (Erifo), Attila Meszaros (Jovokerek), Claire Millot (association SALAM), Sébastien Nadot (Assemblée nationale), and dr Bartłomiej Walczak (STOP).

Cet eBook accompagne le projet DiverPass. Ce projet a été réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme ERASMUS+.

Erasmus + Project n° 2019-1- FR01- KA204- 063076

Conception et mise en page

Nakany Traore, Iriv Conseil, Paris

© 2021, Caritas France (Cité Saint Pierre in Lourdes: Secours catholique), Iriv Conseil (France), Erifo (Italy), JoVokerek (Hungary) and STOP (Poland).

Traduction dans les langues nationales par iriv pour la France, Erifo pour l'Italie, STOP pour la Pologne et Jovokerek pour la Hongrie

Première édition

Paris, 2021

Publié par Iriv Conseil, Paris

Représenté par

dr Bénédicte Halba



Tous les droits sont réservés. Des parties de cette publication peuvent être reproduites, stockées ou transmises sous quelque forme que ce soit dans des conditions strictes de citation des sources, des éditeurs ou des auteurs

Introduction

L'image d'une Europe « insensible et sans compassion, voire inhumaine » est utilisée en novembre 2021 par la Biélorussie et son président injustement élu Alexandre Loukachenko. Les relations entre l'Union européenne et la Biélorussie sont très tendues depuis que son président s'est déclaré victorieux d'une élection présidentielle très contestée en 2020. Il a tenté de faire taire la dissidence en interdisant brutalement les manifestations de masse et en arrêtant les opposants politiques. Par conséquent, l'UE a imposé des sanctions à la Biélorussie qui répond un an plus tard par une crise frontalière. Plus de 5 000 migrants ont tenté de traverser la frontière polonaise depuis la Biélorussie en novembre 2021 (contre 88 pour l'ensemble de l'année 2020 selon l'agence des frontières polonaise). Les scènes de chaos sont évidemment des provocations préplanifiées à la frontière extérieure de l'Union européenne, entre la Pologne et la Biélorussie. Depuis des semaines, depuis l'été 2021, des milliers de migrants (des hommes, des femmes et des enfants), pour la plupart originaires du Moyen-Orient (Irak, Afghanistan et Syrie), se rassemblent à la frontière biélorusse pour tenter de rejoindre l'Union européenne.

Selon Frontex, leur nombre ne cesse de croître depuis l'été 2021 (seuls les franchissements sont détectés et signalés à l'Agence européenne). La grande majorité d'entre eux sont arrivés à Minsk par voie aérienne, puis ont voyagé par voie terrestre jusqu'aux frontières des États de l'UE, dont la Pologne et la Lituanie. La capitale de la Biélorussie est desservie par des vols directs depuis plusieurs pays du Moyen-Orient, notamment Beyrouth, Dubaï et Bagdad. La compagnie aérienne biélorusse Belavia exploite des vols au départ d'Istanbul et d'Antalya en Turquie, ainsi qu'au départ de Dubaï. La Pologne et la Lituanie accusent la Biélorussie d'avoir orchestré l'arrivée de migrants. La Commission européenne a confirmé le comportement déloyal de la Biélorussie consistant à attirer des migrants à Minsk avec la fausse promesse d'une entrée facile dans l'UE. La Biélorussie a simplifié la procédure de visa pour les migrants du Moyen-Orient afin de leur permettre d'entrer en tant que "touristes". La Pologne et la Lituanie ont trouvé des preuves sur la manière dont les autorités biélorusses aident les migrants à organiser leur voyage. Un réseau d'agents de voyages, de compagnies aériennes et de passeurs a permis aux migrants d'obtenir des visas, de quitter leur pays d'origine au Moyen-Orient, de se rendre à Minsk puis aux frontières de l'UE. A leur arrivée, les migrants sont poussés vers la frontière avec la Pologne, a confirmé le porte-parole de l'Union européenne.

Cette attitude est cynique et constitue clairement une provocation de la part d'un pays illibéral, la Biélorussie, ouvertement dénoncée par l'Union européenne et tous ses membres. Ce n'est pas un hasard si des opposants à l'Union européenne, un espace de démocratie et de respect des droits humains universels et fondamentaux, et de la liberté qui y est attachée au sens large (expression, pensée, circulation...), attaquent l'UE. La politique publique de migration est clairement son talon d'Achille. IL était assez facile pour la Biélorussie, soutenue par la Russie, d'instrumentaliser les migrants pour dépeindre une Union européenne brutale et inhumaine. La politique publique en matière d'asile et de migration a clairement été une cause majeure de désaccord voire de tensions au sein de l'Union européenne ces

dernières années et particulièrement. Depuis la crise migratoire de 2015. Un nombre important de réfugiés majoritairement syriens, sont arrivés en Europe, des familles désireuses de fuir la guerre civile pour construire un avenir en Europe qu'ils ne pourraient pas avoir dans leur pays. Les migrants et réfugiés étaient plus d'un million en 2015.

En 2021, la migration est à nouveau à l'ordre du jour européen avec un Nouveau Pacte pour l'Asile et la Migration en discussion en Europe. Les mêmes divisions sont apparues au sein des pays membres, opposant schématiquement les « pays ouverts » aux « pays fermés ». La migration n'a jamais disparu de la réalité européenne tant que les guerres, les catastrophes naturelles ou les crises économiques et politiques forceront de nombreuses personnes à quitter leur pays (facteurs négatifs de migration « *push factors* ») car il s'agit d'une question de vie ou de mort. En complément, de nombreuses personnes qui n'auraient pas d'opportunités dans leur pays (chômage élevé, corruption, inégalité des chances...) veulent se construire un avenir meilleur dans des zones bénéficiant de bien meilleures conditions économiques, sociales et politiques (facteurs positifs de migration « *pull factors* »).

En effet, même si l'Union européenne n'est pas une « terre où coule le lait et le miel », elle offre un territoire caractérisé par un Etat de droit avec une économie riche pour construire un avenir. Dans un premier article (iriv, Paris) , nous abordons la question de la diversité qui est devenue très importante au sein de l'Union européenne avec des traditions très différentes tant en matière de migration que de démocratie. La diversité doit être une réalité sur le terrain pour les individus. Il faut combiner une approche descendante de l'État (niveau macro) vers les citoyens (niveau micro) tandis que les principales organisations en charge de l'application des politiques publiques (niveau méso) doivent doter leur personnel (professionnels) d'une connaissances et compétences pertinentes pour renforcer la diversité (niveau microéconomique) . Le projet DiverPass, en renforçant l'approche par compétences, basée sur les compétences clés les plus pertinentes pour faciliter l'inclusion des migrants (compétences multilingues et citoyennes), devrait être une stratégie significative pour défendre les valeurs européennes, lutter contre le terrorisme et contribuer à la diversité sur le terrain en accompagnant les professionnels qui interviennent auprès d'un public migrant.

Dans un deuxième article (STOP, Varsovie) , nous expliquons les caractéristiques d'une éducation des adultes pertinente. Nous devons considérer les apprenants adultes comme matures et indépendants ; ils doivent se considérer comme des personnes responsables. Ils veulent aussi être appréciés et respectés en tant qu'apprenants et êtres humains. Les adultes apprennent plus efficacement ce qu'ils perçoivent comme pertinent et nécessaire, ils doivent d'abord et avant tout accepter les méthodes d'apprentissage. Enfin, les adultes apprennent efficacement lorsqu'ils peuvent intégrer de nouvelles connaissances et compétences avec ce qu'ils ont connu jusqu'à présent sur le sujet. Ces « quatre commandements » doivent être lus et compris pour une utilisation optimale du manuel Diverpass destiné aux apprenants adultes, des professionnels qui accompagnent un public migrant.

Dans un troisième article (Erifo, Roma) nous avons souligné une difficulté majeure à laquelle notre public et les utilisateurs du manuel Diverpass peuvent être confrontés : la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel car il est essentiel pour les apprenants migrants qui souhaitent avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le pays d'accueil. Ce processus, cependant, compte tenu de sa difficulté et des spécificités nationales et régionales, est difficile à réaliser. Nous rappelons les nombreux efforts de l'Union européenne, de la Commission, des organismes publics nationaux et du DiverPass pour mettre en pratique les recommandations de l'UE, en utilisant à la fois une approche descendante (en tenant compte des recommandations officielles dans l'EFPP) et une approche ascendante (en commençant à tester sur le terrain la méthodologie DiverPass)

Dans un quatrième article (Jovokerek, Budapest), nous avons expliqué à quel point la tâche peut être difficile pour les professionnels soutenant un public migrant dans un pays menant ouvertement une politique discriminatoire et diminuant drastiquement tout soutien aux ONG travaillant avec les migrants. Il est assez encourageant de voir comment la participation à un projet européen, dans le cadre du programme Erasmus + peut être un moyen de combattre sur le terrain une politique nationale injuste. Une coopération européenne est en effet un enjeu pratique pour la société hongroise très attachée à l'Union européenne, et une majorité de Hongrois qui défendent les principes communs pour améliorer et défendre les valeurs européennes fondamentales, et le dialogue. Car « tôt ou tard, tous les systèmes politiques qui ne sont pas fondés sur la démocratie échouent ». Nous pensons que la perception des migrants et de la migration en Hongrie devrait changer dans un avenir proche. La méthodologie du DiverPass appliquée par des professionnels peut être une contribution concrète à ce changement attendu.

Dans un dernier article (Cité Saint Pierre, Lourdes) nous avons souligné la longue tradition mise en œuvre par une ONG française (Secours catholique en France) auprès d'un public migrant en partageant les résultats de deux recherches-actions menées par une organisation du Réseau Caritas, le Centre d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés (CEDRE), auprès d'un public migrant. La première enquête détaille les nombreux obstacles auxquels les migrants sont confrontés sur le marché du travail, la compétence multilingue étant une compétence majeure à améliorer ; la deuxième enquête suggère 16 conseils pour impliquer les migrants dans les activités de l'association afin d'améliorer la compétence citoyenne. Dans les deux cas, cette expérience partagée sur le terrain (« *bottom-up* ») a du sens pour tout professionnel accompagnant les migrants pour prendre conscience des nombreux obstacles auxquels ils sont confrontés, des pistes pour les surmonter, et enfin de la meilleure manière de postuler et utiliser efficacement le manuel DiverPass.



Partie théorique

Accompagner les professionnels dans l'identification et l'évaluation des compétences clés liées à une expérience bénévole (KC6 Citoyenneté) et à une expérience migratoire (KC2-Compétence multilingue) par Bénédicte Halba (IRIV, France)

La pédagogie à valoriser auprès des professionnels (formateurs adultes) par Agnieszka Borek & Bartłomiej Walczak (STOP, Pologne)

L'approche Eduquer et former tout au long de la vie – interventions réussies auprès des professionnels sur la base d'une expérience nationale et européenne (projets orientés migration) par Laura Laurenzi & Giulia Bulzoni (ERIFO, Italie)

Le rôle clé que doit jouer le tiers secteur – le soutien apporté aux réfugiés et aux migrants par Attila Meszaros (Jovokerek , Hongrie)

DiverPass – Une opportunité d'accompagner les professionnels pour valoriser le volontariat et l'apprentissage linguistique de leur public - la spécificité de Caritas par Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre, France)

Accompagner les professionnels dans l'identification et l'évaluation des compétences clés liées à une expérience bénévole (KC6 Citoyenneté) et à une expérience migratoire (KC2-Compétence multilingue)

par Bénédicte Halba, iriv conseil (Paris, France)

La migration est devenue une compétence européenne depuis le traité d'Amsterdam en 1997. Depuis cette date, de nombreux pays sont entrés dans l'Union européenne (UE) notamment en 2004 où 10 pays appartenant principalement à l'Europe centrale (Pologne, Hongrie, République tchèque et Slovaquie, Slovénie) mais aussi balte (Lituanie, Lettonie et Estonie), ainsi que des pays méditerranéens (Chypre et Malte) ont rejoint l'UE. Par conséquent, la diversité s'est accrue au sein de l'Union européenne avec des traditions très différentes à la fois en matière de migration et de démocratie même si elle est devenue la devise de l'UE depuis 2000 « Unis dans la diversité ». Ce n'est pas une simple approche théorique; elle doit être mise en œuvre sur le terrain. Ceci est possible en combinant une approche descendante de l'État (niveau macro) vers les citoyens (niveau micro) tandis que les principales organisations en charge de l'application des politiques publiques (niveau méso) doivent doter leur personnel (professionnels) d'une connaissances et compétences pertinentes pour renforcer la diversité.

En matière de migration, en Europe centrale et baltique, les pays étaient « fermés » lorsqu'ils étaient sous l'égide de l'Union des Républiques socialistes soviétiques (URSS). La plupart d'entre eux faisaient partie du Pacte de Varsovie - un traité de défense collective établi par l'URSS et sept autres États satellites soviétiques d'Europe centrale et orientale (l'Albanie qui s'est retirée en 1968, la Bulgarie, la Tchécoslovaquie, l'Allemagne de l'Est, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie) (OTAN, 2021). Schématiquement, les pays concernés par ce « Traité d'amitié, de coopération et d'assistance mutuelle » étaient appelés bloc de l'Est, tandis que l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) et ses pays membres représentaient le bloc occidental. Le « rideau de fer » était une frontière infranchissable séparant non seulement l'Est et l'Ouest mais aussi au sein même du bloc de l'Est car la liberté de circulation n'était pas la caractéristique majeure de l'Europe de l'Est alors qu'elle était une base essentielle de la construction de l'Union européenne.

Une autre différence majeure est l'approche démocratique dans les deux parties de l'Europe. Comme le rappelle le Conseil de l'Europe (2021), dans nos systèmes démocratiques modernes, des élections libres sélectionnent des représentants qui sont envoyés pour gouverner en leur nom qui respectent deux grands principes : l'égalité de tous (une personne - une voix) et le droit pour chaque individu à une autonomie personnelle. Une autre caractéristique majeure du processus démocratique est le lien avec les droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans l'article 21 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH). Elle déclare que « La volonté du peuple sera la base

de l'autorité du gouvernement ». Trois libertés sont fortement attachées aux droits humains : la liberté de pensée, de conscience et de religion (DUDH, article 18) ; la liberté d'expression (DUDH, article 19) ; et la liberté de réunion et d'association pacifiques (DUDH, article 20). Si l'on considère ces principaux indicateurs de démocratie, il y avait un véritable fossé entre les parties orientale et occidentale de l'Europe.

Le Diverpass propose une stratégie innovante pour combiner à la fois l'expérience, la migration et le bénévolat/volontariat, auprès d'un public migrant afin d'améliorer leur inclusion sociale et économique dans l'Union européenne. Le projet reflète donc parfaitement les deux principales « révolutions » que les nouveaux pays membres européens sont invités à mettre en œuvre depuis 2004. Premièrement, ils doivent appliquer la liberté de circulation entre leurs citoyens qui sont libres de vivre et de travailler où ils veulent dans l'Union européenne mais aussi de respecter cette liberté pour les personnes qui n'appartiennent pas à l'Union européenne (personnes migrantes). Deuxièmement, tout citoyen européen est libre de créer ou d'adhérer à des associations, mais tout pays européen doit également soutenir toute personne vivant sur son territoire, y compris les personnes migrantes (ressortissants de l'UE ou de pays tiers), pour être membre ou bénévole d'une association. Nous voulons souligner l'approche innovante de la diversité suggérée par le DiverPass pour faire de ces principes démocratiques une réalité.

L'Europe et le monde sont confrontés à des temps troublés depuis le début du XXIème siècle. Le terrorisme est devenu une menace majeure depuis de nombreuses années mais surtout depuis 2001 avec les attentats contre le World Trade Center aux États-Unis et en France avec une série d'attentats depuis 2012 mais surtout en 2015. Malheureusement, la Défense n'est pas une compétence européenne, mais l'Union européenne a d'autres moyens de lutter contre le terrorisme et de défendre ses valeurs démocratiques fondées sur l'universalisme, l'égalité des chances et le droit de chaque individu à disposer d'exu-mêmes.

Un premier moyen pour l'Union européenne est de rappeler que la liberté est un processus à double sens pour favoriser une inclusion réelle et juste. Une première étape est d'être membre de l'Union européenne et de permettre à ses citoyens de bénéficier de toutes les libertés attachées à cette appartenance. Une autre étape est d'aider les personnes qui ne sont pas des ressortissants « européens » (membres de pays tiers) à bénéficier des mêmes libertés.

Une première liberté dans l'Union européenne est la liberté de circulation. Les personnes qui viennent de l'étranger pour différentes raisons (facteurs négatifs et positifs) doivent être accompagnées équitablement, dans le respect des valeurs européennes de solidarité. La crise migratoire de 2015 a souligné des attitudes très diverses dans les différentes régions de l'Union européenne. L'Allemagne reste un modèle lorsque sa chancelière, Madame Angela Merkel, a courageusement affirmé« *Wir schaffen das !* pour soutenir le million de réfugiés venant de Syrie pour échapper à la guerre civile. La meilleure façon d'inclure les réfugiés est de valoriser et d'évaluer leur parcours migratoire et de faciliter l'accès aux marchés du travail nationaux en Europe.

D'autres libertés importantes dans l'Union européenne sont celles attachées à la définition moderne de la démocratie rappelée par le Conseil de l'Europe : liberté de pensée, de conscience et de religion ; liberté d'expression ; et la liberté de réunion et d'association dans un esprit pacifique. Pouvoir adhérer à une association d'une part en tant que membre, d'autre part en tant que bénévole, est un moyen d'exercer concrètement ces libertés car une association peut être considérée comme une « petite société » avec sa loi (statut), et ses membres qui peuvent s'exprimer et défendre librement leurs points de vue dans le respect des autres, quelles que soient leurs convictions, leurs croyances et leur religion. Cette opportunité d'adhérer et d'être un membre actif d'une association est très concrètement reconnue dans l'Union européenne depuis l'Année européenne du volontariat (EYV2011) car l'UE valorise officiellement une expérience de bénévolat/volontariat en tant qu'apprentissage non formel et informel.

Par conséquent, le projet Diverpass peut être considéré comme une stratégie pertinente pour défendre les valeurs européennes, lutter contre le terrorisme et contribuer à la diversité sur le terrain en soutenant les professionnels qui travaillent avec un public migrant. En période de troubles avec une crise migratoire potentielle (Afghanistan depuis août 2021), et un Nouveau Pacte pour l'Asile et la migration en discussion en 2021 au sein de l'Union européenne, nous souhaitons contribuer activement à l'avenir d'une Europe juste, ouverte et humaine. La liberté et la démocratie ne sont pas que des mots mais une réalité concrète à défendre au quotidien. Il y a un « effet Bruxelles » (Bradford, 2020), l'Europe et les pays européens doivent être conscients qu'il ne s'agit pas d'un combat « seulement pour l'Europe » mais pour toutes les démocraties du monde si l'on entend exister au XXIIème siècle. Il ne faut pas donner l'image négative d'une « Europe forteresse », peut-être pas une « terre où coulent le lait et le miel » mais au moins une terre respectueuse de nos valeurs fondamentales de liberté et de justice pour tous.

La pédagogie à valoriser auprès des professionnels (formateurs adultes)

Par Agnieszka Borek (STOP) & Bartłomiej Walczak (University of Warsaw & STOP, Varsovie, Pologne)

L'usage scientifique du mot « andragogie » remonte au XIXe siècle. Il a été utilisé sous sa forme allemande *andragogik* par Alexander Kapp en 1833. Kapp, travaillant sur l'application des idées de Platon à l'éducation d'État (alors prussienne), a distingué l'éducation des adultes de l'éducation générale - ou des enfants - en changeant de référence. Le mot pédagogie vient du mot grec *paidagogos*, qui signifie littéralement « diriger le garçon ». *Paidagogos* était un esclave chargé d'accompagner les jeunes Grecs de la maison à la palestres. Kapp a décidé de changer la référence de *paidos* « enfant » à celle d'*aner* ou *andros* - "homme". Bien que les deux termes aient une nature fondamentalement genrée, ils sont couramment utilisés pour désigner la science et la pratique générales de l'enseignement et de l'apprentissage des enfants (pédagogie) et des jeunes et des adultes qui travaillent (andragogie).

C'est pourtant au XXe siècle que se développe l'andragogie. Elle a été largement utilisée en Europe dans les années 1950 et 1960 . Aux États-Unis, les premières publications sont apparues à la fin des années 1950. Malcolm Knowles, avec son livre « *La pratique moderne de l'Education pour adulte. De la pédagogie à l'andragogie* », publié pour la première fois en 1970, est probablement la référence la plus populaire et la plus décisive dans le domaine. Tout d'abord, il a défini l'andragogie comme "l'art et la science d'aider les adultes à apprendre", puis il a élargi son approche à un autre modèle d'hypothèses concernant les apprenants – et pas uniquement les adultes – modèle à utiliser en complément "du modèle pédagogique d'hypothèses" pour s'adapter à une situation spécifique d'apprentissage »

Quelles sont les principales hypothèses avancées par Knowles ? Premièrement, il a souligné l'évolution de l'éducation vers une approche basée sur les compétences, en se concentrant sur l'apprentissage plutôt que sur l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie. « Dans un monde où le changement s'accélère, l'apprentissage doit être un processus qui dure toute la vie. Par conséquent, l'école doit se préoccuper d'abord de développer les compétences d'investigation, et l'éducation des adultes doit se préoccuper surtout de fournir des ressources et un soutien aux chercheurs autonomes.

Knowles affirme que le rôle de l'enseignant dans l'éducation des adultes devrait être davantage axé sur l'aide au processus d'apprentissage que sur la transmission des connaissances. Dans une approche traditionnelle, les enseignants sont responsables des résultats au niveau des connaissances des élèves en transmettant les connaissances, en contrôlant la manière dont elles sont reçues et en les testant.

Ses hypothèses sur les adultes et leur apprentissage, développées jusqu'à la fin des années 1990, se résument en six points :

1. Concept de soi. Les adultes sont habitués à l'autodétermination et l'éducation des adultes doit en tenir compte.
2. Expérience. Les adultes apportent leur expérience à l'éducation, et cela doit être reconnu comme une ressource précieuse.
3. Disposition à apprendre. Les adultes sont plus ou moins disposés à apprendre selon leur contexte individuel et social.
4. Orientation vers l'apprentissage. Pour les adultes, l'apprentissage consiste à résoudre des problèmes, et l'éducation doit proposer une application qui soit considérée comme une bonne utilisation du temps.
5. Le besoin de savoir. Les adultes doivent savoir pourquoi ils ont besoin d'apprendre, dans quel intérêt ?
6. Motivation. Les motivations internes sont les plus fortes pour les apprenants adultes, même si leur motivation intrinsèque à apprendre peut être freinée par l'expérience de la vie.

Ces hypothèses peuvent être traduites en conseils pratiques :

1. Augmenter le niveau d'autonomie des apprenants qui est un processus, les apprenants vont mûrir, et être de plus en plus capables de diriger leur apprentissage.
2. Les réservoirs d'expériences de vie des apprenants doivent être utilisés/référencés dans l'apprentissage.
3. Les changements dans les rôles sociaux ou de vie de l'apprenant le rendent prêt à apprendre de nouvelles choses.
4. L'adulte est centré sur les problèmes et souhaite appliquer ses nouvelles connaissances/compétences le plus tôt possible.
5. La motivation de l'adulte est plus interne qu'externe.
6. Un climat coopératif pour l'apprentissage est nécessaire.
7. Les besoins et intérêts spécifiques de l'apprenant doivent être diagnostiqués et utilisés pour développer les objectifs d'apprentissage.
8. Des activités séquentielles doivent être planifiées pour atteindre les objectifs. La sélection des méthodes, du matériel et des ressources pour l'apprentissage doit être faite en collaboration avec les apprenants.
9. L'évaluation de l'ensemble du processus permet les ajustements nécessaires.

L'apprentissage des adultes est principalement un processus autodirigé. L'apprenant prend la responsabilité de diagnostiquer ses propres besoins, de planifier le processus, de définir le contenu, de choisir les méthodes, de sélectionner les ressources et de procéder à l'évaluation. Ce n'est pas un processus normal à l'école qui doit être facilement intégré aux activités quotidiennes.

Conclusions sur l'apprentissage des adultes

- Les adultes se perçoivent comme matures et indépendants. Ils doivent se considérer comme une entité responsable.
- Les adultes doivent être appréciés et respectés en tant qu'apprenants et êtres humains.
- Les adultes apprennent plus efficacement ce qu'ils perçoivent comme pertinent et nécessaire, principalement lorsqu'ils acceptent les méthodes d'apprentissage.
- Les adultes apprennent efficacement lorsqu'ils peuvent intégrer de nouvelles connaissances et compétences avec ce qu'ils ont connu jusqu'à présent sur le sujet.

L'adulte doit être traité comme une personne indépendante et autonome - la tâche d'un formateur est de lui permettre le meilleur contrôle et la meilleure responsabilité. L'éducateur doit être conscient que son rôle est autant de fournir des connaissances pertinentes que de libérer l'esprit des apprenants des schémas de pensée actuels et de leur montrer de nouvelles possibilités. Par conséquent, tout processus d'apprentissage doit permettre à l'adulte de restructurer ses connaissances par l'analyse, l'inférence, diverses méthodes de recherche et des critères d'évaluation

Eduquer et former tout au long de la vie – interventions réussies auprès des professionnels sur la base d'une expérience nationale et européenne (projets sur la migration)

par Laura Laurenzi & Giulia Bulzomì (ERIFO, Rome, Italy)

L'article analyse les activités et la mise en œuvre des approches d'enseignement et de formation professionnels (EFP) développées aux niveaux national et européen, afin d'impliquer concrètement les migrants dans le processus de perfectionnement et de recyclage de leurs expériences académiques et professionnelles dans les systèmes d'EFP, conformément aux exigences au niveau local et européen.

En tant que partenariat, nous croyons fermement que ce type de contribution est essentiel pour l'Education des adultes, en tenant compte des différents types de profils professionnels qui accompagnent les personnes migrantes. En effet, une grande partie des migrants en provenance de pays extra-européens (non communautaires) sont des travailleurs qualifiés, qui, malheureusement, ne sont pas en mesure d'exercer leur profession, compte tenu de la déqualification des anciennes activités éducatives et professionnelles des migrants.

Notre article s'efforce de comprendre les raisons pour lesquelles il est important de parler d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et pourquoi il est si important au niveau européen d'investir également dans ce secteur pour les migrants. Premièrement, dans certains pays, il est particulièrement difficile de valider les compétences acquises par les migrants dans un contexte social différent du contexte du pays d'accueil. Deuxièmement, nous pouvons citer les exemples de deux projets réussis menés dans l'Union européenne suggérant des moyens de résoudre les difficultés rencontrées : le Jucivol et le REVALUE. Troisièmement, nous voudrions souligner les nouveaux développements au niveau de l'UE des systèmes d'EFP et comment les nations se sont adaptées aux nouvelles recommandations. Enfin, la méthodologie DiverPass peut facilement être appliquée dans la validation des compétences, en produisant des documents tangibles utiles et utilisables pour le migrant non seulement dans le pays d'accueil (niveau national) mais aussi au niveau local.

En conclusion, le parcours d'EFP pour la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel est essentiel pour les apprenants migrants qui souhaitent avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le pays d'accueil. Ce processus, compte tenu de sa difficulté et des spécificités nationales et régionales, est difficile à réaliser

Néanmoins, l'Union européenne, la Commission, les organismes publics nationaux et le partenariat DiverPass ont tenté de mettre en pratique les recommandations de l'UE, en utilisant simultanément une approche descendante (en tenant compte des recommandations officielles dans l'EFP) et ascendante (en commençant à tester sur le terrain la méthodologie DiverPass).

Nous tenons à souligner que l'approche de l'équipe du DiverPass , mixte axée sur la synergie et l'intégration du segment Éducation des adultes et son intégration dans la perspective de l'EFP pour les personnes migrantes, est très pertinente et répond aux besoins croissants pour permettre des approches horizontales et interdisciplinaires. Elle permet également de dépasser une simple nécessité sectorielle et de résoudre de manière pratique les problèmes posés par la reconnaissance et la validation des acquis non formels et informels au niveau européen.

Cette approche pluridisciplinaire confère au projet DiverPass une valeur ajoutée majeure. Les perspectives abordées vont au-delà du projet lui-même et ouvrent la voie à la conception d'outils puissants à mettre en œuvre dans les années à venir.

Elle devrait renforcer une pérennité pertinente du DiverPass au niveau national, mais aussi européen et international, car le projet s'inscrit parfaitement dans la promotion des valeurs et des compétences qui répondent aux exigences du marché du travail européen et aux améliorations nécessaires des cadres de l'éducation pour adulte et d'enseignement de l'EFP.

Le rôle clé que doit jouer le tiers secteur – le soutien apporté aux réfugiés et aux migrants

par Attila Meszaros (Jovokerek , Budapest, Hongrie)

Une méthode de politique migratoire pour le bien-être social conçue grâce à une collaboration scientifique dans l'UE, pourrait être introduite et appliquée dans la Hongrie d'aujourd'hui. L'objectif était de présenter un outil innovant de développement des ressources humaines et de le tester auprès des professionnels travaillant dans le domaine de la migration afin qu'ils puissent mieux mener à bien leur travail d'accompagnement. L'objectif était également de permettre aux immigrants ayant un accès plus efficace au marché du travail, d'obtenir un emploi et, ce faisant, d'obtenir un revenu légal, prévisible et stable. Il est crucial pour les migrants de quitter le plus tôt possible un mode de vie vulnérable et dépendant et de devenir un citoyen autosuffisant, contribuable, un membre actif et intégral de la société, et de contribuer au développement économique du pays d'accueil. En conséquence, ils pourront préserver leur dignité humaine et créer une opportunité pour une coexistence sociale pacifique.

Une question légitime peut se poser. Comme il y a si peu de réfugiés en Hongrie et pas beaucoup d'autres migrants, et comme le nombre de services qui les aident a récemment diminué, et certains d'entre eux se retirent du sujet, pourquoi notre association est-elle impliquée dans l'élaboration de politiques et la mise en œuvre de le DiverPass en Hongrie ? Il y a différentes raisons à cela.

Il existe deux groupes distincts de fournisseurs de services. Les acteurs étatiques et locaux fournissant des services du marché du travail, qui ont principalement adapté leurs opérations aux clients hongrois, ne connaissent souvent pas la situation des migrants et peuvent en avoir peur. Des professionnels travaillant pour des organisations civiles et confessionnelles spécialisées, créées pour répondre aux besoins des migrants, qui ont financé des projets dans la plupart des cas, mènent des opérations précaires. Un objectif à long terme devrait être une stratégie plus stable - l'intégration des migrants ne devrait pas être facilitée par une fonction publique alternative, dépendante des fonds et donc instable. En assurant un grand service public, les prestataires seraient en mesure d'accueillir et d'aider une nouvelle clientèle, et il est donc primordial de s'adresser à elles et de surmonter leurs réticences sur la question. Soutenir leur travail avec de nouveaux développements, les impliquer dans l'aide aux migrants est donc significatif.

Par rapport à l'Europe occidentale, la société hongroise est relativement homogène sur le plan ethnique, les migrations importantes étant un phénomène social qui n'existe que depuis quelques décennies. Ainsi, la migration n'est pas non plus un sujet d'actualité dans les politiques sociales, il n'y a pas de longue tradition d'aide aux immigrants, et il n'y a pas de pratiques pertinentes et éprouvées pour soutenir l'intégration. Par conséquent, la coopération professionnelle avec des pays ayant un contexte migratoire, politique et historique différent

est une excellente opportunité. Nous pouvons apprendre des bonnes pratiques et contribuer à un développement méthodologique commun basé sur notre expérience spécifique.

L'inconvénient mentionné précédemment du secteur civil justifie également la participation au développement de la méthodologie DiverPass et de toute innovation. D'une part, il offre l'opportunité de s'engager dans des collaborations au niveau européen, de développer de nouvelles relations et collaborations professionnelles et de transférer des connaissances entre praticiens. D'autre part, c'est un moyen de pallier un manque de ressources, espérons-le temporaire, assurant ainsi la survie du tiers secteur, support professionnel et moral des professionnels qui accompagnent les migrants. Cela est particulièrement nécessaire dans la situation hongroise actuelle.

Bien entendu, l'objectif premier de la coopération est d'augmenter les chances d'intégration des migrants grâce à l'accompagnement de professionnels. Ceci est particulièrement important à la lumière des prévisions migratoires mondiales. L'un des plus grands défis sociaux du futur proche devrait être une migration de masse, avec la nécessité de soutenir l'intégration des immigrants.

En Hongrie, il est particulièrement important de soutenir toutes les initiatives qui concernent les migrants et ceux qui les aident. Dans l'environnement politique et social donné, cela est crucial pour renforcer la solidarité avec les groupes sociaux stigmatisés et le soutien aux groupes minoritaires qui ont également une signification symbolique au-delà de la question des migrants.

Une autre raison est le marché du travail hongrois et paneuropéen et la situation démographique. Il existe déjà une importante pénurie de main-d'œuvre en Hongrie, à laquelle même le gouvernement anti-migrants ne peut pas faire face autrement qu'en utilisant de la main-d'œuvre étrangère. Cette situation est encore plus exacerbée à long terme par une perspective démographique et une société vieillissant rapidement dans toute l'Europe. Pour répondre aux besoins du marché du travail et de la sécurité sociale, il faut des travailleurs prêts à répondre aux nouveaux besoins économiques.

La coopération professionnelle en matière de migration est également une question pratique car la société hongroise est fortement engagée envers l'Union européenne. Une majorité de Hongrois défend des valeurs communes. Il est donc opportun de participer aux coopérations européennes visant à aborder les questions européennes, à améliorer et à défendre les valeurs européennes fondamentales, et au dialogue.

Tôt ou tard, tous les systèmes politiques qui ne reposent pas sur la démocratie échouent. Il y a donc de fortes chances que la perception des migrants et de la migration en Hongrie change rapidement. Ce type de planification à long terme justifie également notre participation au développement et à la mise en œuvre nationale de la méthodologie DiverPass et de toute stratégie innovante.

Il peut y avoir de nombreux outils pour introduire une nouvelle méthodologie. Le plus efficace est d'organiser un atelier orienté vers la pratique où les professionnels qui aident les migrants peuvent essayer la méthode avec la procédure « Learning-by-doing ». Les conseillers qui sont confrontés au quotidien aux difficultés des migrants à la recherche d'un emploi auraient également de bonnes chances d'être ouverts à notre méthodologie.

Nous pouvons également toucher un public plus large en présentant notre approche lors de conférences traitant de la migration ou de l'orientation sur le marché du travail, puis nous donnons également une description méthodologique très pratique aux professionnels qui pourraient être intéressés.

Une troisième façon d'améliorer la durabilité du Diverpass est de formuler une recommandation politique et de la communiquer aux décideurs politiques et aux grands fournisseurs du marché du travail. Compte tenu des craintes sur le sujet, l'efficacité de celle-ci est mise en doute mais nous surmonterons...

DiverPass – Une opportunité d'accompagner les professionnels pour valoriser le volontariat et l'apprentissage linguistique de leur public - la spécificité de Caritas par Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre)

par Benoît Arnaud, Cité Saint Pierre (Secours catholique, Lourdes, France)

L'article théorique s'appuie sur deux études menées par le Centre d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés (CEDRE) organisme appartenant au Secours Catholique (Secours catholique, France), qui a apporté son expertise pour le projet Erasmus + - DiverPass .

La première enquête a été réalisée début 2018 auprès de 52 migrants. Son objectif est d'identifier les besoins et les attentes en matière d'accès au marché du travail. La seconde enquête est une Recherche-Action : « Agir avec les volontaires exilés au Secours Catholique » réalisée en 2019 et publiée en octobre 2020. Son objectif était de formuler des recommandations sur la participation des bénévoles/volontaires exilés sur la base de leurs retours d'expérience (2014-2018).

Le thème de la participation de tous au projet associatif (« Tous acteurs ») a été développé au sein du réseau du Secours catholique. En effet, de plus en plus de personnes en situation de précarité souhaitent s'impliquer en tant que bénévoles. Beaucoup d'entre eux ont vécu ou sont en train de vivre la migration. On note une forte volonté d'engagement exprimée par les migrants, partout en France, dans les équipes Jeunes Caritas, au centre de jour de Calais, à l'Agora de Clermont Ferrand et dans de nombreuses autres équipes.

Sur la base des constats effectués, la Recherche-Action du CEDRE propose 16 pistes pour répondre aux différentes problématiques identifiées. Les conseils 2 à 6 concernent la préparation au bénévolat/ volontariat pour les personnes exilées. Les conseils 7 à 12 accompagnent les premiers pas des bénévoles/volontaires. Les conseils 13 à 16 s'appliquent à toute l'expérience de bénévolat/volontariat.



approche pratique

L'expérience française avec l'initiative menée par Le Cèdre par la Cité Saint Pierre (Secours catholique, Lourdes, France)

L'expérience française à la Cité des Métiers & le Nord de la France par Iriv Conseil (Paris, France)

L'expérience italienne par ERIFO (Rome, Italie)

L'expérience hongroise par Jovokerek (Budapest, Hongrie)

L'expérience polonaise par STOP (Varsovie, Pologne)

L'Expérience française avec l'initiative menée par Le Cèdre au sein du Secours catholique

par Benoît Arnaud, Cité Saint Pierre (Lourdes, France)

Le Secours catholique (Caritas France) est une organisation non gouvernementale de solidarité. Elle fait partie de l'Église catholique de France, membre de la confédération *Caritas Internationalis* et association reconnue d'utilité publique. (...)

Le Secours catholique appelle toutes les personnes à s'engager pour vivre la rencontre, l'entraide et la joie de la fraternité. Ses membres œuvrent au renforcement des capacités d'action de chacun pour que chacun puisse accéder à des conditions de vie équitables.

L'association lutte contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion et propose des alternatives pour le bien commun. Au 01/01/2021, elle comptait 897 salariés et 53 492 bénévoles (69 % de femmes et 31 % d'hommes). Parmi les bénévoles/volontaires, 7804 nouveaux sont arrivés au cours de l'année 2020.

Le Secours catholique (Caritas France) est organisée en un réseau de 72 délégations réparties en 3500 équipes locales en France métropolitaine et Outre-mer, sur l'ensemble du territoire national français. Les délégations sont appuyées par les Directions nationales. Trois organisations internes apportent leur spécificité à la mission de Caritas France : le Centre d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés - CEDRE, la Cité Saint-Pierre et la Maison Abraham à Jérusalem (Israël).

Quelques exemples significatifs ont été choisis pour leur lien avec le projet Diverpass : les compétences linguistiques et les compétences citoyennes, toutes deux liées à une meilleure préparation à l'insertion sur le marché du travail - Collectif français pour tous (« Le Français pour TOUS ») centré sur les compétence linguistique ; JUCIVOL : Compétences citoyennes ; un parcours de retour vers l'emploi : un nouvel objectif pour la Cité Saint-Pierre. Dans une dernière partie, l'expérimentation du manuel à la Cité Saint-Pierre est décrite : sur la forme, sur le fond ; et deux exemples significatifs d'implication des migrants en tant que volontaires (Mohammed et Souleymane)

Le projet Diverpass a été l'occasion pour la Cité Saint-Pierre de témoigner de l'engagement de bénévoles aux profils divers, qui lui permettent d'accomplir sa mission d'accueil des plus démunis. La reconnaissance est double : pour la Cité Saint-Pierre et pour les personnes qui développent leurs compétences, leur insertion et leur « utilité sociale ».

L'expérience française - des rencontres avec des professionnels sur le terrain et des problématiques spécifiques qui font la différence

Par Bénédicte Halba, Iriv Conseil. (Paris, France)

Le Diverpass et sa première réalisation, un manuel destiné à accompagner les professionnels (bénévoles et salariés), devait être testé auprès d'un public pertinent. Les deux partenaires français ont décidé de spécialiser leur expérimentation auprès de leurs réseaux habituels - Caritas France pour la Cité Saint Pierre et le club mensuel de la Cité des Métiers pour l'iriv.

Les expérimentations programmées ont été compromises par le Coronavirus qui a débuté en mars 2020, heure à laquelle les tests DiverPass devaient commencer. Certaines alternatives ont pu être trouvées, comme le remplacement des réunions « face à face » par des réunions virtuelles, mais cela n'a pas été convaincant car une relation humaine est nécessaire pour expliquer le processus DiverPass.

De façon inattendue lors de l'organisation du séminaire à Lourdes (Activité d'apprentissage, d'enseignement et de formation, LTTA) avec la Cité Saint Pierre (CSP) en juin 2021, une rencontre avec un bénévole à la CSP également engagé auprès de la Croix-Rouge française pour accompagner les migrants en le Nord de la France a été décisive. Elle a été l'occasion d'organiser un deuxième type d'expérimentation sur le terrain, cette fois dans des conditions totalement inédites, en septembre 2021, auprès de professionnels confrontés à des situations sensibles auprès de migrants sans-papiers confrontés à des conditions dramatiques et inhumaines.

Sur la base de cinq enseignements tirés, la conclusion a été la suivante : si la première expérimentation menée par l'iriv (Cité des Métiers) était habituelle, la deuxième expérimentation réalisée sur le terrain dans le Nord de la France a permis une prise de conscience d'une autre réalité, bien plus critique. La question migratoire est à la fois une compétence européenne et nationale, les perspectives peuvent différer en fonction des contextes nationaux. Pourtant, la manière de se comporter vis-à-vis d'un public migrant, surtout lorsqu'il est vulnérable (sans aucun papier ni autorisation légale de séjour) doit être la même. Sans papiers ne veut pas dire sans protection ; les droits humains sont universels et inconditionnels, quel que soit le statut du migrant. Le respect des droits fondamentaux et des valeurs européennes ne doit pas être théorique mais une réalité vivante.

L'expérience italienne

par Laura Laurenzi (ERIFO, Rome, Italie)

ERIFO, le partenaire italien du projet DiverPass, a structuré l'expérimentation du manuel pour les migrants et toute personne soutenant les migrants en 3 phases différentes. La première phase impliquait principalement des bénévoles venant d'horizons différents, tandis que la deuxième phase impliquait des personnalités professionnelles travaillant en étroite collaboration avec les migrants et souhaitant faciliter leur transition vers le marché du travail. Enfin, la troisième et dernière phase qui a eu lieu en avril 2021 a impliqué un pool plus large de testeurs qui travaillent quotidiennement avec les migrants et les demandeurs d'asile.

L'objectif principal des phases de l'expérimentation est de tester le manuel sur des professionnels et des bénévoles venant d'horizons différents et partageant un point commun : travailler avec des migrants. L'un des objectifs est de toucher le plus grand nombre et de s'assurer de recueillir leur avis non seulement sur les sujets abordés mais aussi sur la méthodologie dans son ensemble.

En effet, les 4 étapes suggérées par le projet Diverpass se développent par la méthodologie :

1. ÉTAPE 1- détailler une expérience de volontariat,
2. ÉTAPE 2- identifier les compétences acquises grâce à l'expérience bénévole,
3. ÉTAPE 3- évaluer le niveau de maîtrise de la compétence acquise par les migrants
4. et ÉTAPE 4- Construire un plan d'action des approches combinées développées lors de projets antérieurs, notamment sur l'évaluation des compétences des bénévoles, et les parcours de montée en compétences exprimés dans la recommandation de la Commission européenne, toutes centrées sur 2 compétences clés, la communication en langue étrangère (KC 2) et la compétence de citoyenneté (KC 6).

L'expérimentation globale sur le territoire italien, malgré sa longévité et sa difficulté à être répliqué en ligne, peut facilement être qualifié de réussite. Tous les retours et commentaires recueillis au cours des derniers mois ont démontré un niveau élevé d'intérêt et d'engagement au niveau local, régional et national, contribuant à des retours positifs sur l'utilité et l'efficacité du manuel produit par le partenariat et de son contenu. Le taux de participation et le niveau d'engagement peuvent facilement être classés comme très élevés, atteignant d'autres catégories de personnes travaillant avec des migrants qui ne sont pas prises en compte dans l'évaluation initiale du projet, produisant ainsi un niveau et un nombre de résultats positifs plus élevés que ceux attendus.

L'expérience hongroise

par Zita Gabor (Jovokerek, Budapest, Hongrie)

L'expérience hongroise est précédée d'un aperçu de l'environnement institutionnel hongrois pour comprendre l'approche, les activités et les résultats obtenus par Jovokerek. L'expérimentation s'est déroulée de novembre 2020 à janvier 2021. Le Diverpass est un projet européen avec 4 pays, le manuel a intégré des approches développées dans des contextes différents. Le manuel propose une stratégie pour un meilleur accès au marché du travail et une meilleure intégration sociale des personnes migrantes par l'apprentissage de la langue (compétence clé 2) et une participation à des activités socioculturelles du pays d'accueil (compétence clé 6) par le biais d'activités de bénévolat. La méthode doit être adaptée aux circonstances locales comme dans tout test européen. Elle implique des changements d'orientation et une planification minutieuse pour choisir le bon groupe cible. Le processus a suivi 5 étapes : impliquer et former les mentors ; planifier l'approche pratique ; impliquer les participants ; organiser un mentorat ; et tirer des conclusions limitées à des conditions similaires à celles de la Hongrie.

Concernant l'environnement, les migrants en Hongrie sont pour la plupart des migrants économiques, les réfugiés sont très peu nombreux. La rhétorique du gouvernement hongrois fait des migrants des ennemis au sein de la société, alors que le marché du travail a un besoin important de travailleurs. Le gouvernement n'apporte aucun soutien aux migrants, la société civile doit s'organiser. Le bénévolat n'est pas très populaire dans la société

Le manuel DiverPass est utile pour aider à l'intégration des migrants. Quelques suggestions pour son utilisation ont été faites. La méthode ne peut être utilisée qu'en aidant les migrants qui ont des moyens financiers stables, car le bénévolat prend du temps et parfois des efforts financiers de la part du bénévole lui-même. Certaines personnes peuvent avoir un projet irréaliste et des attentes trop élevées. L'outil peut aider à créer des objectifs à long et à court terme réalistes, basés sur l'expérience. Concernant la compétence clé 6 - Citoyenneté - bien que la connaissance soit essentielle, un mentor doit prendre en considération si tous les éléments sont d'égale importance pour son apprenant et l'objectif qu'il est prêt à atteindre lors de l'évaluation initiale (première étape : évaluation des compétences). La motivation est un élément clé. Il est important de reconnaître ce que font les bénévoles et, ils doivent être récompensés, même si la récompense n'est pas financière. La méthode n'aide pas seulement à trouver un emploi. Elle peut également aider les migrants à conserver un emploi ou à en chercher un plus approprié en s'intégrant mieux dans l'environnement de travail. Le manuel a une réelle valeur ajoutée. En utilisant l'outil et en canalisant les migrants vers le travail bénévole, la société dans son ensemble sera plus ouverte. Les migrants montrent leurs valeurs positives en aidant les autres et expriment leur volonté de s'intégrer dans la société d'accueil. Le processus peut ne pas être arrêté avec le plan d'action. Il doit être répété jusqu'à ce que notre public ait acquis les compétences requises pour pouvoir entrer sur le marché du travail.

L'expérience polonaise - Innovante, attirante et... pas si facile à réaliser – avec un retour sur le manuel avec des salariés et des bénévoles en Pologne et dans les autres pays du DiverPass

par Agnieszka Borek et Bartłomiej Walczak, (STOP, Varsovie, Pologne)

Une expérience polonaise

Le manuel a été testé en Pologne auprès de professionnels (éducateurs, formateurs, coordinateurs) et de bénévoles qui travaillent pour des organisations non gouvernementales polonaises spécialisées dans l'aide aux réfugiés et aux immigrés en Pologne – principalement avec la Fondation *Ocalenie*, qui gère des centres d'aide pour étrangers à Varsovie et Lomza, des appartements de formation, un soutien aux enfants réfugiés et immigrés et des cours de polonais.

Le manuel répond à l'un des défis les plus critiques : promouvoir l'intégration des migrants sur le marché du travail en améliorant les deux compétences clés les plus pertinentes dans ce domaine, à savoir les compétences multilingues et de citoyenneté. Les données recueillies au cours de la période de test montrent deux recommandations possibles pour l'utilisation de l'approche Diverpass auprès d'un public migrant. Premièrement, le bénévolat ne doit pas être traité comme une activité principale mais comme un complément à temps partiel à l'activité éducative ou économique. Deuxièmement : les groupes cibles doivent être soigneusement sélectionnés. Les personnes dont les besoins essentiels sont satisfaits et qui envisagent un séjour prolongé en Pologne peuvent être plus intéressées par le bénévolat/volontariat. Il peut être associé à l'implication éducative, en particulier pour les immigrants plus jeunes. L'apprentissage par le bénévolat/volontariat a été reconnu comme une solution potentiellement intéressante pour les jeunes moins confrontés à des défis économiques et qui ont du temps libre. Ils peuvent renforcer leur intégration sociale et civique. Ils peuvent faire face à des situations réelles comme bénévoles/ volontaires, en les aidant à acquérir des compétences dont ils ont besoin dans un pays nouveau et dans leur vie d'adulte.

Le manuel a été testé pendant le confinement de 2020 causé par la pandémie de Covid-19. Les blocages pandémiques ont limité certaines des activités régulières des ONG basées sur le soutien des donateurs et l'activité bénévole. Le recrutement de bénévoles a été difficile car la plupart des activités ont commencé à se dérouler en ligne, et les bénévoles potentiels ont été submergés par le travail et les interactions sociales à distance. La vie en ligne est devenue un obstacle pour de nombreux migrants et réfugiés accompagnés. Dans le même temps, les migrants subissent des traumatismes sociaux, psychologiques et émotionnels qui s'expliquent par la peur d'être négligés par la communauté locale et des préoccupations concernant le bien-être et la sécurité de leurs familles qui attendent dans leurs pays d'origine.

Une perspective internationale

Cette partie vise à analyser les expériences de l'expérimentation du manuel Diverpass dans les pays partenaires dans une perspective plus générale. Un lecteur attentif pourra trouver des chevauchements avec les rapports nationaux, qui reposent sur des données similaires, nous espérons apporter une autre perspective et une tentative de résumé à un méta-niveau, en particulier pour les lecteurs de pays autres que ceux concernés par le DiverPass.

Bien que les limitations décrites ci-dessus soient hors du contrôle d'une seule organisation ou groupe de réflexion, sur la base des informations fournies, nous pouvons résumer certaines recommandations pour la mise en œuvre de l'approche Diverpass.

1. La barrière de la langue doit rester présente à l'esprit. Bien que les activités proposées dans le manuel reposent souvent sur des outils visuels, la compréhension mutuelle est cruciale pour obtenir les effets.
2. Les barrières culturelles sont importantes. L'équipe qui a planifié les activités a essayé d'éviter les problèmes culturellement sensibles, mais compte tenu de la diversité possible des réfugiés et des migrants, les formateurs doivent penser aux biais culturels potentiels.
3. Motiver les réfugiés et les migrants à s'impliquer dans l'activité Diverpass peut être difficile. Nous recommandons de délivrer un certificat, en fonction des réglementations locales. En certifiant les compétences et les connaissances acquises, ainsi qu'en confirmant formellement l'engagement dans le bénévolat/volontariat, l'organisation peut fournir un document, ce qui augmentera les chances des migrants/réfugiés sur le marché du travail. De plus, dans certains pays, les compétences acquises dans l'éducation formelle et non formelle sont reconnues par les établissements d'enseignement formel.
4. Il convient de reconnaître le niveau de connaissances théoriques et – si nécessaire – de simplifier le langage lors de la formation de l'organisation qui accueille des bénévoles/volontaires.
5. Les employés de l'organisation qui accueille les volontaires doivent recevoir une image générale : quels outils sont proposés dans le manuel Diverpass et ce qui peut être réalisé avec eux.
6. S'assurer que les employés de la première organisation qui accueille les bénévoles soient conscients que les outils doivent être choisis en fonction des spécificités du groupe avec lequel ils travaillent et porter une attention particulière à ceux qui travaillent avec des migrants et des réfugiés analphabètes.
7. Un soutien supplémentaire dans le développement des compétences de formation peut être nécessaire.

Recommandation & Conclusion

Cette partie a vocation à ouvrir la voie à des propositions concrètes pour le Nouveau Pacte Asile et Migration en discussion au niveau européen en 2021, le sujet de la migration est une compétence partagée entre les niveaux européen et national, et un thème sensible.

Dans un premier article, M. Sébastien Nadot, député français (Assemblée nationale), qui a présidé la Commission d'enquête sur l'asile et la migration à l'Assemblée nationale, présenté en novembre 2021, a insisté sur les problèmes majeurs rencontrés par les migrants en France - la question de la langue française. L'enseignement du français en France pour des publics migrants est très insuffisant. Cette situation est le signe d'un paradoxe très français : enseigner le français aux étrangers en France est moins développé que pour les étrangers à l'étranger. Une partie de l'argent utilisé pour l'enseignement du français à l'étranger devrait être utilisée en France. Il est également suggéré la création d'un service commun « éducation nationale - enseignement supérieur » pour apporter une réponse adaptée sur l'ensemble du territoire. La proposition avait été faite par un précédent rapport intitulé « L'insertion par l'emploi des nouveaux arrivants étrangers : reconnaissance des diplômes et qualifications, validation des acquis de l'expérience professionnelle » (IGA-IGAS-IGESR, avril 2021) qui formulait des recommandations pertinentes. L'accent devrait aussi être mis sur le respect des droits humains des migrants et sur un investissement à consacrer pour une intégration réussie alliant dynamiques locales et internationales (projet DiverPass)

Dans un second article, Madame Claire Millot, bénévole engagée dans l'association Salam depuis vingt ans, a défendu le devoir d'accompagner les exilés en marge de l'Europe. Elle a rappelé que dans l'espace Schengen, la libre circulation est un droit : « Le principe de la libre circulation des personnes (art. 3 Traité de l'UE) qui implique que tout individu (ressortissant de l'UE ou ressortissant de pays tiers), une fois entré sur le territoire d'un des pays membres, peut franchir les frontières d'autres pays sans subir de contrôles. Elle formule également quelques recommandations pour un accueil décent des migrants :

- 1- les centres d'accueil (CAO/CAES) doivent proposer un accueil inconditionnel (en durée et en demandes d'asile) avec un accompagnement social et juridique de qualité partout ; une forme de « maison des migrants » que les associations réclament depuis des années... ;
- 2- les empreintes digitales prévues par le règlement de Dublin ne doivent pas être prises en compte (comme lors de l'évacuation de la grande jungle de Calais) ; l'article 17 de ce règlement offre cette possibilité à chaque pays ;
- 3- les demandeurs d'asile devraient avoir le droit de travailler très rapidement au lieu de se morfondre ou de travailler au noir... ;
- 4- il faut renoncer à renvoyer dans leurs pays ceux qui veulent travailler, ceux qui ont vécu des souffrances sur le chemin de l'arrivée, ceux qui ont besoin de soins.

Conclusion

par Bénédicte Halba (Iriv Conseil.) avec l'équipe DiverPass

Quand un jeune homme de 25 ans venant d'Irak meurt dans un bois en Pologne parce qu'il a été brutalement traité par des soldats biélorusses sans recevoir aucun soutien des soldats polonais, c'est une honte pour la Pologne et l'Europe. Quand un jeune homme à peu près du même âge venu d'Afghanistan meurt en mer parce qu'il tentait de traverser la Manche pour rejoindre le Royaume-Uni, c'est aussi une honte pour la France et l'Europe. Dans les deux cas, l'Union européenne n'a pas respecté les droits fondamentaux qui la fondent depuis le début - les droits de l'homme qui sont inconditionnels et universels. Quel que soit son statut ou sa citoyenneté, tout être humain doit avoir la liberté de se construire un avenir meilleur, d'être soutenu dans sa recherche de bonheur, et d'avoir la chance de réaliser ce rêve surtout lorsqu'il est persécuté dans son pays ou lorsque la vie y est totalement impossible pour des raisons sociales, politiques ou économiques.

La mort de ces jeunes hommes est non seulement une tragédie humaine et une faute morale, mais aussi un risque majeur pour l'Union européenne. Cela peut donner l'idée que l'Union Européenne ne respecte pas les principes qu'elle devrait défendre et pour lesquels elle doit lutter. La démocratie n'est pas seulement une théorie, elle doit être démontrée par des faits. Le chagrin est immense pour les familles des jeunes hommes morts en Europe. Dans les pays (au Moyen-Orient) dont sont issus ces jeunes hommes, un message très négatif peut être diffusé par une propagande islamiste contre l'Europe et les pays démocratiques en général. Nous avons vu depuis vingt ans les dégâts qu'elle peut causer dans les démocraties : les attentats terroristes contre New York en 2001, la série d'attentats terroristes en France depuis 2012 avec un point culminant en 2015, les attentats terroristes en Belgique ou en Allemagne ces 5 dernières années. Quel que soit leur nom, ISIS ou Al Qaida, ce terrorisme s'est installé et s'est même développé en Afrique subsaharienne mais aussi en Afrique du Nord. Il a un impact majeur en Europe dans les zones urbaines sensibles où de nombreux jeunes (appartenant à des familles issues de l'immigration) sont très sensibles à cette désinformation diffusée par les réseaux sociaux.

L'Union européenne est aussi attaquée par ses voisins, avec une augmentation majeure pendant la pandémie de Covid : la Russie et la Turquie ont lancé depuis 2015, une campagne anti-européenne majeure avec des remous en Méditerranée - Chypre et la Grèce pour la Turquie, la Syrie ou encore la Libye pour la Russie . Cet esprit négatif s'exprime à l'occasion de manifestations sur le territoire européen par certains sympathisants vivant dans les pays européens (diaspora turque en Allemagne, mais aussi anciens dirigeants politiques en France, en Allemagne, au Royaume-Uni ou en Hongrie défendant la Russie). Leur idée est de combattre l'Union européenne pour restaurer les empires ottoman et russe qui se sont effondrés après la Première Guerre mondiale. Cette stratégie peut avoir un impact dépressif sur de nombreux Européens, perdus ou insécurisés, nostalgiques d'illusoires « temps anciens glorieux ».

Avec les pandémies de Covid, l'Union européenne a pris conscience que notre avenir commun pouvait être compromis. Le projet économique sur lequel l'UE a été construite a toujours été associé à un projet politique : défendre nos valeurs européennes pour une paix durable après la tragédie humaine qu'a été la Seconde Guerre mondiale. Le volet économique du projet de l'UE semble sur la bonne voie car l'Europe est une zone riche et forte ; la partie politique est encore incertaine avec de nombreux désaccords entre les pays européens, et la migration est l'un des plus sensibles.

Ce n'est pas seulement la solidarité humaine qui doit inspirer l'Union européenne et les pays européens pour mettre en œuvre une politique publique d'accueil décente pour les migrants, mais une raison géopolitique majeure. Sans un climat de confiance et de sécurité internationale, l'économie peut également être compromise. Soutenir les migrants et les professionnels qui travaillent avec eux ne devrait pas être une option mais une priorité première si nous voulons aller de l'avant après l'ère du Covid et préparer un avenir durable pour l'Europe. En 2015, l'Allemagne était le seul pays à accueillir ouvertement des réfugiés venant principalement de Syrie car le patronat encourageait le processus car il avait besoin de main-d'œuvre.

En 2021, le patronat français (Medef) en France fait le même constat : il y a près d'1 million d'emplois non pourvus en France. Nous avons besoin d'une main-d'œuvre jeune et motivée. Une récente enquête publiée par un centre public d'analyse en France a insisté sur les atouts pour l'économie française d'une immigration qualifiée (CAE, 2021). Les auteurs de l'étude regrettent que le débat public soit dominé par des raisons identitaires et sécuritaires et que l'approche économique soit oubliée car l'immigration pourrait avoir une contribution positive majeure à la croissance économique. Quelques recommandations sont faites : se concentrer sur les « talents », valoriser une approche VAE afin d'avoir une meilleure évaluation des diplômes et qualifications étrangers, valoriser une stratégie de capital humain, et s'adresser aux jeunes diplômés internationaux (notamment dans leur transition études-emploi). Les professionnels de l'accompagnement des migrants doivent être outillés pour accompagner les migrants dans leur inclusion sociale et économique. Les deux articles français premier lieu sur la compétence clé 2- compétence multilingue (le niveau B1 est attendu sur le marché du travail français) combinée à la compétence clé 6- Citoyenneté (un moyen pour les migrants de construire un réseau social et d'enrichir leur capital social). En second lieu, toutes leurs expériences peuvent être exprimées en termes de compétences pour favoriser un processus de montée en compétences. Caritas France a été très active dans un plaidoyer pour les personnes exilées tant au niveau national qu'international.

L'immigration a été un thème central des médias italiens et du débat politique ces dernières années. Entre 2014-2021, environ 700 000 migrants ont débarqué par la mer. Avec toute l'attention portée sur les débarquements, on pourrait penser que dans les mêmes années le nombre d'étrangers a considérablement augmenté. La réalité est différente. Depuis 2014, leur nombre (qui avait plus que doublé au cours de la décennie précédente, passant de 1,9 à 4,9 millions de personnes) est resté stable. Existe-t-il aujourd'hui suffisamment de canaux réguliers en Italie ? Il est toujours difficile de donner une définition de « suffisant », mais il est certain que les canaux réguliers vers l'Italie, comme dans l'UE, au cours de la dernière décennie au lieu de s'étendre ont été considérablement restreints. Les forces

populistes de droite (La Ligue du Nord de Salvini et les Frères d'Italie de Giorgia Meloni) ont réussi à capitaliser sur la crise socio-économique en racialisant un conflit autrement vertical - entre quelques riches et quelques pauvres mais surtout beaucoup de pauvres. Ainsi, les récentes réformes réglementaires ont favorisé la marginalisation des migrants et créé une véritable intégration subalterne. La fermeture substantielle des voies légales d'accès (les « décrets Flux ») et les restrictions à la protection humanitaire ont accentué la capacité de chantage de la migration. Les forces progressistes et sociales-démocrates doivent agir pour changer le cadre de narration de la migration. Mais, outre la nécessité de réformes au niveau national tant du côté de la protection humanitaire que des canaux d'entrée, l'Italie doit agir au niveau européen.

Le paysage migratoire de la Pologne a connu des changements importants au cours des deux dernières décennies. Pays d'émigration nette, avec une augmentation temporaire des flux migratoires après son adhésion à l'UE en 2004, elle est devenue un pays pivot. L'une des diasporas la plus nombreuse – proportionnelle à la taille de sa population – la Pologne reçoit beaucoup de migrants économiques non européens, venant d'Ukraine en particulier. À l'automne 2021, la Pologne a connu pour la première fois de son histoire moderne une crise humanitaire causée par l'afflux de réfugiés par sa frontière orientale. L'ampleur réelle et les implications de cet afflux pour la politique migratoire et d'intégration polonaise se posent toujours. L'utilisation de l'approche Diverpass dans le développement des compétences des migrants doit être liée à de réels efforts pour garantir les besoins fondamentaux des migrants. Une intégration réussie nécessite des changements importants dans les politiques migratoires et de sécurité sociale.

En Hongrie, les migrants sont surtout économiques, les réfugiés sont peu nombreux. La rhétorique du gouvernement hongrois fait des migrants des ennemis au sein de la société, bien que le marché du travail ait un énorme besoin de travailleurs. La sphère civile fournit les services d'intégration de base. La méthode Diverpass doit aider les migrants qui ont des antécédents financiers stables, car le volontariat prend du temps et parfois des efforts financiers de la part du bénévole lui-même. La méthode peut également être utilisée dans le cadre d'un processus de mentorat plus large, quand les besoins primaires plus fondamentaux (logement ou nourriture) sont réglés. Le Diverpass peut aider les migrants à conserver un emploi ou à en chercher un en s'exerçant dans un environnement de travail. En utilisant l'outil et en canalisant les migrants vers le travail bénévole, la société dans son ensemble peut être sensible à cette nouvelle perspective.

Un projet européen est toujours un moyen de tester sur le terrain des stratégies et des outils innovants largement diffusés dans toute l'Europe. Les décideurs politiques peuvent aussi se saisir de questions sensibles – comme la migration pour tous les pays européens. Le Diverpass propose de doter les professionnels d'un outil et d'une stratégie pertinents, et ainsi de contribuer au Nouveau Pacte pour l'asile et la migration, avec un manuel et un ebook. Nous souhaitons faire une différence pour sensibiliser et apporter des « points de lumière » dans une Europe encore troublée. Nous espérons aussi pouvoir changer l'image erronée et négative d'une Europe égoïste, fermée sur elle-même et réticente à partager les fruits de sa croissance économique – une « Europe forteresse ». Les migrants peuvent et doivent contribuer à la croissance européenne - ils ne sont pas une menace mais une promesse pour l'Europe.

Bibliographie & sites Internet

Article de la Cité Saint Pierre (Lourdes, France)

Secours catholique : Projet Associatif National Secours Catholique - Construire ensemble un monde juste et fraternel - 2016-2025
Bénévolat au Secours Catholique en 2020 - Tableau de Bord Analytiques – données extraites du G2A , 2021
Publication du CEDRE – Enquête sur l’emploi et le bénévolat des exilés - Secours Catholique - 2018
Bénévoles et concernés - Agir avec des personnes exilées au Secours Catholique - recherche action réalisée au Cèdre- antenne du SCCF 2020- Laurent Giovannoni- Département Accueil et droits des étrangers- Equipe Nationale SCCF Migrants
Aurélien Taché: rapport parlementaire sur les réorientations nécessaires de la politique d’accueil et de soutien aux étrangers en France, Février 2018
Publication du projet ERASMUS+ JuCiVol un tutorat pour les éducateurs - IRIV Conseil, Décembre 2019 (version française)

Sites Web

Secours Catholique (Caritas France):
Secours Catholique : <https://www.secours-catholique.org/>
Cité Saint-Pierre : <https://citesaintpierre.net/>
Maison d'Abraham : <https://www.secours-catholique.org/la-maison-dabraham-a-jerusalem>
CEDRE: <https://www.secours-catholique.org/le-cedre-un-centre-dentraide-dedie-aux-demandeurs-dasile-et-aux-refugies>
Young Caritas: <https://www.secours-catholique.org/young-caritas> <https://www.secours-catholique.org/le-cedre-un-centre-dentraide-dedie-aux-demandeurs-dasile-et-aux-refugies>

Caritas France’s partners or French organisations relevant in the VET field
Le Français pour tous: <https://parlera.fr/wp/2021/06/mobilisation-lancement-dune-recherche-action-pour-le-francais-pour-tous/>
Association France Terre d'Asile: <https://www.france-terre-asile.org/etablissement/cada-lourdes>
Association Trait D'Union Asile: <https://www.lourdes.fr/component/fabrik/details/20/237>
National Organisation for Refugees :OFPRA: <https://www.ofpra.gouv.fr/>
Organisation for Adult Training : AFPA : <https://www.afpa.fr/>

Article par iriv (Paris, France)

Bradford (Anu) 2020 « The Brussels effect – How the European Union rules the word”, Oxford: Oxford University Press

Cedefop (2009), European guidelines for validating non-formal and informal learning, Thessaloniki.

Council of Europe (CoE)- Definition of democracy – <https://www.coe.int/en/web/compass/democracy>

European Commission (2006 & 2019) :Key Competences for Lifelong Learning. Recommendation of the European Parliament and of the Council”, Brussels.

Halba B. (2015) ,”Enhancing the diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe”, EAPRIL conference, Luxembourg: University of Luxembourg.

Halba, B. (2011) “ Intercultural mediation, a "New Deal" for local policymaking of Intercultural, bridging local, national and European levels” , IMISCOE Conference, Warsaw : University of Warsaw

Halba B. (2011 a) , “ Valuing volunteering : a major issue for the European Year of Volunteering” - Conférence finale du Réseau européen VALUE, Liverpool: University of Liverpool.

NATO- definition of the Warsaw Pact- https://www.nato.int/cps/us/natohq/declassified_138294.htm

Article par STOP (Warsaw, Poland)

Knowles, M. (1984). Andragogy in Action. San Francisco: Jossey-Bass.

Knowles, M. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.

Kolb, David A (2015)., Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development Second Edition, Pearson Education, <https://qrqo.page.link/cNi7M>

Knowles, M. The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy, Cambridge The Adult Education Company, New York, 1980.

Schneider Corey Marianne, Corey Gerald, Corey Cindy. (2018). Groups: Process and Practice, Edition 10 (Vol. 10e). Cengage Learning.

St. Clair R, K  pplinger B. Alley or Autobahn? Assessing 50 Years of the Andragogical Project. Adult Education Quarterly. 2021;71(3):274-6. doi:10.1177/07417136211027879

TEAL Center Fact Sheet no. 11: Adult Learning Theories, 2011, p. 1.

<https://web.archive.org/web/20171215125941/http://communitycolleges.wy.edu/Data/Sites/1/commissionFiles/abe/training/abe-ntt/mod-6-articles/ntt--module-6---fs-11-teal-center-adult-learning-theory-fact-sheet-air-logo-rev12-06-11.pdf>

Article par Erifo (Rome, Italie)

Statistiche sulla migrazione verso l'Europa, statistics from the migration flux to Europe, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_it

COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01)

Description of the eight EQF levels, <https://europa.eu/europass/it/description-eight-efl-levels>

Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, endorsed on 30th November 2020

EPALE, VET Training in the Social Solidarity Economy Sector, <https://epale.ec.europa.eu/it/node/168573>

ILO-International Labour Organization, Social and solidarity Economy

https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/projects/WCMS_546299/lang--en/index.htm

Article par Jovokerek (Budapest, Hongrie)

AMIF (Asylum Migration and Integration Funds)- Hungarian website - <http://belugyalapok.hu/alapok/palyaztatas/16>

Definition for moral panic - https://en.wikipedia.org/wiki/Moral_panic

Official statistics in Hungary - http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu

Hungarian news online- <https://kormany.hu/hirek/a-kormany-ismet-meghosszabbitja-a-tomeges-bevandorlas-okozta-valsaghelyzetet> ; its English version - <https://abouthungary.hu/>

The Hungarian **Government website**- <https://24.hu/kozelet/2015/10/09/nem-vettek-el-a-magyarok-munkajat/>

European Commission - https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_19_4260

Court of Justice of the European Union -

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=66C12F3A7130E83042FB5A8A4B6594DF?text=&docid=227569&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=17807471>

Hungarian Helsinki Committee- <https://helsinki.hu/a-civilelles-torveny-visszavonasa-fontos-lepes-de/>

Research on the state scholarship program- http://www.szociometrum.hu/wp-content/uploads/2018/07/3orszagbeli_hallgatok_Szociometrum20171207.pdf

Act on Integration Support- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0700301.KOR>

Family support and child welfare services (municipality)- <http://www.macsgyoe.hu/>

Hungarian news online- <https://kormany.hu/hirek/a-kormany-ismet-meghosszabbitja-a-tomeges-bevandorlas-okozta-valsaghelyzetet>

Glossaire – termes & textes de références

Évaluation des compétences- somme des méthodes et processus utilisés pour évaluer les acquis (connaissances, savoir-faire et/ou compétences) d'un individu, et conduisant généralement à la certification (l'évaluation est utilisée pour évaluer les méthodes ou les prestataires de formation) - CEDEFOP

citoyenneté un droit et même une responsabilité de participer à la vie culturelle, sociale et économique et aux affaires publiques de la communauté avec d'autres (Convention sur la protection des minorités nationales, 1995)

compétence – 3 manières principales de le définir : (1) capacité avérée et démontrée à appliquer les connaissances, le savoir-faire et connaissances associées à une situation de travail habituelle et/ou évolutive (CEDEFOP) ; (2) combinaison de connaissances, de compétences et d'attitudes appropriées au contexte. (CE, 2006) ; et (3) les compétences clés sont celles dont tous les individus ont besoin pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'inclusion sociale et l'emploi (CE, 2006)

Diversité- c'est devenu un enjeu politico-culturel majeur avec l'Union post-élargissement (depuis 2004) avec le besoin d'une identité européenne commune et d'un ensemble de valeurs. Dans le même temps, l'accent mis précédemment sur « l'intégration » a été remplacé par l'accent actuel sur « l'identité ». cultures (Blokker, 2006). Depuis 2007, de nombreuses chartes de la diversité ont été adoptées dans toute l'Europe suite à l'adoption en 2000, de deux directives : la directive sur l'égalité en matière d'emploi interdit la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, croyance religieuse, âge et handicap dans le domaine de l'emploi; la directive sur l'égalité raciale interdisait la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le contexte de l'emploi, mais aussi dans l'accès au système de protection sociale et à la sécurité sociale, et aux biens et services (Halba, 2014)

Apprentissage

Formel- apprentissage généralement dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation, structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage ou de soutien à l'apprentissage) et débouchant sur une certification. L'apprentissage formel est intentionnel du point de vue de l'apprenant (Cedefop, 2002).-

Informel - apprentissage résultant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage ou d'aide à l'apprentissage) et ne conduit pas à une certification. L'apprentissage informel peut être intentionnel ou non intentionnel (ou accidentel/aléatoire) (CEDEFOP 2002)

Non formel- apprentissage qui est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme apprentissage, mais qui contiennent un élément d'apprentissage important (quelque chose décrit comme un apprentissage semi-structuré). C'est intentionnel du point de vue de l'apprenant. L'apprentissage non formel ne conduit pas à la certification - CEDEFOP

Résultat des apprentissages- Toute activité d'apprentissage entreprise tout au long de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, aptitudes et compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi (CEDEFOP 2002)

Apprentissage tout au long de la vie- Toute activité d'apprentissage entreprise tout au long de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi (CEDEFOP 2002)

Tutorat/mentorat - orientation et soutien fournis à un nouvel entrant (c.-à-d. quelqu'un qui rejoint l'institution/organisation) ou à quelqu'un dans le cadre du développement et du soutien professionnels, par une personne expérimentée qui agit en tant que modèle, coach ou confident (CEDEFOP, 2008)

migrant

- un terme générique englobant les réfugiés, les demandeurs d'asile, les travailleurs étrangers, les victimes de la traite, les conjoints en fuite, les migrants économiques, les personnes qui quittent leur pays pour rejoindre les membres de leur famille.
- un terme générique couvrant toutes les formes de mouvements.
- « toute personne qui se trouve hors d'un État dont elle est citoyenne ou ressortissante, ou, dans le cas d'un apatride, de son État de naissance ou de résidence habituelle » .
- un terme neutre pour décrire un groupe de personnes qui ont en commun un manque d'attachement citoyen à leur pays d'accueil. L'utilisation de ce terme dans ce manuel est due à des raisons pratiques et est sans préjudice des régimes de protection qui existent en vertu du droit international pour des catégories juridiques spécifiques de personnes, telles que les réfugiés, les apatrides, les personnes victimes de la traite et les travailleurs migrants.

refugié - strictement défini en droit international comme une personne qui fuit la persécution ou le conflit dans son pays d'origine. Les réfugiés ont droit à la pleine protection de la loi sur les réfugiés, y compris la protection contre l'expulsion ou le retour dans des situations de persécution où leur vie et leur liberté sont en danger (International Organisation for Migration - <https://www.iom.int/key-migration-terms#Migrant>)

Valoriser un apprentissage - le processus de reconnaissance de la participation et des résultats de l'apprentissage (formel, non formel, informel), afin de faire prendre conscience de sa valeur intrinsèque et de récompenser l'apprentissage - CEDEFOP

Bénévolat - il se caractérise par trois choses. Le 1er volontariat est une activité que les gens choisissent de faire de leur propre gré ; 2e il n'y a pas de paiement financier au volontaire ; et le 3e volontariat est au profit de personnes (ou de l'environnement) autres que (ou en plus de) la propre famille et les amis du volontaire. Il est accessible à tous, quel que soit son âge, son sexe, sa race, son éducation ou sa situation financière. Cela se produit généralement dans le cadre d'organisations configurées en tant qu'organisation à but non lucratif (Iriv & allii, 2006)

Textes de référence

Charte des Droits fondamentaux (2000)- La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE) a été proclamée lors du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000. Elle comporte 54 articles consacrant les droits fondamentaux des personnes au sein de l'UE. Ceux-ci sont répartis entre six valeurs individuelles et universelles constituant le socle de la construction européenne : dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice

Convention de Genève sur le statut des réfugiés – adoptée en 1951 et son Protocole de 1967 sont au cœur du système de protection internationale, complétés par des traités et déclarations régionaux qui traitent également des droits des réfugiés. Le droit international des réfugiés fonctionne en conjonction avec le droit international des droits de l'homme, à commencer par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et avec le droit international humanitaire (le droit de la guerre). (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés - <https://www.unhcr.org/publications/legal/3d4aba564/refugee-protection-guide-international-refugee-law-handbook-parliamentarians.html>)

Guide sur les lois européennes contre les discriminations (2010) - adopté en 1951 et son protocole de 1967 sont au cœur du système de protection internationale, complétés par des traités et déclarations régionales qui contiennent également des droits des réfugiés. Le droit international des réfugiés fonctionne en conjonction avec le droit international des droits de l'homme, à commencer par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et avec le droit international humanitaire (le droit de la guerre). (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés - <https://www.unhcr.org/publications/legal/3d4aba564/refugee-protection-guide-international-refugee-law-handbook-parliamentarians.html>)

Compétences clés- Chaque citoyen a besoin d'un large éventail de compétences pour s'adapter facilement à un monde hautement interconnecté et en évolution rapide. L'éducation dans son double rôle, à la fois économique et social, permet aux citoyens européens d'acquérir les compétences clés souhaitées afin de pouvoir s'adapter facilement aux changements. Les compétences sont définies comme un ensemble de connaissances et d'aptitudes adaptées au contexte. Les compétences clés sont celles dont tous les individus ont besoin pour se développer et s'épanouir, pour permettre une citoyenneté active et pour faciliter l'inclusion sociale et professionnelle (Commission européenne, 2006)

Traité d'Amsterdam – adoptée en 1997 qui a transféré la politique d'asile et d'immigration à la compétence de la communauté, et les lois nationales définissent plutôt le cadre juridique et de protection des migrants (Parlement européen - <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst- fr.pdf>)

Contributeurs

Benoit ARNAUD, responsable du service Animation-Réservation-Bénévolat de la Cité Saint-Pierre. Travailleur social, il a eu une expérience de coopération internationale à New York City (NYC, Etats-Unis), dans le district du Bronx, dans une organisation (Abraham House) proposant une alternative à l'incarcération, un programme familial avec un public migrant hispanophone ; le programme « Alternative à l'incarcération ». En 2008, il obtient un Master en développement de programmes sociaux locaux et internationaux et rejoint une association pour personnes handicapées mentales (Arche) coordonnant des projets personnalisés et accueillant 40 personnes, ainsi que la gestion de 20 salariés et volontaires européens.

Agnieszka BOREK est sociologue, évaluateur et coach avec une solide expertise en recherche et en formation. Ses intérêts de recherche portent sur la qualité du processus d'enseignement et d'apprentissage, l'évaluation et l'auto-évaluation, le développement professionnel des éducateurs. Elle est formatrice et formatrice certifiée, travaille avec des adultes et des jeunes. Pendant six ans (2010-2015), elle a été directrice du projet éducatif pour 28 000 enseignants et directeurs polonais, axé sur le développement de l'école dans son ensemble, explorant les questions d'auto-évaluation de l'école, de processus d'enseignement et d'apprentissage authentiques et de prise de décision basée sur des données. Elle était membre de l'équipe d'experts soutenant l'établissement de normes d'éducation et d'évaluation dans le système éducatif public en Arabie saoudite.

Zita GABOR a une expérience pertinente dans le travail dans des partenariats transnationaux, le développement et la gestion de projets financés par l'UE, y compris la division des tâches et des lots de travail, la direction de réunions, la direction des activités de transfert et le contrôle du budget. Elle a plus de 20 ans d'expérience, a travaillé avec plusieurs organisations à but lucratif en passant par la municipalité locale jusqu'aux ONG. Elle a développé, exécuté (EIA-AMIF, Erasmus+, Fonds suisse et norvégien, JUST) et évalué (Erasmus+, Fonds suisse) des projets européens. Elle est impliquée dans des projets de migrants depuis 2009 dans le domaine du marché du travail et de l'intégration sociale, du développement des compétences entrepreneuriales et de la sensibilisation.

Bénédicte Halba est docteure en sciences économiques (Université Paris I Panthéon Sorbonne 1996). Elle a créé en 1997 l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat, IRIV (www.iriv.net), spécialisé dans la formation tout au long de la vie avec une spécialisation sur les apprentissages non formels et informels acquis grâce à une expérience bénévole ou migratoire. La diversité est devenue un autre sujet clé depuis 2013. Elle a écrit plusieurs livres depuis 1995 et a dirigé les 5 publications de l'IRIV ainsi que sa revue électronique publiée deux fois par an depuis 2004-www.benevolat.net. Elle est webmestre de tous les sites Internet de l'iriv, y compris son portail www.iriv-publications.net qui publie les résultats de tous les projets dont l'iriv est partenaire ou coordinateur - plus de 50 projets depuis 1997.

Laura Laurenzi est titulaire d'une maîtrise en économie, avec une spécialisation en gestion des fonds de l'UE (Université Sapienza de Rome). Depuis 2018, elle a travaillé en tant que rédactrice et gestionnaire de projets pour plusieurs organismes publics et privés, gérant et présentant des subventions dans l'ancien programme H2020 et EIC Pilot. Son domaine d'expertise dans le programme Erasmus+ est : l'éducation des adultes, la jeunesse et l'EFP. Elle est actuellement chercheuse/enseignante et chef de projet à l'ERIFO, gérant la participation de l'ERIFO au programme Erasmus.

Claire Millot est bénévole à l'association Salam. Elle est secrétaire générale de l'association SALAM Nord/Pas-de-Calais depuis 2014 et a été responsable de la filière Dunkerque de 2016 à 2021. Professeuse de lettres à la retraite, elle met son expérience d'écriture au service de cette association d'aide aux migrants. Courriers, publications, communiqués de presse, réunions inter-associations occupent une grande partie de son temps mais elle tient à participer au moins une fois par semaine à la préparation et à la distribution des repas afin de ne pas perdre le contact avec la réalité du terrain.

Sebastien Nadot est professeur agrégé en éducation physique et titulaire d'un doctorat en histoire (EHESS, 2009). Il a été membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE- <https://www.lecese.fr/>). Il a été élu en juin 2017 député de la Haute-Garonne (Occitanie). Il est membre de la Commission des Affaires étrangères de l'Assemblée nationale (Parlement français). Dans ce cadre, il a travaillé sur la question de la paix au Yémen ; il a co-organisé et présidé en mai 2021 le colloque « Dialogue entre ennemis ». Il a été président de la Commission d'enquête sur les migrations (2021) ; dans ce cadre il a participé au webinaire international du projet DiverPass (Cité Saint Pierre, Lourdes, juin 2021).

Attila MESZAROS a un diplôme en travail social, il travailla avec les migrants depuis plus de 25 ans. Réfugié lui-même, il est venu en Hongrie depuis la Serbie pendant la guerre des Balkans. Il a dirigé des programmes dans des organisations civiles et religieuses et des collectivités locales : travail social, conseil, services d'intégration, programmes du marché du travail, mentorat, formation, programmes de sensibilisation , événements et campagnes, films sociaux, soins de crise : logement, alimentation et médecine, réseautage, recherche et soumissions de politiques. Il a donné des conférences sur les questions frontalières, les migrations, les questions de réfugiés aux gardes-frontières, ONG, étudiants, travailleurs sociaux, diacres, pasteurs ...

Bartłomiej WALCZAK, est docteur en sociologie et anthropologue culturel avec plus de 15 ans d'expérience dans la recherche sociale et l'éducation des adultes. Il s'intéresse en particulier à l'évaluation en éducation, aux corrélations entre migration et éducation, à l'implication des parents dans l'éducation, à la sécurité des élèves, au changement éducatif. Il est l'auteur de deux, co-auteur de quatre autres livres et a publié plus de 60 autres publications scientifiques, à la fois dans des revues polonaises et internationales. Il a participé à plus de 70 projets de recherche et d'évaluation. Il a travaillé en tant qu'expert pour de nombreuses institutions polonaises et internationales (OCDE, OSCE, Commission d'évaluation de l'éducation publique (Arabie saoudite)...

