



FASHION FOR INCLUSION

# RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ADRESSÉ AUX PROFESSIONNELS DE L'EFP QUI TRAVAILLENT AVEC LES MIGRANTS DANS LES DOMAINES DE LA COUTURE, DU RECYCLAGE TEXTILE, DE LA MODE ET DU DESIGN



Erasmus+ Programme  
KA2: Strategic Partnership Projects  
2020-1-ES01-KA202-082950



## 1. INTRODUCTION

### Fashion 4 Inclusion en bref

Fashion for Inclusion est **un projet Erasmus+** coordonné par **ABD (SP)** en collaboration avec **IASIS (GR)**, **Mindshift (PT)**, **CIEP (BE)**, **SSF (SP)**, **BAU (SP)**, **Mondo Donna (IT)**.

L'objectif global de Fashion for Inclusion est de promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des immigrants et des réfugiés grâce à un programme de formation innovant basé sur le travail et l'EFP dans le secteur de la mode durable. Plus précisément, le projet prévoit d'améliorer l'accès des immigrants et réfugiés peu qualifiés à un EFP de haute qualité basé sur les résultats, grâce à des parcours d'apprentissage flexibles incluant des compétences clés (langues et entrepreneuriat) dans les programmes d'études dans un cadre interculturel et de genre.

En ce sens, l'inclusion sociale est le moteur de notre projet. À travers l'innovation et l'EFP, nous voulons promouvoir l'égalité, l'inclusion sociale et professionnelle, la diversité, le dialogue interculturel et la non-discrimination des groupes en situation de vulnérabilité. En outre, le projet promeut également le développement professionnel des formateurs, des enseignants et des mentors de l'EFP dans les ONG, les centres d'EFP, les centres d'éducation et les entreprises sociales pour mettre en œuvre conjointement des programmes d'études innovants favorisent leur insertion professionnelle dans les domaines de la couture, de l'upcycling, de la mode et du design.

Par conséquent, le projet Fashion for Inclusion augmentera les opportunités d'insertion professionnelle pour les migrants et les réfugiés. Il améliorera également le développement des professionnels de l'EFP dans les domaines de la couture, de l'upcycling, de la mode et du design. Pour y parvenir, la définition d'un cadre de compétences pour les professionnels de l'EFP travaillant dans les domaines mentionnés - et en particulier pour ceux qui travaillent avec les réfugiés ou les immigrants menacés d'exclusion -, est la première étape pour concevoir des actions et des supports de formation. Par ailleurs, définir et identifier les facteurs qui entravent l'accès de la population réfugiée et immigrée à l'EFP et les obstacles auxquels les formateurs sont confrontés pour les atteindre sera un atout précieux lors de la conception des approches d'apprentissage.

### A propos de ce document

Ce document est divisé en deux parties :

- Dans la première partie, **Référentiel de compétences**, nous établissons l'ensemble des compétences identifiées comme les plus pertinentes pour le domaine et nous présentons les résultats du questionnaire d'auto-évaluation adressé aux formateurs de l'EFP.
- Dans la deuxième section, **État de l'art**, nous compilons les rapports des pays partenaires et présentons les principales conclusions concernant les difficultés d'accès

des migrants et des réfugiés aux systèmes de l'EFPP. Cette section est complétée par les réponses fournies par les formateurs de l'EFPP dans les questionnaires.

## 2. CADRE DE COMPETENCES

### Référentiel de compétences pour les formateurs de l'EFPP dans le secteur du textile

Selon le CEDEFOP (2009), un cadre de compétences est une description générique des aptitudes, des connaissances et des compétences plus larges que les enseignants, les formateurs et les dirigeants devraient posséder pour permettre un enseignement et une formation professionnels de haut niveau. Un tel cadre peut être utilisé lorsque des programmes d'études ou des programmes de formation sont conçus pour la formation initiale et continue des professionnels de l'enseignement.

Le développement d'un cadre de compétences pour les formateurs travaillant dans le domaine de la couture, de l'upcycling et de la mode et du design, vise à fournir aux formateurs individuels et aux prestataires de formation tels que les organisations, les institutions et les ONG, une référence commune lors de l'élaboration de cours de formation destinés aux immigrants et aux réfugiés. L'ensemble des compétences incluses dans le cadre repose sur :

- l'expérience antérieure des partenaires développant MAMALYONA, FABRIK REPUBLIC et SOCIAL CHIC : différents programmes de formation destinés aux migrants et réfugiés menacés d'exclusion sociale. Pour la conception du projet, un premier ensemble de compétences à renforcer entre les formateurs des organisations a été identifié par les partenaires comme pertinent pour
- une brève révision de la littérature existante à ce sujet

Les compétences suivantes ont été sélectionnées pour faire partie du cadre :

1. Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte
2. Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage au travail
3. Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'opportunités d'emploi
4. Approche de la sensibilité interculturelle
5. Compétences en communication interculturelle
6. Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle d'un groupe au sein d'un contenu éducatif et d'un processus d'apprentissage
7. Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage
8. Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
9. Capacité à gérer la dynamique de groupe
10. Compétences de mentorat
11. Compétences de coaching

Ce cadre représente un ensemble complet de compétences professionnelles et interpersonnelles qui sont nécessaires dans l'EFP, et en particulier dans les domaines d'intérêt du projet, lorsqu'on cible les immigrants et les réfugiés DTE. La liste de compétences que nous proposons doit être considérée comme un cadre flexible à adapter aux diverses circonstances, stratégies et contextes de formation pour des discussions ultérieures et des mesures de mise en œuvre.

L'ensemble des compétences n'est pas censé être une liste que chaque formateur doit posséder, mais plutôt un outil qui aide les prestataires de l'EFP, les institutions, les organisations ou les formateurs individuels à mieux concevoir des programmes de formation pour un développement professionnel ultérieur répondant aux besoins et aux réalités des stagiaires. Enfin, il est important de noter qu'il ne s'agit pas d'un cadre exhaustif ni restreint, mais d'une proposition qui peut être élargie, revue et enrichie tout au long de la mise en œuvre du projet.

## Questionnaire adressé aux formateurs de l'EFP

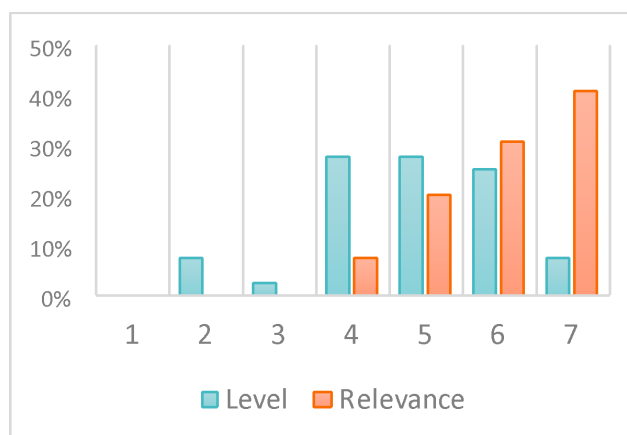
Pour l'élaboration et la validation du cadre, les partenaires ont diffusé un questionnaire parmi leurs formateurs de l'EFP et des formateurs issus d'autres organisations. Le profil sociodémographique des formateurs ayant répondu est présenté en annexe 1.

L'objectif du questionnaire était d'auto-évaluer le niveau de maîtrise dans chacune des compétences proposées, et de déterminer la pertinence de chaque compétence appliquée à la performance au travail. Les répondants ont été invités à indiquer leur niveau et la pertinence accordée aux compétences sur une échelle de Likert de 1 à 7.

Nous présentons les résultats du questionnaire dans les pages suivantes. Pour chaque compétence, la moyenne du niveau de la compétence et la moyenne de la pertinence de la compétence sont également indiquées.

## 1. Connaissance et utilisation des méthodes d'apprentissages mixtes

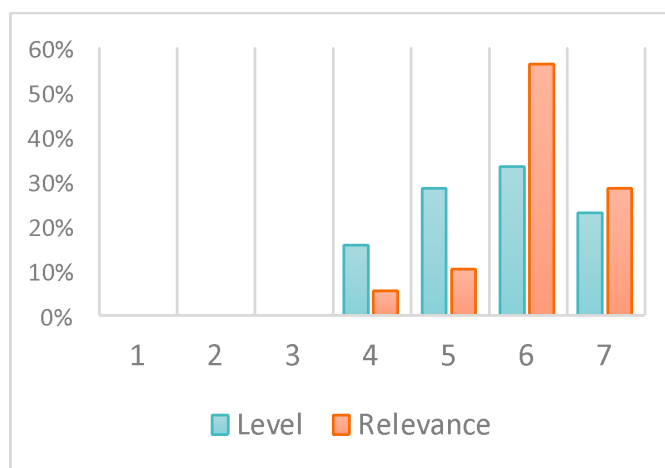
(celles qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en face à face)



Level Competence Average	Relevance Competence Average
4,85	6,05

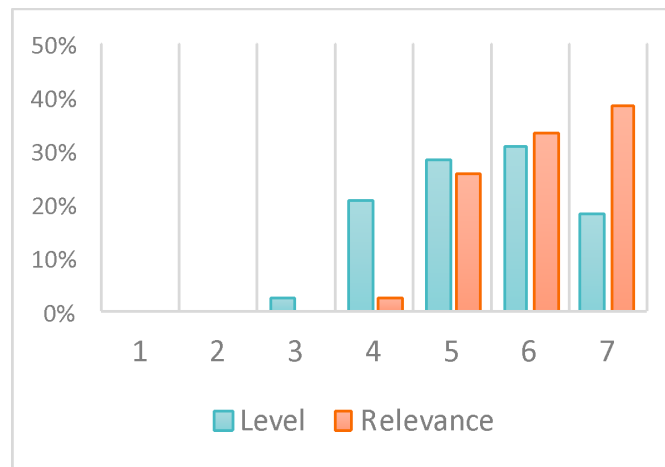
## 2. Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage au travail

(celles qui recréent un véritable environnement de travail)



Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,64	6,08

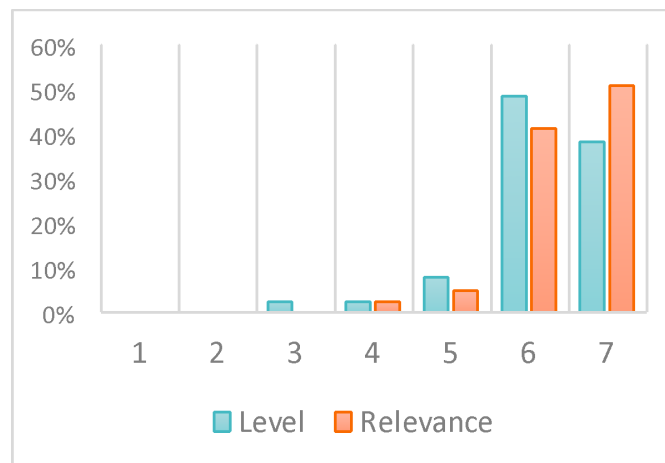
### 3. Connaissance des besoins du marché et du travail et des canaux d'opportunités d'emploi



Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,41	6,08

### 4. Approche de la sensibilité interculturelle

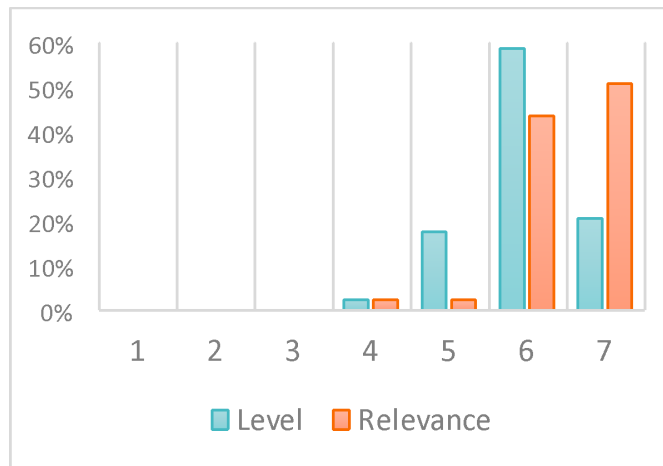
(fait référence à la conscience de la personne de sa propre culture et des autres, sa capacité à sympathiser avec les personnes d'autres cultures et à considérer un événement ou un comportement d'un ou plusieurs points de vue culturels)



Level Competence Average	Relevance Competence Average
6,18	6,41

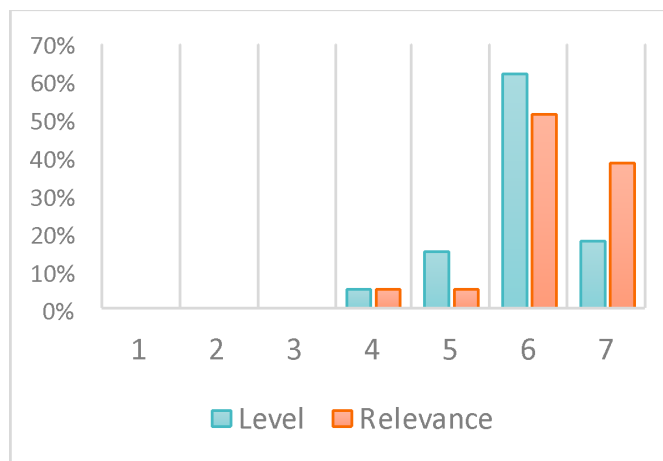
### 5. Compétences en communication interculturelles

(comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes d'autres cultures et groupes sociaux)



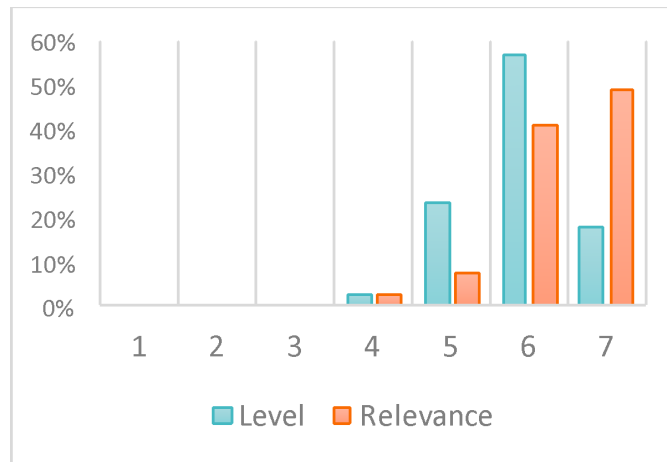
Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,97	6,44

### 6. Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage



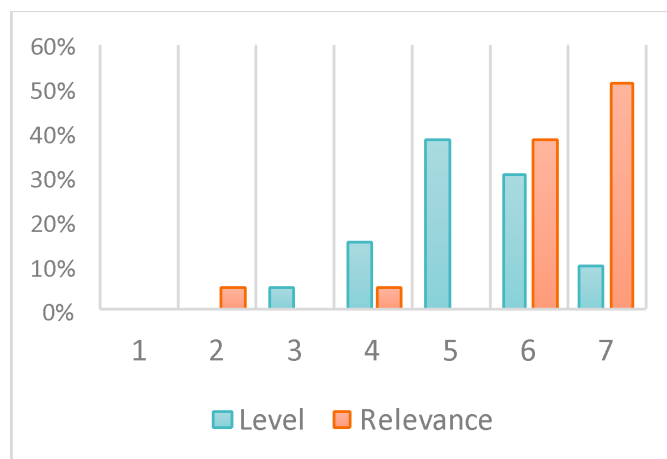
Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,92	6,23

## 7. Connaissance sur la manière d'intégrer la perspective du genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage



Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,90	6,36

## 8. Capacité à faire face à la démotivation des étudiants

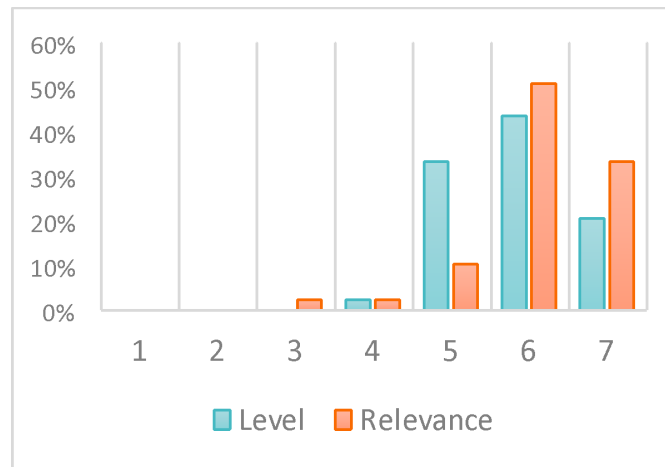


Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,26	6,21



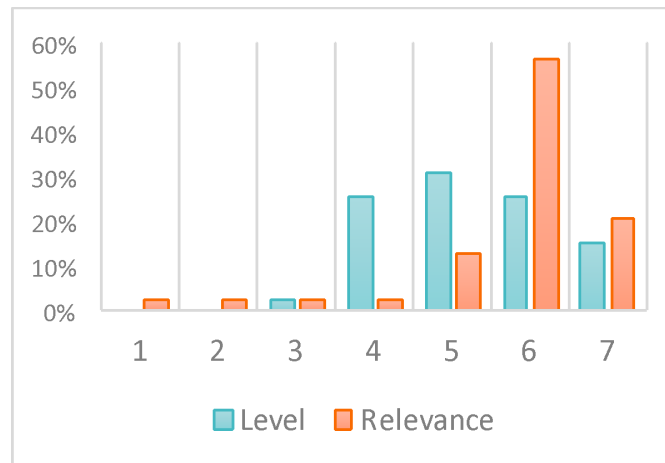
## 9. Capacité à gérer les dynamiques de groupe

(c'est-à-dire gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage)



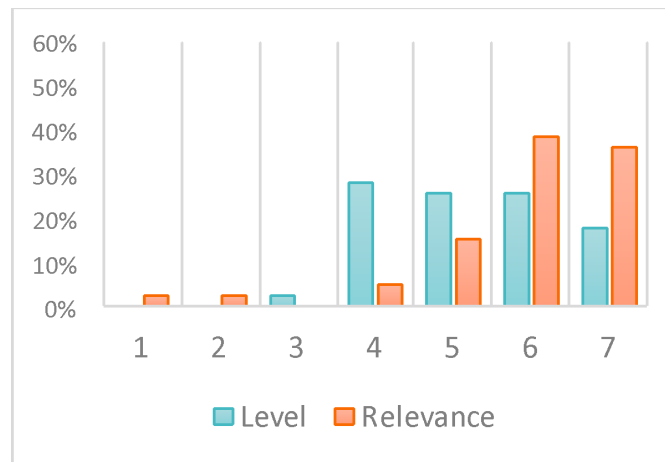
Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,82	6,10

## 10. Compétences de mentoring



Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,26	5,72

## 11. Compétences de coaching



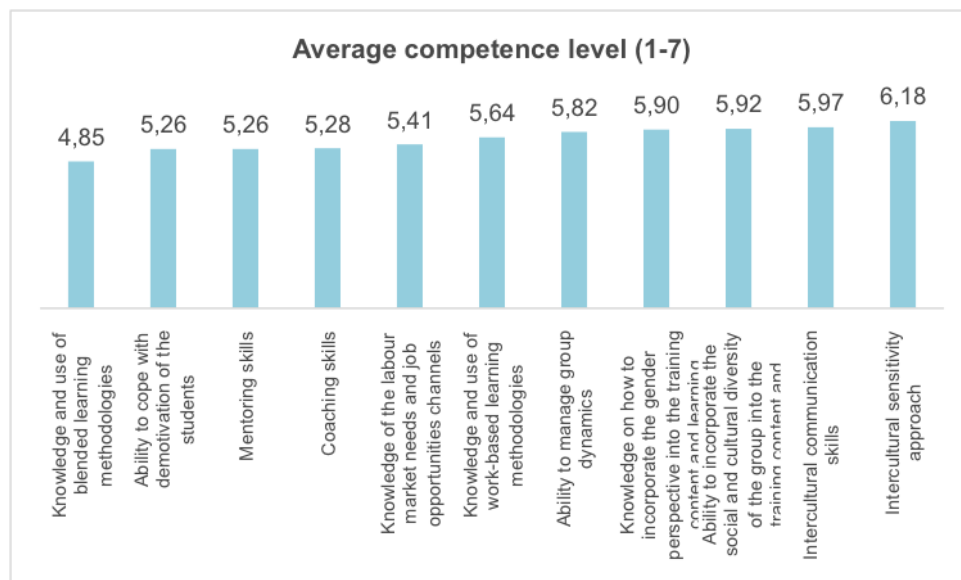
Level Competence Average	Relevance Competence Average
5,28	5,87

### Moyenne du niveau des compétences

Concernant le niveau moyen de compétences, les compétences dans lesquelles les formateurs excellent le plus selon le questionnaire sont :

- *Approche de la sensibilité interculturelle* : moyenne de 6,18/7.
- *Compétences en communication interculturelle* : moyenne de 5,97/7
- *Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans les contenus de formation et les processus d'apprentissage* : moyenne de 5,92/7.
- *Connaissances sur la manière d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage* : moyenne de 5,90/7.

La compétence la moins bien notée a été *Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte*, avec 4,85/7.

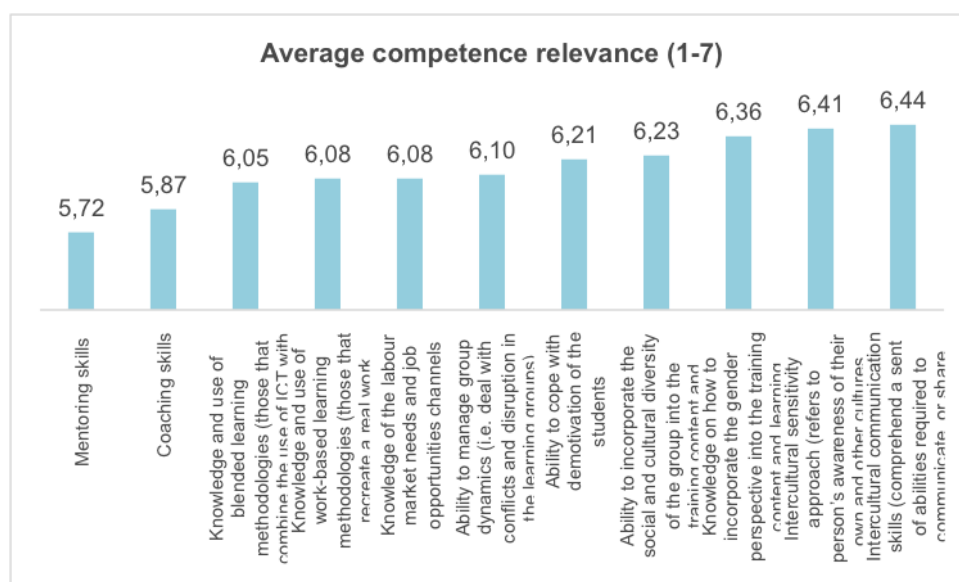


### Moyenne de la pertinence des compétences

Concernant le niveau de compétence moyen, les compétences que les formateurs trouvent les plus pertinentes pour leur performance au travail sont :

- *Compétences en communication interculturelle* : moyenne de 6,44/7.
- *Approche de la sensibilité interculturelle* : moyenne de 6,41/7.
- *Connaissances sur la manière d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage* : moyenne de 6,36/7.

Les compétences les moins bien notées en termes de pertinence sont *les compétences de mentorat*, avec une moyenne de 5,72/7, et *les compétences de coaching* avec une moyenne de 5,87/7.



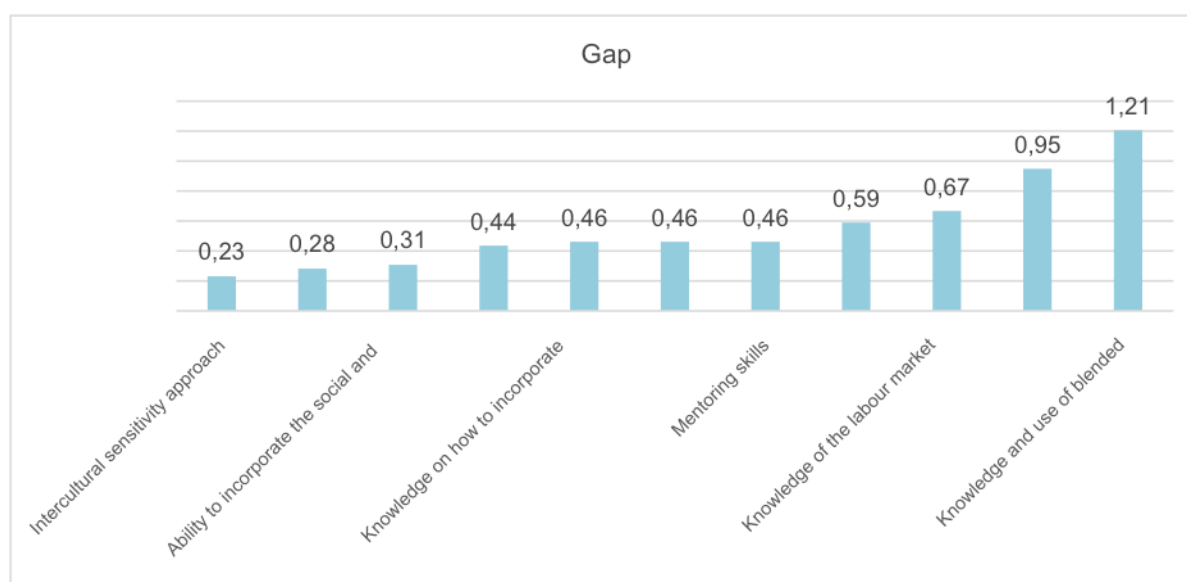
### Lacunes détectées

Selon les réponses, il existe une concordance entre les compétences les plus pertinentes identifiées et le niveau de compétence possédé par l'échantillon de formateurs ayant rempli le questionnaire. *Les compétences en communication interculturelle et l'approche de sensibilité interculturelle* ont été classées comme les plus élevées dans les deux sections.

D'autre part, les écarts les plus importants entre la pertinence donnée aux compétences et l'évaluation du niveau sont identifiés dans *la connaissance et l'utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte et la capacité à faire face à la démotivation des étudiants*.

Dans les figures suivantes, nous présentons les écarts entre la pertinence et le niveau pour l'ensemble des compétences :





### Besoins de formation et obstacles détectés

Le questionnaire comprenait une section visant à identifier, d'une part, les besoins de formation des professionnels susceptibles d'améliorer leurs performances professionnelles dans le domaine de la formation professionnelle, de l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés ; et d'autre part, les principaux obstacles ou défis rencontrés pour atteindre ce groupe cible.

Nous présentons ici une compilation synthétisée des réponses. Les réponses complètes données par les répondants peuvent être consultées en annexe 2.

- ❖ **Besoins de formation.** À la question : *Avez-vous un besoin spécifique de formation qui pourrait améliorer vos performances professionnelles dans le domaine de la formation professionnelle, de l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés ? Si oui, quel est ce besoin ?* 23 des professionnels ont répondu en indiquant différents domaines de formation qui pourraient être

*pertinents pour améliorer leur performance au travail.* Ces différents domaines sont principalement les suivants :

- **Compétences interculturelles.** Bien que la communication interculturelle et la sensibilité interculturelle aient été deux des compétences les mieux classées en termes d'évaluation de niveau, de nombreuses réponses aux besoins de formation vont dans ce sens. La nécessité de mieux comprendre le contexte culturel des stagiaires migrants et réfugiés est souvent mentionnée, comme l'acquisition d'outils pour améliorer la communication avec les stagiaires d'origines culturelles différentes.
- **Compétences liées à l'intervention sociale.** Certains des formateurs ont identifié des besoins de formation liés au fait que les stagiaires migrants et réfugiés sont souvent confrontés à des situations socio-économiques complexes et difficiles. L'acquisition d'outils pour faire face à ces réalités est considérée comme pertinente (c'est-à-dire des techniques de confinement). Il en va de même de la capacité à gérer les conflits dans le groupe.
- **La connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'opportunités** d'emploi est également identifiée comme importante par certains formateurs.
- **Méthodologies de formation.** Certaines réponses ont souligné la nécessité d'une formation à l'utilisation des méthodologies en ligne.

❖ **Défis.** À la question « *Selon votre expérience, quels sont les principaux défis (s'il y en a) auxquels vous faites face lorsque vous contactez des stagiaires migrants ou réfugiés ?* », 28 formateurs ont répondu en indiquant les principaux défis suivants :

- **Interculturalité.** Les formateurs ont fréquemment souligné les barrières linguistiques comme l'un des principaux défis, et la diversité du contexte culturel des stagiaires a également été identifiée comme un problème important et difficile. Certaines réponses allaient dans le sens d'aborder l'élément interculturel à partir d'une approche décoloniale, et non d'imposer la culture d'accueil. L'existence de stéréotypes et de désinformation sur les migrants et les réfugiés entre les formateurs a également été signalée.
- **Nécessité d'une approche intégrale.** Comprendre les réalités des stagiaires et faire face à la complexité de celles-ci, prendre en compte les difficultés qu'ils rencontrent dans de nombreuses sphères de leur vie au-delà du contexte de formation (logement, besoins économiques...) est également une préoccupation et un défi détecté par les formateurs.
- Étroitement lié au point précédent, **l'engagement et l'implication réels des groupes cibles dans les activités de formation** (migrants et réfugiés menacés d'exclusion sociale) est considéré comme un défi important. Il est indiqué que souvent l'urgence économique rend difficile

pour eux de suivre la formation. Certains formateurs signalent un manque d'engagement de motivation des stagiaires comme un défi à relever.

- **Les barrières administratives**, liées aux exigences légales qui limitent l'accès des migrants et des réfugiés aux programmes de formation, sont également signalées.

❖ **Comment surmonter les défis.** Les répondants ont été invités à proposer des solutions aux défis identifiés précédemment. Les propositions suivantes sont ressorties :

- **Formation des professionnels et acquisition de compétences en communication**, visant notamment à donner des outils aux professionnels pour une meilleure communication et pour améliorer la compréhension interculturelle mutuelle.
- **Partage des espaces de travail** entre professionnels du secteur.
- Promouvoir et renforcer **la coopération entre les organisations** (ONG, institutions d'EFPI, institutions publiques) qui travaillent avec la population ciblée.
- Mettre en œuvre **des programmes transversaux** qui répondent à la complexité des besoins sociaux auxquels sont confrontés les migrants et les réfugiés, en renforçant l'orientation professionnelle et les compétences transversales telles que la langue.
- **Créer de nouvelles opportunités d'emploi.**
- **Promouvoir des environnements d'apprentissage** basés sur la compréhension mutuelle.



### 3. ÉTAT DE L'ART

## Défis et obstacles rencontrés par les migrants pour accéder aux programmes de l'EFP en Europe

Dans cette section, nous présentons un état de l'art des défis et des obstacles auxquels les migrants et les réfugiés sont confrontés en Grèce, en Italie, en Belgique et en Espagne lorsqu'ils accèdent aux systèmes de l'EFP. Les références bibliographiques complètes utilisées pour son élaboration peuvent être consultées en annexe III.

### GRECE

Sans aucun doute, les réfugiés seront confrontés à une pléthore de défis pendant les cours de l'EFP en Grèce. Le présent article tente de mettre en évidence les principaux obstacles et de décrire les conditions prévalant en Grèce dans le domaine de l'éducation des réfugiés et du système de l'EFP. Précisons d'abord et avant tout, que la grande majorité des réfugiés ont une formation académique faible ou nulle, car ils viennent de communautés rurales et n'ont exercé que des travaux manuels non qualifiés ou semi-qualifiés, où l'effort physique est plus requis que mental. Il est ainsi naturel que les réfugiés aient du mal à s'adapter à des environnements éducatifs nouveaux pour eux et qu'ils rencontrent des difficultés à s'installer dans une classe pour absorber, consolider et opérationnaliser les connaissances qu'ils apprennent.

Enseigner des connaissances et doter les réfugiés de compétences attractives pour le marché du travail suppose l'acquisition de la langue grecque. L'un des problèmes les plus présents dans cette démarche est la barrière linguistique chez les réfugiés et les défis de l'apprentissage de la langue grecque, bien que cela concerne davantage les adultes que les jeunes. Le contexte linguistique diversifié (arabe, farsi, kurde, etc.) présente des différences importantes en termes de morphologie et de phonologie. Quelle que soit la langue grecque, la barrière de la communication est toujours existante et générique car les enseignants ont beaucoup de mal à communiquer avec les enfants réfugiés et leurs parents en anglais, induisant ainsi des problèmes à multiples facettes<sup>1</sup>.

Ajoutons que même dans les cas où les réfugiés ont une formation universitaire antérieure, beaucoup ont interrompu leurs études universitaires en raison de la guerre et n'ont jamais obtenu de qualification ou de diplôme. Certains ont terminé leurs études mais n'ont pas réussi à apporter les documents de qualification avec eux pendant la migration, ce qui rend la vérification des acquis problématique. D'autres ont des qualifications dans des disciplines enseignées d'une manière qui contraste avec le système éducatif de la Grèce et rend ainsi la reconnaissance et l'attribution des points

<sup>1</sup>[https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16\\_06\\_17\\_Epistimoniki\\_Epitropi\\_Prostygon\\_YPPETH\\_Apotimisi\\_Protaseis\\_2016\\_2017\\_Final.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16_06_17_Epistimoniki_Epitropi_Prostygon_YPPETH_Apotimisi_Protaseis_2016_2017_Final.pdf)

ECVET beaucoup plus complexes<sup>2</sup>. **Sans reconnaître correctement les besoins de formation des réfugiés, il est difficile de créer un environnement éducatif capable de répondre à ces besoins.**

En dehors de ce qui a été dit jusqu'à présent, il est courant que le système de l'EFP en Grèce et ses infrastructures (Institut de formation professionnelle ou IEK, Lycée professionnel ou EPA.L., etc.) manquent en termes de qualité et quantité. Les constructions et installations éducatives sont souvent mal équipées en machines adaptées ou autres outils nécessaires pour faciliter l'éducation, et même si elles sont, leur durée de vie et leur quantité est faible. En ce qui concerne le personnel, **les établissements d'enseignement peuvent être en sous-effectif et le personnel en poste peut manquer de formation et d'expérience.** Le manque de formation des enseignants est le résultat d'un soutien inadéquat du gouvernement, tandis que le manque d'expérience est le résultat de l'afflux soudain de réfugiés il y a quelques années.

## ITALIE

Les informations fournies ci-dessous ont été collectées grâce aux sources suivantes :

- Une recherche documentaire (veuillez vous référer à la bibliographie en annexe III).
- L'expérience pratique de Social Chic dans la formation en milieu du travail adressée aux migrants et aux réfugiés, dans la couture, la mode et le design.
- Les informations fournies par les travailleurs sociaux de MondoDonna qui coordonnent les structures d'accueil des ISC et des CAS dans la ville de Bologne.

Ce document présente les principaux obstacles rencontrés par les migrants et les réfugiés avec une référence spécifique à l'accès aux programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en Italie. En effet, « *les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) peuvent aider à mettre les migrants en contact avec le marché du travail et à trouver des emplois correspondant à leurs compétences et qualifications*<sup>3</sup> ». Avant d'énumérer les principaux obstacles rencontrés par les migrants et les réfugiés pour accéder aux programmes d'EFP en Italie, il est important de présenter brièvement les principales caractéristiques du système d'accueil national actuel.

En Italie, le **système national d'accueil des réfugiés et des demandeurs d'asile**, appelé Système d'intégration et d'accueil<sup>4</sup> (SAI), - a été mis en place en 2002<sup>5</sup> sous

<sup>2</sup> <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2018/03/Skleparis-Policy-Brief-GREECE.pdf>

<sup>3</sup> Centre européen pour le développement de la formation professionnelle "Vocational Education and Training : Bridging Refugee and Employer needs", 2017 ([www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120](http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120))

<sup>4</sup> Dénomination prévue par la D.L. 130/2020 "Urgent provisions on immigration and security";

<sup>5</sup> Loi n.189/2002;

l'ancien nom de « SPRAR - Service de protection des demandeurs d'asile et des réfugiés », sous l'autorité du Service du Ministère de l'Intérieur – le coordinateur national assurant l'information, la promotion, le conseil, le suivi et l'appui technique – et des autorités locales. Les personnes entrant en Italie en tant que migrants économiques ou cherchant une protection internationale sont dirigées par le système centralisé des ISC vers les autorités locales – les bureaux de l'État comme les préfectures ainsi que les municipalités et les autorités régionales. Ces autorités les hébergent dans des maisons d'accueil ou des centres d'accueil. L'ancien SPRAR – qui s'est constitué comme un système « ordinaire » – n'a pas été en mesure de répondre à la demande croissante de réfugiés et de demandeurs d'asile depuis l'année 2014 qui s'est caractérisée par un afflux massif d'étrangers demandeurs d'asile en Europe : environ 170.000 personnes ont atterri en Italie et 65.000 ont demandé l'asile en raison du règlement Dublin. Pour faire face à ces flux, le Gouvernement, les Régions et les Autorités Locales ont mis en place un plan national et un Système d'Accueil d'Urgence (extraordinaire) (CAS) en complément du système ordinaire<sup>6</sup>.

Depuis 2018, plusieurs changements drastiques ont été prévus dans la conception du système italien d'accueil et d'intégration<sup>7</sup>, qui établit actuellement **une division claire entre les demandeurs d'asile et les réfugiés ou bénéficiaires d'une protection internationale** dans l'accès aux services d'intégration. Ce système crée malheureusement un double standard de qualité. L'offre de services d'intégration sociale et économique est principalement destinée au statut de migrant. Le système d'accueil d'urgence qui accueille les demandeurs d'asile prévoit, quant à lui, l'évaluation de l'état de santé du demandeur et de ses besoins spéciaux potentiels, **mais ne prévoit pas la fourniture de services d'intégration**. Alors que l'objectif annoncé par la réforme de 2018 était de réserver des ressources pour l'intégration à ceux qui bénéficient du permis de protection internationale en Italie, la nouvelle loi n'envisage que le déploiement de l'énergie et des fonds publics à l'organisation d'une aide de base et d'un simple accueil matériel. Ces services de base sont destinés aux demandeurs d'asile hébergés dans les établissements du CAS ou du SAI. Cela implique la nourriture et le logement sans accès aux services essentiels tels que les cours d'italien, l'assistance juridique, l'orientation professionnelle, l'assistance psychologique. Ces services ne sont garantis qu'aux réfugiés et aux bénéficiaires de la protection internationale, créant de facto un double standard dans le système d'accueil italien.

Le premier obstacle rencontré par les migrants et les réfugiés pour accéder aux programmes de l'EEP en Italie **est lié à leur mauvaise compréhension de la langue italienne**. Comme mentionné ci-dessus, le système d'accueil national actuel prévoit la mise à disposition de cours d'italien uniquement pour les bénéficiaires d'une protection internationale, hébergés par le mécanisme d'accueil de l'ISC. Les demandeurs d'asile hébergés principalement dans les établissements du CAS, en l'état actuel de la loi, n'ont

<sup>6</sup>Conférence conjointe Etat-Région, 10 July 2014;

<sup>7</sup> Décret-Loi transformé par des amendements de loi, 01/12/2018, n. 132 (Official Gazette 03/12/2018 n. 281);

pas accès aux cours d'italien. Au niveau régional, cela crée un problème pratique pour accéder aux programmes de l'EFP, car les bénéficiaires doivent faire l'objet d'un processus de sélection pour lequel un certificat de langue est nécessaire. Ceci est confirmé par l'expérience pratique de MondoDonna en tant que prestataire de services pour les installations d'intégration des demandeurs d'asile dans la région d'Émilie-Romagne. D'autre part, il a été rapporté - *à travers la littérature disponible sur le sujet et confirmée par des travailleurs sociaux encadrant des demandeurs d'asile au sein des centres d'accueil de MondoDonna à Bologne* - « la difficulté de faire comprendre aux nouveaux arrivants l'importance d'apprendre l'italien. De nombreux demandeurs d'asile donneraient la priorité à un emploi et à un revenu rapide, sans vraiment comprendre l'importance d'apprendre la langue en premier<sup>8</sup> ». Les bénéficiaires de la protection internationale hébergés par le système d'accueil SAI sont plutôt inscrits à des cours d'italien et accompagnés pour obtenir un certificat de langue, ce service étant financé par le programme SAI lui-même. De plus, même pour les personnes ayant un bon niveau de compréhension de la langue italienne, la participation effective aux programmes de formation sur le lieu de travail peut être pratiquement difficile, en raison de l'utilisation de terminologies spécifiques, qui ne leur sont pas toujours compréhensibles. Pour conclure, le niveau réel d'alphabétisation en langue italienne est l'un des principaux critères d'obtention d'un emploi une fois la formation en entreprise terminée<sup>9</sup>. Une bonne maîtrise de l'italien est également l'une des principales conditions pour obtenir le renouvellement d'un titre de séjour national.

Dans le cadre de l'accès aux programmes de l'EFP et aux services de l'emploi (par exemple, les programmes de formation sur le lieu de travail), un deuxième obstacle est lié **à la mauvaise connaissance de la bureaucratie nationale et l'existence de procédures bureaucratiques lentes**. Ceci est particulièrement pertinent pour les demandeurs d'asile. Ils doivent rester dans le système du CAS pendant une durée limitée, à savoir le temps nécessaire pour donner suite à leur demande d'obtention du titre de protection internationale - *et donc avoir le droit d'accéder au système d'accueil de l'ISC*. Les demandeurs d'asile finissent par rester dans des centres d'accueil de première ligne durant un an ou plus. C'est en effet le temps nécessaire pour traiter leur demande de statut de réfugié/protection internationale.

Un autre obstacle repose sur la difficulté pour le système national **à reconnaître et à convertir les qualifications et compétences professionnelles/universitaires des migrants et des réfugiés**.

Afin d'être sélectionnés pour accéder aux programmes de l'EFP et aux activités de formation sur un lieu de travail en Italie, les migrants et les réfugiés doivent détenir et

<sup>8</sup> E.Allasino, M.Eve, G.Henry, M.Perino, "L'inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte" pp. 24, 2018  
<http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

<sup>9</sup> E. Allasino, M. Eve, G. Henry, M. Perino, "L'inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte" pp 24, 2018  
<http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

démontrer leurs qualifications académiques de base (par exemple, un certificat de huitième année). Or les migrants et les réfugiés n'ont pas toujours de tels titres éducatifs, parce qu'ils ont perdu leurs documents pendant le voyage migratoire ou parce qu'ils n'ont tout simplement pas fréquenté/fini l'école primaire dans leur pays d'origine. De plus, pour être sélectionnés dans les programmes de l'EFPI, les bénéficiaires doivent détenir **un titre de séjour valide** : la présentation du récépissé fourni par les autorités locales pour certifier la demande d'un tel permis - ou son renouvellement - n'est pas considérée comme un document valide pour entrer dans les programmes de l'EFPI et dans la formation en milieu de travail.

Le récépissé est un document délivré, entre autres, au demandeur de protection internationale par la Préfecture de Police, mais aussi à ceux qui sont en première instance de délivrance ou de renouvellement d'un titre de séjour pour un autre motif, en attendant la délivrance du titre de séjour électronique définitif. Pour résumer, les critères de sélection pour entrer dans les programmes de l'EFPI en Italie sont particulièrement difficiles à remplir par les migrants et les réfugiés.

Pendant la pandémie de COVID19, les travailleurs sociaux de MondoDonna ont observé que les bénéficiaires utilisent normalement des smartphones pour accéder à la formation en ligne. Cependant, de tels équipements ne sont très souvent pas adaptés pour faire fonctionner des plateformes d'apprentissage à distance. Enfin, l'utilisation effective d'une plate-forme d'apprentissage pour l'apprentissage à distance nécessite un bon niveau d'alphabétisation et de compétences numériques que les migrants ne possèdent souvent pas.

Un obstacle supplémentaire, signalé par les migrants et les réfugiés suivant une formation en agriculture ou en service de nettoyage sur le lieu de travail, concerne **le manque de moyens de transport**, qui sont importants pour arriver à l'heure et font parfois défaut (par exemple pour se rendre sur le lieu de travail à la campagne).

De manière générale, la difficulté culturelle qu'ont souvent les migrants et réfugiés à **respecter certaines règles** (ex : être ponctuel) qui sont jugées importantes pour réussir la formation ou être embauché suite à une formation en entreprise constitue également un obstacle.

## ESPAGNE

Le droit à l'éducation et à la formation professionnelle est inscrit dans la Constitution espagnole de 1978. Il inclut le droit à l'éducation de base pour la population étrangère. La formation professionnelle en Espagne a subi depuis les années 1990 des changements profonds pour tenter de remédier aux lacunes de l'ancien système éducatif dans un nouveau contexte européen. Alors que le système actuel, qui est encore en cours de mise en œuvre, a abandonné une grande partie de ses anciens préjugés académiques, il y a encore place à l'amélioration [1].

Le programme d'enseignement et de formation professionnels (EFP) est un pilier essentiel à la fois pour les réfugiés et les migrants qui souhaitent commencer à travailler en Espagne et pour réintégrer ceux qui font déjà partie du marché du travail. Sans formation, les difficultés et obstacles à l'insertion sociale et professionnelle augmentent considérablement. Et sans emploi décent, l'insertion sociale est impossible. Pour les réfugiés, l'inclusion sociale et professionnelle **est un objectif à long terme** difficile à atteindre car ils doivent repartir de zéro pour plusieurs raisons. Dans le cas de ceux qui ne connaissent pas la langue espagnole, l'apprentissage est le premier objectif.

**L'apprentissage de la langue espagnole est la première difficulté rencontrée pour accéder à la formation professionnelle.** L'apprentissage occupe un rôle central pour les réfugiés et les demandeurs de protection internationale et, même si cela peut sembler évident au préalable, cela n'a pas toujours été le cas. La priorisation de cette question en ce qui concerne les migrants, a conduit à la professionnalisation du service. Les cours d'espagnol sont pour la plupart de ces personnes bien plus qu'un lieu d'apprentissage de la langue, ils deviennent aussi un espace de rencontre, de camaraderie, de liberté.

Le délai moyen pour parvenir à une communication efficace dans la nouvelle langue d'accueil est d'environ 24 mois, selon le profil de la personne et sa langue maternelle. Par ailleurs, **il n'y a pratiquement pas d'écoles, de centres de formation ou d'enseignants experts de l'enseignement de l'espagnol à destination des groupes de demandeurs d'asile et de réfugiés.** Enfin, la formation des groupes **est toujours hétérogène** car elle répond au taux d'entrée des personnes dans le programme d'accueil et d'intégration et non à leur niveau de langue. Les ressources enseignées au immigrés sont essentiellement concentrées sur la recherche d'emploi, même lorsqu'ils n'ont pas un niveau de base ou moyen en espagnol (CEAR 2019)<sup>10</sup>. Des études comme celles de Van Tubergen et Kalmijn (2005)<sup>11</sup> montrent que les réfugiés sont moins compétents dans la langue du pays d'accueil par rapport aux autres catégories d'immigrés. Selon ces recherches, seul un réfugié sur deux, avec plus de dix ans de résidence dans un pays de l'Union européenne, parvient à acquérir une connaissance avancée de la langue.

Outre la barrière de la langue, il existe également d'autres défis à surmonter lors de l'accès aux programmes de l'EFP en Espagne : la santé, le logement, la sécurité, la mobilité et les soins familiaux. L'instabilité socio-économique peut empêcher, particulièrement les migrants humanitaires, d'investir du temps dans la formation. Les réfugiés, eux, sont en général plus sujets aux problèmes de santé que la population générale et les autres groupes d'immigrants. Nombreux sont ceux qui souffrent d'expériences traumatisantes et souvent violentes liées à leur migration forcée (OCDE,

<sup>10</sup> CEAR. Informe 2019 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)

<sup>11</sup> Van Tubergen, F. y Kalmijn, M. (2005): "Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries". American Journal of Sociology, n° 110 (5). 2005. pp. 1.412-1.457.

2016)<sup>12</sup>. Les réfugiés qui signalent des symptômes d'anxiété et de dépression ont des taux d'employabilité considérablement inférieurs à ceux des réfugiés et autres migrants ne présentant pas de tels symptômes (Liebig et Tronstad, 2018)<sup>13</sup>. Tant pour les programmes préparatoires que pour les programmes de l'EFP, les réfugiés sont souvent plus susceptibles d'abandonner leur formation, en particulier lorsqu'ils doivent se rendre régulièrement chez le médecin, en plus de s'occuper d'enfants ou de travailler à temps plein (Mathema, 2018)<sup>14</sup>.

**Le manque d'accès aux transports** - que ce soit en raison de leur coût ou de leur disponibilité - est également un obstacle important pour les réfugiés, limitant l'accès aux cours de formation, aux écoles. Ce phénomène s'observe en particulier dans les grandes villes comme Madrid où il est plus coûteux de se déplacer d'une partie de la ville à l'autre.

De même, **les besoins immédiats peuvent contraindre les apprenants migrants à travailler plutôt que de se former avec l'EFP**. Nombreux sont les jeunes migrants qui arrivent en Espagne vers la fin de l'âge de la scolarité obligatoire et souhaitent entrer immédiatement sur le marché du travail. Les étudiants migrants travaillent plus que les étudiants autochtones et le fait d'avoir un travail rémunéré a une corrélation négative avec les compétences académiques. (OCDE, 2018)<sup>15</sup>. L'apprentissage peut être plus attrayant pour les jeunes migrants en raison de la possibilité de gagner un revenu. Cela peut être plus gratifiant que les filières académiques pour ceux qui ont besoin de se sécuriser financièrement ou de répondre à d'autres besoins tels que le remboursement des dettes liées à leur voyage. Cependant, la participation à l'EFP n'est pas toujours **le meilleur choix économique pour les migrants : les salaires des apprentis sont souvent inférieurs à ceux des emplois peu qualifiés**. De tels coûts peuvent conduire à une situation où les réfugiés réduisent leur potentiel en raison de leurs besoins économiques désespérés.

Pour conclure, les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en Espagne aident à connecter les migrants et les réfugiés au marché du travail et à trouver des emplois correspondant à leurs compétences et qualifications. Cependant, compte tenu du nombre croissant de demandeurs d'asile et de réfugiés, il est nécessaire d'adapter et réinventer les programmes de l'EFP.

<sup>12</sup> OECD (2016), Making Integration Work: Refugees and Others in Need of Protection, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>.  
Open DOI

<sup>13</sup> Liebig, T. and K. Tronstad (2018), "Triple disadvantage? : A first overview of the integration of refugee women", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.

<sup>14</sup> Mathema, S. (2018), What Works: Innovative Approaches to Improving Refugee Integration, Center for American Progress, Washington DC.

<sup>15</sup> OECD (2018), The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-being, OECD Reviews of Migrant Education, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264292093-en>.

## BELGIQUE

Les principales études en Belgique portent sur l'intégration sociale et professionnelle des migrants. La formation en général et l'accès à la formation professionnelle en particulier ne sont pas abordés séparément de cette question principale.

Les principaux freins et obstacles à l'accès à la formation professionnelle et par conséquent à l'insertion sur le marché du travail identifiés par ces études sont de différents types :

1. Les barrières juridiques et administratives

Spécialement lié à la reconnaissance des compétences professionnelles et des diplômes acquis par les migrants dans leur pays d'origine. Également, des barrières liées au type de « Permis de séjour » et « Permis de travail » qui restreignent les possibilités d'accès à la formation et à l'emploi.

2. Le manque d'informations

Les migrants nouvellement arrivés sont parfois confus et ont des difficultés à accéder à des informations structurées et claires sur les dispositifs de formation existants.

Le fait que l'information soit généraliste car adressée à un large public cible rend difficile la possibilité de répondre à des réalités et des besoins individuels. Des besoins qui diffèrent d'une personne à l'autre selon son parcours de vie, ses compétences, ses diplômes et ses expériences...

3. La maîtrise de la langue

La connaissance de la langue du pays d'accueil est un tremplin efficace pour se lancer dans la formation et pour faciliter et améliorer l'intégration sociale et professionnelle des nouveaux arrivants (migrants). Parfois, l'analphabétisme (des adultes) est aussi un obstacle sérieux à l'insertion sur le marché de la formation et de l'emploi. Ainsi, le niveau de langue peut être un facteur bloquant au début de la formation : il faut donc travailler à la fois sur l'apprentissage de la langue et la méthode d'apprentissage.

4. Les conditions socio-économiques

Il est important d'adopter une approche holistique pour considérer les groupes cibles : ils ne sont pas seulement « stagiaires » ou « migrants », ils sont également « parents », « partenaires » ...etc.

Ainsi, les problèmes familiaux, financiers et de santé pourraient être de sérieux obstacles à travailler et à prendre en compte lorsqu'on aborde l'accès à l'EFPP par les migrants.



## 4. CONCLUSIONS

Dans le cadre du programme Fashion for Inclusion destiné aux formateurs de l'EFP dans les domaines de la couture, du recyclage, de la mode et du design, **11 compétences ont été définies**. Il s'agit de compétences interpersonnelles, sociales et professionnelles.

Ces compétences ont été identifiées comme fondamentales pour les performances professionnelles des formateurs mais aussi pour l'obtention d'acquis d'apprentissage de haute qualité à destination des migrants ou des réfugiés menacés d'exclusion sociale.

**Le questionnaire d'auto-évaluation** adressé aux formateurs a fourni des informations sur a) le niveau moyen atteint pour chaque compétence, et b) la pertinence par rapport à l'emploi donné. En général, toutes les compétences évaluées ont été bien classées dans les deux dimensions, avec des notes supérieures à 5 sur 7, à l'exception de *La connaissance et de l'utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte*. Cet item, avec la *Capacité à faire face à la démotivation des étudiants*, est celui qui détient l'écart le plus important entre le niveau de compétence moyen atteint par les formateurs interrogés et la pertinence donnée.

*Avoir des compétences en communication interculturelle et adopter une approche de sensibilité interculturelle* sont les compétences les mieux classées, en termes de niveau de compétence auto-évalué atteint et de pertinence.

Concernant **les besoins de formation** détectés par les répondants, l'acquisition de connaissances et d'outils pour faire face au facteur interculturel, lié à la diversité des origines culturelles des stagiaires, est l'un des besoins les plus évidents. Parallèlement, recevoir une formation aux compétences liées à l'intervention sociale et à l'éducation sociale a également été fréquemment mentionné comme pertinent.

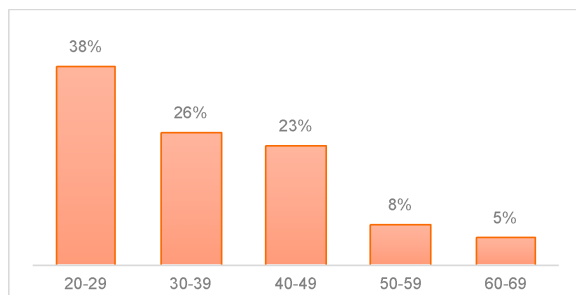
**Les principaux défis** rencontrés et identifiés par les formateurs et les professionnels de l'EFP lorsqu'ils travaillent avec des migrants et des réfugiés menacés d'exclusion sociale sont, encore une fois, associés à l'élément culturel (plus précisément à l'existence de barrières linguistiques et au manque d'outils pour comprendre et intégrer le dans la formation et dans l'environnement d'apprentissage) et aussi avec la complexité des réalités sociales auxquelles les stagiaires sont confrontés. À partir des rapports sur l'état de l'art livrés, **il est possible d'affirmer que les obstacles et les défis auxquels les migrants et les réfugiés sont confrontés lorsqu'ils souhaitent accéder aux systèmes de l'EFP dans les pays d'accueil sont similaires** en Italie, en Grèce, en Espagne et en Belgique.

Les principaux obstacles mis en évidence sont : a) la difficulté d'apprentissage de la langue d'accueil, première base pour entreprendre des programmes de formation et favoriser l'insertion sociale et professionnelle ; b) des obstacles bureaucratiques ; c) les exigences administratives pour l'accès aux programmes de formation, souvent liées au statut juridique ou à l'accréditation des qualifications ; d) la difficulté de reconnaissance

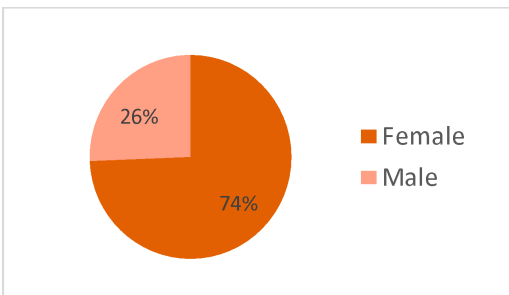
des compétences ou des qualifications académiques des pays d'origine ; e) les conditions sociales et économiques précaires, f) le manque d'information sur les procédures administratives.

ANNEXE 1- PROFIL SOCIODEMOGRAPHIQUE

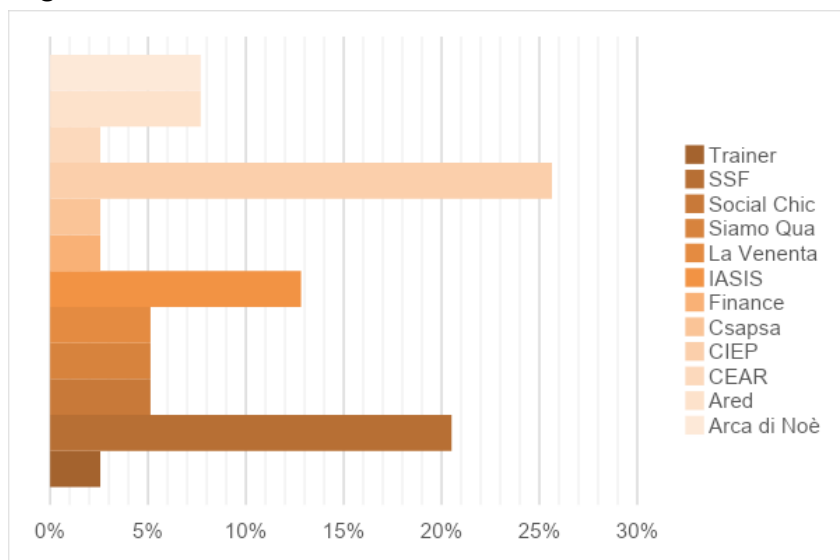
**Tranche d'âge**



**Organisation**



**Organisation**



## ANNEXE II – LES FORMATEURS RÉPONDENT AUX QUESTIONS OUVERTES

### Besoins de formation

Suggestions des professionnels de l'EFPP concernant les besoins spécifiques de formation qui pourraient améliorer leurs performances professionnelles dans le domaine de la formation EFPP, l'inclusion sociale et professionnelle des migrants et des réfugiés.

- Créer plus d'occasions de se rencontrer et de travailler ensemble.
- *Creare più occasioni di scambio e condivisione* (Créer plus d'opportunités d'échange et de partage).
- Créer plus d'endroits où nous pouvons partager et apprendre ensemble.
- Développer une formation en pédagogie sociale
- Apprendre comment gérer les conflits.
- Sarebbe necessario un tutoraggio all'operare dei formatori del settore sociale (Il y aurait un besoin d'encadrement des formateurs dans le secteur social)
- J'ai besoin d'approfondir l'histoire et la culture des personnes qui viennent aux cours pour créer plus d'empathie et obtenir de meilleurs résultats d'apprentissage.
- Je pense que j'ai besoin de voir plus de vidéos ou d'en savoir plus sur l'insertion professionnelle des migrants et des réfugiés.
- Il faut développer les compétences interculturelles, l'empathie, les capacités de communication avec les migrants/réfugiés et les capacités de mentorat.
- Il faut apprendre à faire face à tout type de crise humaine (conséquences psychologiques du covid-19, dépressions mentales, désespoir, conflits).
- Il faut plus d'informations sur la façon de gérer les différences entre les différentes cultures
- Développer la connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'opportunités d'emploi.
- Participer à des ateliers sur les enjeux.
- Comment améliorer l'enseignement/la formation en ligne avec nos utilisateurs.
- Adapter l'espace/les ressources aux migrants et réfugiés handicapés.
- Mettre au point des méthodes pour éviter la démotivation.
- Connaître en profondeur le marché du travail et de la culture actuels.
- Avoir une meilleure connaissance des autres cultures.

### Défis

Réponses des professionnels de l'EFPP **concernant les principaux défis auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils contactent des stagiaires migrants ou réfugiés :**

- L'unification des différents patrimoines culturels.
- Les migrants ou les réfugiés ne sont souvent pas jeunes et ont leur propre idée sur la façon de faire les choses, ils ont leurs méthodes et ils ne sont pas ouverts à l'apprentissage de nouvelles techniques.
- Il n'y a pas assez de possibilités pour continuer à créer des opportunités d'emploi.

- La dynamique de groupe, et les responsabiliser avec le design et le travail sans les coloniser. Il est important de savoir où sont les limites de la colonisation.
- Comprendre leur contexte de vie, essayer d'adapter leurs besoins aux programmes.
- *La sfida plus importante est la necessità d'intervenire sui vari campi contestualmente: cultura, lingua, formazione, inserimento. La sfida consiste nell'accompagnare in un percorso integrato.* (Le défi le plus important est la nécessité d'intervenir dans différents domaines en même temps : culture, langue, formation, intégration. Le défi est de les accompagner sur un parcours intégré).
- Comprendre leur mode de vie et leur culture mais surtout savoir gérer des histoires souvent douloureuses.
- Créer une implication dans le projet, afin de créer une perspective de formation à long terme orientée vers le marché du travail, en dépassant la tendance à ne penser qu'aux besoins économiques du moment.
- Langue et contexte culturel différent. Le plus souvent la langue.
- Barrières linguistiques.
- Construire un environnement professionnel basé sur la confiance mutuelle.
- *Le sfide maggiori sono il riuscire a integrare tutti e farli sentire a casa rispettando le fragilità di ognuno* (La seule difficulté rencontrée est de pouvoir comprendre l'état émotionnel des travailleurs, de connaître leur passé sans nuire à leur sensibilité)
- Le principal défi est de garder leur constance dans toutes les activités et formations.
- Manque d'engagement, démotivation.
- Fausses nouvelles, désinformation.
- Obstacles culturels et linguistiques.
- L'informalité et l'illégalité, ainsi que les exigences légales qu'il leur est impossible de remplir.
- Leur adaptation au nouvel environnement et à la nouvelle culture. Le groupe de jeunes hôtes et leurs stéréotypes et préjugés.
- La langue.
- Les croyances culturelles.
- Les lacunes de formation des stagiaires dans les formations suivies dans les pays d'origine.

### Propositions pour surmonter les défis

Réponses des professionnels de l'EFPI **concernant la manière dont ils pensent pouvoir surmonter les principaux défis.**

- Plus d'occasions de travailler ensemble.

- J'essaie de comprendre leurs méthodes et ce n'est qu'après les avoir comprises que je peux leur faire découvrir de nouvelles techniques et essayer de les faire travailler ensemble.
- Créer de nouvelles opportunités d'emploi.
- Avec une bonne enquête ethnographique du design et de la pédagogie.
- Avoir de l'expérience et plus de compétences.
- Attualmente sono di difficile superamento. Spesso ci interfacciamo con le istituzioni, volontariato associazioni per tamponare vari problemi (Ils sont actuellement difficiles à surmonter. Pour résoudre plusieurs problèmes, nous collaborons souvent avec des institutions publiques, des associations bénévoles).
- Écouter sans préjugés et rechercher des points communs entre les différentes cultures.
- Par le travail quotidien, la formation continue et la consolidation d'équipe.
- En se formant aux côtés de ceux qui ont de l'expérience.
- Par l'apprentissage.
- Par des activités ludiques et des animations.
- Credendo ciecamente in questo lavoro, mettendoci conoscenza impegno e cura per le persone che ogni giorno ci vengono affidate (En croyant fermement en ce travail, en apportant ses connaissances, son engagement et ses soins aux personnes qui comptent sur nous chaque jour).
- Avec de la coopération interculturelle.
- En construisant la confiance à travers le temps et les interactions positives.
- Par le dialogue.
- Je peux surmonter ce défi en les gardant motivés et en analysant pourquoi parfois ils ne le sont pas. Si on comprend les raisons, on peut les aider de manière efficace.
- En proposant un accompagnement sur mesure.
- Par l'éducation.
- Par la formation.
- En changeant la loi. Il faut des programmes plus transversaux (programmes communautaires, ainsi qu'une orientation professionnelle, des programmes éducatifs, l'interculturalité...)
- Plus de campagnes de sensibilisation, plus d'ateliers liés à l'interculturalité et à l'intégration dans les écoles, plus de travail avec les familles.
- Par la formation.
- Avec plus d'informations.
- Pour combler les lacunes dans la formation des stagiaires, il est nécessaire d'investir dans des modules de formation continue centrés sur les compétences transversales telles que la langue italienne, les mathématiques, la géométrie.

ANNEXE III – REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES UTILISEES POUR L'ELABORATION DE CE RAPPORT

### GRECE

- [https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/45292/1/503607\\_%ce%91%ce%93%ce%93%ce%95%ce%9b%ce%91%ce%9a%ce%97%ce%a3\\_%ce%9a%ce%a9%ce%9d%ce%a3%ce%a4%ce%91%ce%9d%ce%a4%ce%99%ce%9d%ce%9f%ce%a3.pdf](https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/45292/1/503607_%ce%91%ce%93%ce%93%ce%95%ce%9b%ce%91%ce%9a%ce%97%ce%a3_%ce%9a%ce%a9%ce%9d%ce%a3%ce%a4%ce%91%ce%9d%ce%a4%ce%99%ce%9d%ce%9f%ce%a3.pdf)
- [https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16\\_06\\_17\\_Epistimoniki\\_Epitropi\\_Prosfygon\\_YPPETH\\_Apotimisi\\_Protaseis\\_2016\\_2017\\_Final.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16_06_17_Epistimoniki_Epitropi_Prosfygon_YPPETH_Apotimisi_Protaseis_2016_2017_Final.pdf)
- <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2018/03/Skleparis-Policy-Brief-GREECE.pdf>

### ITALIE

- European Centre for the Development of Vocational Training, “*Vocational Education and Training: Bridging Refugee and Employer needs*”, 2017 ([www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120](http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120));
- Denomination provided for by the D.L. 130/2020 “Urgent provisions on immigration and security”;
- Law n.189/2002;
- Joint State-Region Conference, 10 July 2014;
- Decree-Law converted with amendments by Law 01/12/2018, n. 132 (Official Gazette 03/12/2018 n. 281);
- E.Allasino, M.Eve, G.Henry, M.Perino, “L’inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte” pp. 24, 2018 <http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>
- [www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120](http://www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120)
- [www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy)
- [www.miur.gov.it/minori-stranieri-non-accompagnati](http://www.miur.gov.it/minori-stranieri-non-accompagnati)
- [www.ismu.org/alunni-con-background-migratorio-in-italia-comunicato-stampa-30-9-2020-2/](http://www.ismu.org/alunni-con-background-migratorio-in-italia-comunicato-stampa-30-9-2020-2/)
- <https://asylumineurope.org/reports/country/italy/reception-conditions/short-overview-italian-reception-system/>
- <https://asylumineurope.org/reports/country/italy/reception-conditions/access-and-forms-reception-conditions/forms-and-levels-material-reception-conditions/>
- <http://politichepiemonte.it/argomenti/colonna1/immigrazione-e-integrazione-sociale/626-l-integrazione-dei-rifugiati-il-refugee-gap-e-l-attivazione-dei-territori>
- <http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

## ESPAGNE

- Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe: Spain. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Spain\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)
- CEAR. Informe 2019 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)
- Van Tubergen, F. y Kalmijn, M. (2005): "Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries". American Journal of Sociology, n° 110 (5). 2005. pp. 1.412-1.457.
- OECD (2016), Making Integration Work: Refugees and Others in Need of Protection, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>.
- Liebig, T. and K. Tronstad (2018), "Triple disadvantage? : A first overview of the integration of refugee women", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.
- Mathema, S. (2018), What Works: Innovative Approaches to Improving Refugee Integration, Center for American Progress, Washington DC.

## BELGIQUE

- Analyse de la note de politique générale "Asile & migration" du 04/11/2020 - [Analyse de la note de politique générale "Asile & migration" du 4 novembre 2020 - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- La réforme du "permis unique" et du "titre unique" - [La réforme du "permis unique" et du "titre unique" - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- Quel accompagnement pour les jeunes les plus vulnérables? - [Quel accompagnement pour les jeunes les plus vulnérables? - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- L'accès à l'exercice des professions réglementées pour les personnes formées à l'étranger - [L'accès à l'exercice des professions réglementées pour les personnes formées à l'étranger - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- Actions citoyennes pour l'appropriation du français par les migrants : enjeux et impacts à Liège - [Actions citoyennes pour l'appropriation du français par les migrants : enjeux et impacts à Liège - IRFAM](#)
- « NEET » issus de l'immigration : pour une insertion plus nette - [Analyse 2018 15 \(irfam.org\)](#)
- Migrations en Belgique : lieux communs et stéréotypes - [Migrations en Belgique : lieux communs et stéréotypes \(eclosio.org\)](#)
- Les nouvelles frontières de la politique migratoire européenne - [LES NOUVELLES FRONTIÈRES DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE EUROPÉENNE \(eclosio.org\)](#)



## Fashion for inclusion



Funded by Erasmus+ SEPIE KA202  
(2020-1-ES01-KA202-082950)

Project coordinated by ABD Asociación Bienestar y Desarrollo, in partnership with the organizations IASIS, Mindshift, CIEP, Solidaridad sin Fronteras, BAU and Mondo Donna.


This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the project coordinator ABD Asociación Bienestar y Desarrollo and do not necessarily reflect the views of the European Union.




This work is licensed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License ([CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)).

This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator. If you remix, adapt, or build upon the material, you must license the modified material under identical terms.

CC BY-NC-SA includes the following elements:

BY  – Credit must be given to the creator

NC  – Only noncommercial uses of the work are permitted

SA  – Adaptations must be shared under the same terms