



LE PROJET VITAR 2

2 produits phares

- Le curriculum de la formation

« Profession : formateur et formatrice en éducation citoyenne »

- La formation

"Orientation et Insertion Socio-professionnelle pour Migrants africains subsahariens"

Présenté par l'IRFAM et le COF, octobre 2007

Table des matières

1. Le projet VITAR

1. Valorisation identitaire, transferts, autonomie réalisations
2. Vitar 2 : présentation du projet
3. Articulation des produits phare et des autres dimensions du projet

2. Le curriculum de la formation

« Profession : formateur et formatrice en éducation citoyenne »

Description de la formation des formateurs en éducation citoyenne

Pour en savoir plus : description des produits supports

3. La formation en orientation et insertion

Socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens

1. Introduction
2. La formation en orientation et insertion
Socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens
 1. Objectif : Insertion socioprofessionnelle
 2. Le contenu de la formation
 3. La valeur ajoutée du produit phare
 4. L'articulation du produit phare et des produits supports
 5. Des résultats positifs
 6. Les forces et limites du produit
3. Conclusion

Annexes

- Au point 2.

Grille de validation

Curriculum VITAR2

Prétest formation

Matériel évaluation interméd

Evaluation fin de formation

- Au point 3.

Grille de validation

1. LE PROJET VITAR

1. VALORISATION IDENTITAIRE, TRANSFERTS, AUTONOMIE, REALISATIONS ...

Proposée par l'IRFAM, l'initiative VITAR 2 est héritière de l'expérience d'un premier projet VITAR (2001-2004) également soutenu par le FSE et des pouvoirs régionaux et locaux wallons. Elle pose comme hypothèse la mise en œuvre de nouvelles pratiques de coopération au développement avec le continent africain, dont les acteurs principaux seraient les Africains subsahariens qualifiés immigrés en Belgique et leurs associations. Il s'agit de définir et de valoriser les ressources humaines et les compétences spécifiques de cette population dans le cadre de pratiques diverses de formation, d'accompagnement à l'insertion, de transferts de compétences et d'échanges avec le continent africain. Les actions concernent également d'autres secteurs d'emploi plus généraux ou la création de commerces.

Nous entendons par « compétences », des savoirs et des savoir-faire qualifiants des individus susceptibles d'être mobilisés dans des contextes donnés. Cette acception du vocable est fonction du groupe spécifique ciblé par l'initiative, à savoir la population d'origine africaine subsaharienne installée en Belgique francophone. Une première investigation de l'IRFAM en 2000-2001 a en effet montré les caractéristiques particulières de cette population fraîchement immigrée : haute qualification académique pour un adulte sur deux, bonne maîtrise de la langue française, notamment, ainsi que de forts liens à l'Afrique, dont une certaine motivation pour s'y investir. La recherche a montré également le degré d'exclusion socioprofessionnelle que vit cette population en Belgique, une exclusion explicable, entre autres, par des formes de discrimination et de nombreux obstacles administratifs limitant l'accès au marché de l'emploi. Toutefois, on constate aussi que cette population a une certaine expérience professionnelle diversifiée et souvent sans rapport avec sa formation initiale. Des observations plus récentes montrent également une diversification de cette population avec l'apparition de chercheurs d'emploi moins qualifiés et avec une faible maîtrise du français, également rencontrés dans le cadre du projet.

2. VITAR 2 : PRESENTATION DU PROJET

Ayant démarré en mai 2005, le projet « VITAR 2 » a pour objectif principal l'insertion socioprofessionnelle des **migrants africains subsahariens** souvent victimes de discriminations à l'embauche. Le projet regroupe plusieurs associations qui travaillent depuis un certain nombre d'années avec les migrants et est principalement ancré à Bruxelles.

La Commune de Saint-Josse-Ten-Noode est la coordinatrice de cette initiative. Les activités mises en place sont entre autres :

- La recherche des niches d'emploi pour les demandeurs d'emploi subsahariens ;
- La formation, l'information, l'orientation des chercheurs d'emploi vers des structures d'emploi et leur placement ;
- Le développement des projets à compétences transférables permettant un transfert de connaissances dans les pays du sud ;
- La sensibilisation des politiques et des entreprises à la problématique des travailleurs subsahariens au travers de colloques, des rencontres ou des initiatives interculturelles.

Les opérateurs de l'action sont outre, l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM), l'association TRANSFAIRES, le Centre d'Orientation et de Formation (COF), la Maison d'Entraide pour le Développement Social (MEDES). D'autres partenaires ont été associés à ce projet pour le soutenir grâce à leurs expertises, notamment, Bruxelles-Formation, la Mission-locale de Saint-Josse-ten-Noode, le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, le Pacte territorial bruxellois pour l'emploi. Le projet comprend également un partenariat

transnational en France et en Italie avec des organismes qui travaillent dans le même secteur de la lutte contre la discrimination.

Les actions envisagées peuvent se traduire comme suit :

- L'insertion de demandeurs d'emploi peu qualifiés dans l'emploi ou dans un parcours de formation ;
- La formation de chercheurs d'emploi qualifiés à la profession de formateur/trice en éducation citoyenne ;
- L'accueil, l'information et l'orientation d'une centaine de chercheurs d'emploi vers des structures d'insertion socioprofessionnelle ;
- L'identification des emplois potentiels en Belgique et en Afrique pour des chercheurs d'emploi ;
- L'élaboration des projets de coopération au développement permettant de valoriser les compétences citoyennes des migrants participant au projet ;
- L'élaboration d'un cadre théorique et méthodologique spécifique à l'insertion socio-professionnelle des migrants africains ;
- L'accompagnement des femmes vers la création de petites entreprises ;
- La diffusion des résultats du projet en Belgique et en Europe, notamment au sein du partenariat transnational ;

Au total ce sont près de 200 chercheurs d'emploi (H./F.) qui bénéficient du projet VITAR 2.

3. Articulation des produits phare et des autres dimensions du projet

Le projet VITAR est articulé en 7 objectifs, s'articulant les uns avec les autres :

- *Objectif spécifique n°1 : Identification des niches d'emploi*
- *Objectif spécifique n°2 : Identification des compétences des migrant(e)s bénéficiaires du projet*
- *Objectif spécifique n°3 : Le développement des projets à compétences transférables*
- **Objectif spécifique n°4 : Intégrer professionnellement un groupe de 15 migrant(e)s hautement qualifiés originaires d'Afrique subsaharienne, dans des projets de développement de la citoyenneté active tant en Belgique qu'en Afrique, en leur permettant de valoriser leurs compétences interculturelles et de devenir, entre autres, formateurs/formatrices en éducation à la diversité et à la citoyenneté**
- *Objectif spécifique n°5 : Construire un cadre théorique et méthodologique pertinent et partagé entre tous les partenaires du PDD, pour tout ce qui concerne les aspects de formation, de suivi, d'accompagnement et de mise à l'emploi de ce public spécifique*
- *Objectif spécifique n°6 : Sensibiliser les professionnel-le-s de l'insertion à la problématique.*
- **Objectif spécifique n°7 : Formation et insertion à l'emploi et à des formations qualifiantes de chercheurs d'emploi africains faiblement qualifiés (20-25)**

Le produit phare « profession : formateur et formatrice en éducation citoyenne », porté par l'IRFAM est issu du travail autour de l'objectif 4 et constitue une des pierres angulaires du projet. Il a également donné lieu à la production de supports présentés plus loin.

Le produit phare « formation en orientation et insertion socioprofessionnelle pour migrants africains subsahariens », porté par le COF est issu du travail autour de l'objectif 7.

2. Un produit phare du projet VITAR 2 :

Le curriculum de la formation

« Profession : formateur et formatrice en éducation citoyenne »

Présenté par l'IRFAM au nom du PDD VITAR 2

Bruxelles, octobre 2007

Description de la formation des formateurs en éducation citoyenne

Cette formation est la base de l'action visant l'objectif spécifique n°4 : « Intégrer professionnellement un groupe de 15 migrant(e)s hautement qualifiés originaires d'Afrique subsaharienne, dans des projets de développement de la citoyenneté active tant en Belgique qu'en Afrique, en leur permettant de valoriser leurs compétences interculturelles et de devenir entre autres formateurs/formatrices en éducation à la diversité et à la citoyenneté ».

A la source de cette offre de formation pointue, on trouve les besoins identifiés par l'IRFAM dans le secteur de la coopération au développement. Les programmes financés par l'UE, ainsi que les divers contacts pris lors des missions de l'IRFAM et de TRANSFAIRES (autre partenaire) avec des délégations européennes présentes en Afrique centrale, montrent clairement un besoin de formateurs dans le domaine de l'éducation à la paix, à la diversité et à la citoyenneté. Ces formateurs peuvent intervenir auprès des enseignants, des cadres associatifs et des fonctionnaires de cette région en plein processus de pacification, au sein de projets supportés par des budgets de coopération.

La formation fut conçue, exécutée et évaluée par l'IRFAM. Les autres partenaires, la MEDES et TRANSFAIRES ont contribué à mobiliser le public. Il s'agit d'une formation dont les objectifs pédagogiques sont de rendre les participants capables :

- d'intégrer les concepts de la formation à la diversité et à la citoyenneté,
- de défendre les valeurs démocratiques qui sous-tendent l'éducation à la diversité et la citoyenneté
- d'entrer dans un processus de remise en question personnelle de ses propres préjugés et stéréotypes,
- d'élaborer un curriculum de formation en tenant compte de la spécificité et des besoins des participant(e)s
- de prendre en charge l'organisation d'une formation d'adultes
- de faciliter seule ou à deux l'ensemble de la formation prévue
- de mener une évaluation de la formation menée
- d'intégrer une équipe de projet
- d'accepter les règles imposées par l'organisation du travail.

La réussite de la formation sera attestée par :

- La participation effective
- La réussite aux tests d'évaluation de la formation
- L'évolution personnelle et la manière de gérer des situations de conflits interpersonnelles liées à la diversité
- La capacité à élaborer le cahier des charges d'une formation, qui comprend : l'analyse des besoins, des demandes des participant(e)s, les objectifs, les méthodes, les outils, le cadre théorique, la logistique et l'évaluation.
- La capacité à s'intégrer dans une équipe et la capacité à cofaciliter une formation.
- La capacité à respecter les calendriers et les plannings.

Plusieurs étapes furent nécessaires pour réaliser ce produit formation :

- Constitution de l'équipe d'intervention dans la formation (personnel de l'IRFAM et des invités)

- Elaboration du curriculum de professionnalisation des stagiaires
- Information et recrutement des stagiaires en collaboration avec MEDES et TRANSFAIRES
- Organisation concrète de la formation
- Exécution de la formation et des évaluations avant, pendant, après
- Accompagnement des stagiaires dans les stages et les missions en Belgique et pour certains en Afrique
- Evaluation continue et participative des stagiaires au-delà de la formation dans la partie « accompagnement »

Après une introduction et un prétest, le curriculum de la formation « **Profession : formateur en éducation citoyenne** » aborde divers domaines de compétences regroupées en quatre modules :

Module 1 : Les compétences citoyennes et interculturelles (9 jours de formation) (coordination : Dina Sensi)

Contenus spécifiques :

- * Le cadre référentiel de la communication interculturelle
- * L'approche théorique des notions de cohésion sociale et de compétences interculturelles, de lutte contre les discriminations
- * Le cadre référentiel de la communication non violente
- * Le cadre référentiel de la communication de crise
- * Le cadre référentiel de la citoyenneté et le développement durable

Module 2 : Les compétences pédagogiques de formateurs en éducation à la paix, à la diversité et à la paix (9 jours) (coordination : Dina Sensi)

Contenus spécifiques :

- * Le programme « Harmoniques »
- * Les outils de l'éducation à la paix (le kit de la jeune chambre économique et les outils de l'école pour la paix de Grenoble)
- * La pédagogie interculturelle
- * La pédagogie de la formation d'adultes

Module 3 : Les compétences de gestion, organisation et évaluation de projet et de formation (6 jours) (coordination : Dina Sensi)

Contenus spécifiques :

- * L'élaboration de projet de formation (analyse des besoins et des attentes, définition des objectifs ...)
- * La mise en œuvre et la gestion d'un projet de formation
- * L'évaluation

Module 4 : Les compétences d'analyse des contextes sociopolitiques dans le cadre du développement durable. (4 jours) (coordination : Altay Manço)

Contenus spécifiques :

- * Le développement durable.
- * La lutte contre les discriminations.
- * La notion du développement durable appliquée au contexte africain contemporain, y compris les dimensions d'enseignement et de sensibilisation.

* L'analyse des contextes sociopolitiques africains dans une perspective de construction de paix et de développement durable, y compris présentation d'éléments historiques utiles.

* La présentation et l'analyse critique d'exemples de bonnes pratiques de citoyenneté visant le développement durable dans la paix et relevant de la région des Grands Lacs.

La formation dure 30 jours de 6 heures. Elle est complétée par une période de 60 heures de stages minimum, dans le cadre de formations/services qui permettront d'exercer les compétences acquises par les stagiaires. Ainsi, cette phase d'accompagnement a vu la composition de plusieurs groupes de stagiaires qui ont effectué des stages très variés en Belgique, au Burundi et au Congo.

Ces initiatives ont fait germer l'idée de constituer au sein des participants des groupes d'initiatives. Ainsi, plusieurs associations de fait ont été créées :

- *Groupe Migradiv* travaillant à la constitution d'un cabinet d'experts de conseils en gestion de la diversité au sein des entreprises avec la MEDES, notamment
- *Groupe Migradev* travaillant à l'introduction des projets de formation à la citoyenneté et au codéveloppement (avec TRANSFAIRES)

Ces personnes ont commencé également à coopérer et participer activement à l'ensemble des travaux du PDD. Plusieurs ont été embauchés par les partenaires. D'autres ont trouvé des emplois dans d'autres institutions. D'autres activités citoyennes ont vu le jour ; plusieurs ont été candidats aux élections communales de 2006, une personne a rejoint une troupe de théâtre-action avec un produit sur l'histoire de l'immigration africaine. Plusieurs personnes se sont orientées vers d'autres formations ...

Finalement, sur les 25 participants initiaux, 23 ont reçu un certificat à la fin du processus en juin 2007 ; le processus d'accompagnement vers l'emploi étant encore en cours. Le projet touche à sa fin le 31 décembre 2007, l'évaluation de l'ensemble de VITAR 2 est en phase de finalisation : elle montre, en plus des points satisfaisants présentés des difficultés en ce qui concerne le montage de projets où les formateurs peuvent être employés. Néanmoins, l'offre se caractérise par son originalité cadrant bien avec la tendance actuelle de valoriser les spécificités des publics en difficulté face à l'emploi.

Le produit présenté se distingue ainsi des autres formations professionnelles par :

- *Le groupe ciblé, précis, visé dans sa spécificité : il s'agit de travailler avec les Africains uniquement de surcroît qualifiés par rapport à un métier pointu dans le domaine de la formation et du co-développement.*
- *L'organisation de VITAR 2 : Les membres du groupe cible sont acteurs du projet et mènent des actions sur le terrain pour d'autres subsahariens.*
- *L'historicité : le projet s'inscrit dans les expériences précédentes de plusieurs partenaires du PDD et ouvre vers des applications dans le futur.*

Pour en savoir plus : description des produits supports

Une grille d'évaluation du produit phare, ainsi que le rapport d'activité du projet VITAR 2, dans son ensemble, sont proposés en annexe et permettent de replacer le produit dans son ensemble.

Par ailleurs, le matériel d'évaluation de la formation de formateurs est également annexé.

Des informations complémentaires sur VITAR 2 sont disponibles sur le site www.irfam.org.

Un ouvrage à paraître aux éditions de l'Harmattan en 2008 synthétise le projet et ses résultats :

A. Manço (éd.), *Diversité culturelle, marché de l'emploi : valorisation des compétences et co-développement. Africains qualifiés en Europe*, coll. « Compétences interculturelles ».



3. Un produit phare du projet VITAR 2 :

La Formation

"Orientation et Insertion Socio-professionnelle pour Migrants africains subsahariens"

Présenté par le COF au nom du PDD VITAR 2

Bruxelles, octobre 2007



1. Introduction

Le Centre d'Orientation et de Formation COF d'Amay travaille essentiellement dans le domaine de l'insertion et/ou de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes désirant retrouver un emploi et dont la qualification actuelle ne répond plus aux exigences du marché de l'emploi ou dont l'absence de liens et de repères sociaux empêche toute chance d'insertion dans la vie active.

En tant que centre de formation pour adultes, nous sommes en contact avec un grand nombre de stagiaires. Nous nous sommes ainsi rendus compte des besoins spécifiques du public des migrants à savoir la maîtrise de la langue française, la connaissance du marché de la formation et de l'emploi ainsi que des outils de recherche d'emploi, le problème de discrimination, de dévalorisation, les difficultés et incertitudes administratives et leurs conséquences psychosociales,....

Aussi, nous rencontrons chez ces populations migrantes une volonté d'intégration sociale et professionnelle, l'envie de construire un projet de vie dans leur pays d'accueil.

Par ailleurs, pour ce public, il y a peu d'offres de formation spécifique qui prennent en considération la dimension culturelle et le parcours migrateur. Au niveau local, il n'y en a pas qui concerne spécifiquement les migrants africains subsahariens.

La formation « **Orientation et Insertion socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens** » développée dans le cadre du projet VITAR 2 constitue un préprojet communautaire pour répondre à ces constatations.

Nous avons repris le canevas d'une formation en orientation socioprofessionnelle pour tout public et l'avons enrichie des thématiques spécifiques auxquelles sont confrontées les migrants africains subsahariens. Nous avons également approfondi la connaissance du fonctionnement des institutions et législations belges, du milieu professionnel, des canaux de communication ainsi que du monde de la formation.

2. Le produit phare à valider : La formation en orientation et insertion socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens

2.1. Objectif : insertion socioprofessionnelle

L'objectif global du produit intitulé « **Formation en Orientation et Insertion socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens** » consiste à leur fournir les outils nécessaires qui leur permettent de s'ouvrir au pays d'accueil, d'y établir des relations culturelles et de réaliser une insertion socioprofessionnelle afin d'éviter le confinement dans les ghettos socioculturels et géographiques. L'intégration est ici envisagée comme un processus d'insertion socioprofessionnelle, de participation à la citoyenneté et de valorisation de la diversité. L'objectif de la formation est de donner un ensemble de solutions indispensables à leur insertion sociale, culturelle et professionnelle.

En dotant les migrants de ces connaissances et pratiques, notre formation aplanit les inégalités d'accès au marché du travail du point de vue du migrant et lutte aussi contre la discrimination en créant des opportunités de rencontre professionnelle avec les entreprises. Il s'agit d'une part de faciliter l'accès au marché de l'emploi pour un public qui éprouve des difficultés d'intégration, et d'autre part de valoriser les diversités.

L'objectif du produit est donc l'insertion socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens par la valorisation des compétences et de la diversité, la connaissance de soi, du marché de l'emploi et de la formation.

2.2. Le contenu de la formation

Les bénéficiaires ont besoin de définir un projet professionnel clair et ses possibilités de réalisations en Belgique. La connaissance du secteur de la formation, de la manière de se présenter, du marché de l'emploi et des outils de recherches en sont des éléments fondamentaux.

La formation a été pensée de telle sorte qu'elle aborde les différentes problématiques rencontrées par les migrants africains subsahariens dans leur insertion socioprofessionnelle

- une **remise à niveau en français**, nécessaire pour rechercher du travail et s'intégrer, d'où l'importance de la connaissance de la langue française écrite et parlée;
- une **initiation à l'informatique** (Windows, Word et Internet), outils informatiques nécessaires à la recherche d'un emploi et/ou d'une formation;
- une éducation à la **citoyenneté** : connaissance des institutions belges et des législations;
- des cours sur **l'interculturalité** : approche des notions de diversité, discrimination, valorisation de la différence;
- un bilan personnel pour la **définition d'un projet professionnel** et sa réalisation concrète;
- un **stage** en entreprise et des visites d'entreprises, Maisons de l'emploi, services publics,... pour confirmer le projet professionnel, avoir une connaissance et une première expérience valorisante du métier ainsi que pour analyser le marché de l'emploi.

Deux formations (3/4 temps) en "Orientation et insertion socioprofessionnelle des migrants africains subsahariens" ont eu lieu en 2006 et 2007.

- **Une formation à Amay du 10/04/06 au 11/08/06**
- **Une formation à Bruxelles du 23/10/06 au 13/03/07**

Une phase de sensibilisation et une phase de sélection des candidats ont précédé chacune de ces 2 formations.

2.3. La valeur ajoutée du produit

- **Public-cible : personnes d'origine africaine subsaharienne**

Le produit est innovant de par l'origine du public-cible. Il envisage un module d'orientation et insertion socioprofessionnelle pour un public spécifique de migrants africains subsahariens et prend en compte les difficultés spécifiques de ce public en termes d'insertion dans le pays d'accueil, en l'occurrence, la Belgique.

- **Contenu de la formation**

La formation a été pensée de telle sorte qu'elle aborde les différentes problématiques rencontrées par les migrants africains subsahariens dans leur intégration. (cf point 2. 2)

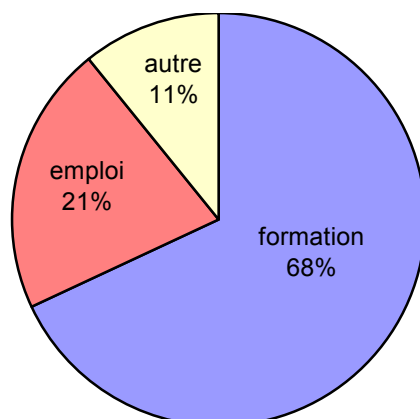
- **Egalité des chances**

Le produit est accessible tant aux hommes qu'aux femmes et offre des facilité d'accès : lieu de formation à proximité des transports en commun, participation pour les frais de crèche et de garderie, respect de certains congés scolaires

2.4. Articulation du produit phare et des produits supports

Produit Phare	Produits de « Support »			
	Méthodologie	Communication Information	Gestion du projet	évaluation
Formation en orientation et insertion socioprofessionnelle de migrants africains subsahariens	<ul style="list-style-type: none"> - Travail de groupe - Suivi individuel - Visite collective (services publics, centres de formation, Forem, carrefour-Emploi-Formation,...) - Visite individuelle en entreprise - Transversalité entre les cours - Travail andragogique, basé sur une relation d'adulte à adulte, acteur de son développement - Module de rencontre avec d'autres groupes en formation - Alternance entre périodes de réflexion et périodes d' « action » 	<ul style="list-style-type: none"> -Site internet -Brochures -Bouche à oreille -Affiches -Diffusion auprès d'opérateurs d'insertion, d'associations proches du public-cible(maisons de quartier, asbl,...) 	<ul style="list-style-type: none"> -Rencontres PDD, comités d'accompagnement -Comités scientifiques -Rencontres transnationales 	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire stagiaires -Groupe de travail d'auto-évaluation et d'évaluation -Suivi informatisé des stagiaires

2.5. Des résultats positifs



Parmi les 26 stagiaires accueillis au départ, 6 mois après les formations, les 19 stagiaires restent disponibles sur le marché de l'emploi et de la formation. Parmi ceux-ci, 13 suivent ou ont suivi une **formation (68%)**, 4 ont trouvé un **emploi (21%)** et 2 continuent leur recherche d'emploi ou de formation **(11%)**. Les autres stagiaires sont soit injoignables soit sur la mutuelle.

2.6. Forces et limites du produit

L'évaluation du produit phare a montré des forces et des limites

FORCES

Méthodologie : le stagiaire est acteur de sa formation et de ses choix

Approche du marché de l'emploi graduelle : contacts téléphoniques, visites en entreprises, stages en entreprise, contact concret et pratique avec le monde du travail.

Prise en compte des difficultés spécifiques de ce public en terme d'intégration socioprofessionnelle

Le groupe joue le rôle de réseau d'entraide, il génère une dynamique, la motivation de réussir, un partage des connaissances ou des contacts pour trouver un stage,....

Le travail en transversalité entre les différents cours permet une meilleure intégration de la matière vue au cours, dispensée dans un domaine et appliquée dans une autre branche.

LES LIMITES

La difficulté de recrutement : public isolé, démotivé, difficile à toucher

La lourdeur administrative (renouvellement des permis de séjour, inscriptions au Forem,...)

La discrimination

Le problème de l'équivalence des diplômes, de la non-reconnaissance des compétences

- L'expérience des stages et des emplois trouvés par les stagiaires nous a montré que certains d'entre eux trouvent une voie d'insertion plus rapide mais pas forcément en relation avec leurs compétences et leur projet initial, par exemple, un stagiaire compétent en comptabilité s'est orienté vers un stage dans le nettoyage industriel et a trouvé un emploi dans ce secteur.

3. Conclusion

Le produit phare a tenté d'apporter une réponse spécifique aux difficultés d'intégration socioprofessionnelle des migrants originaires d'Afrique subsaharienne. Nous avons obtenu des résultats très satisfaisants compte tenu des nombreux facteurs externes qui entrent en jeu dans leur parcours d'intégration socioprofessionnelle : marques de discrimination, non-reconnaissance des diplômes, lourdeur administrative et tout le stress et le découragement qui peuvent découler de ces situations.

Par ailleurs, sur base de cette expérience, nous avons développé des formations similaires pour un public élargi à tous migrants (hors Europe occidentale, Amérique du Nord, Australie...). En effet, en tant que centre de formation, nous sommes en contact avec de nombreux stagiaires de tous horizons et nous nous sommes rendus compte, au contact de la population de migrants, qu'ils rencontrent tous potentiellement les mêmes difficultés : la maîtrise de la langue française, la connaissance du marché de la formation et de l'emploi ainsi que des outils de recherche d'emploi, le problème de discrimination, de dévalorisation, les difficultés et incertitudes administratives et leurs conséquences psychosociales,....

POUR TOUS RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

Caroline Dubru,
Formatrice en insertion socio-professionnelle
cdubru@cof.be

COF asbl
Rue aux chevaux, 7
4540 Amay
Tél : 085/32.84.50
Fax : 085/32.84.59
Site internet : www.cof.be ; www.fse.be

