



Cofinancé par
l'Union européenne

Acronyme : VET pour NAI
**Faciliter l'intégration des immigrants nouvellement arrivés
sur le marché du travail grâce à une orientation
professionnelle adaptée.**

Numéro de projet : 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215

*Besoins des parties prenantes en matière
d'orientation professionnelle / sur le marché du
travail*

Résultat 1

***Rapport de synthèse : conclusions et perspectives d'avenir basées
sur les recherches menées par les partenaires et les groupes de
discussion***

Revalento, Berkel-Enschot

Octobre 2022



Contenu

Introduction	3
1. Les nouveaux arrivants et leurs possibilités actuelles sur le marché du travail	4
1.1 Historique des nouveaux arrivants	4
Pays d'origine :.....	4
Principale tendance en matière de sexe et d'âge	4
Principales tendances en matière de niveau d'éducation	4
Principale tendance en matière d'expérience professionnelle antérieure.....	4
1.2 Conclusion générale sur le niveau d'éducation	5
1.3 Possibilités offertes par le marché du travail et postes occupés	5
2. Activités d'intégration proposées dans le pays d'accueil	6
2.1 Caractéristiques générales	6
2.3 Les choix proposés	6
2.4 Conclusions	7
3. Les ambitions des nouveaux arrivants	8
3.1 Travail rémunéré : situation actuelle du marché du travail	8
3.2 Ambitions des nouveaux arrivants	8
3.3 Inadéquations et causes	9
3.4 Conclusions	10
4. Rôle de l'accueil et de l'orientation professionnelle dans les programmes actuels	12
4.1 Accueil, évaluation des besoins et orientation	12
4.2 Remarques concernant les formats didactiques utilisés et les exigences	13
4.3 Participation des employeurs	14
4.5 Conclusions	14
5. Principaux domaines d'intérêt pour l'orientation professionnelle élaborée sur le marché du travail	15
5.1 Contenu des modules	15
5.2 Conclusions	17
6. Quelques conclusions générales et la voie à suivre pour le résultat 2	19
6.1 Quelques conclusions générales	19
6.2 Suggestions pour le résultat 2	21



Cofinancé par
l'Union européenne

Introduction

Le projet Erasmus+ 2021 VET for NAI est un projet de trois ans visant à mettre en place une stratégie d'orientation efficace et à soutenir les nouveaux arrivants et les réfugiés afin de faciliter leur intégration. Le projet est composé de Dimitra Ltd (Grèce), Effebi (Italie), FISPE (France), Revalento (Pays-Bas) et TrimTab (Suède, également coordinateur du projet). Avant de concevoir les outils d'orientation, les partenaires ont mené une recherche intensive sur les possibilités d'accès actuelles pour les nouveaux arrivants et sur la manière dont ces processus sont organisés dans les différents pays partenaires. Ils se sont également attachés à décrire le rôle de l'orientation professionnelle et du soutien dans les processus d'intégration mis en place dans les différents pays partenaires. L'objectif de la recherche est de définir l'orientation et les objectifs exacts du Résultat 2, le format susceptible d'être efficace et le contenu que R2 devrait aborder. C'est également l'objectif principal de ce rapport de synthèse.

Ce rapport n'a pas pour but de résumer les recherches des partenaires et les conclusions qu'ils en ont tirées. Pour une description détaillée des politiques actuelles dans les pays partenaires, de leurs forces et de leurs faiblesses, etc., il convient de se référer aux rapports de recherche des différents partenaires.

La première partie de ce rapport de synthèse vise à planter le décor : quelle est la situation réelle des nouveaux arrivants, qui sont-ils et d'où viennent-ils, et quelles sont les positions professionnelles qu'ils sont susceptibles d'occuper ? A partir de cette description, des conclusions seront tirées quant au groupe spécifique de nouveaux arrivants sur lequel le travail de R2 se concentrera. Les défauts communs de la politique d'intégration dans les pays partenaires seront également résumés en combinaison avec l'attention actuelle (insuffisante) accordée à l'orientation professionnelle. Les suggestions d'amélioration formulées seront utilisées pour contribuer à la conception d'une méthodologie et du contenu des deux modules qui vont être développés. Ces éléments sont présentés dans le dernier chapitre.

Afin d'améliorer la lisibilité et l'utilisation des résultats, le nombre de pages de ce rapport de synthèse est limité.

Revalento

Berkel-Enschot,

Novembre 2022



1. Les nouveaux arrivants et leurs possibilités actuelles sur le marché du travail

Ce chapitre décrit les caractéristiques générales des nouveaux arrivants. Le premier paragraphe décrit leur pays d'origine en accordant une attention particulière au sexe, à l'âge, au niveau d'éducation et à l'expérience professionnelle. Le deuxième paragraphe se concentre sur les niveaux d'éducation et le troisième sur les options du marché du travail et les emplois occupés par les migrants. Des conclusions sont tirées à la fin concernant le groupe cible sur lequel le projet doit se concentrer.

1.1 Historique des nouveaux arrivants

Pays d'origine :

En général, la majorité des nouveaux arrivants sont originaires d'Afghanistan, du Bangladesh, d'Érythrée, d'Inde, de Côte d'Ivoire et de Syrie. Depuis 2017, la tendance générale est à une lente diminution du nombre de demandeurs d'asile. Actuellement, le nombre de demandeurs d'asile a de nouveau augmenté en raison de la crise turque dans presque tous les pays de l'UE. La situation actuelle des réfugiés est gravement aggravée par la guerre menée par la Russie en Ukraine.

En général, l'origine des demandeurs d'asile change progressivement : en 2016, deux tiers des demandeurs d'asile étaient originaires de Syrie ou d'Érythrée/Somalie. Aujourd'hui, la situation a changé. Les demandeurs d'asile d'origine syrienne constituent toujours un groupe important, mais il est plus diversifié que par le passé.

Principale tendance en matière de sexe et d'âge

Au cours de l'année, la tendance principale dans les pays partenaires est restée la même : la majorité des migrants qui demandent l'asile sont des hommes (relativement jeunes) (jusqu'à 60 %). Le pourcentage restant se compose d'une proportion presque égale de femmes et d'enfants (y compris les mineurs non accompagnés). Les données montrent qu'une fois les jeunes hommes installés, les femmes et les enfants viennent les rejoindre.

Principale tendance en matière de niveau d'éducation

Dans tous les pays partenaires, la majorité est peu éduquée (par rapport aux normes de l'UE), n'a reçu qu'une éducation primaire ou est analphabète. En général, les femmes sont moins instruites que les hommes. En raison de leur âge, la majorité des jeunes est également peu éduquée. Les personnes originaires de Syrie sont en général un peu plus instruites que la moyenne des demandeurs d'asile. Une proportion relativement importante d'entre eux a même fait des études supérieures. Toutefois, ce niveau n'est pas comparable à celui de l'enseignement supérieur en Europe.

Principale tendance en matière d'expérience professionnelle antérieure

En général, les femmes demandeuses d'asile ont une expérience professionnelle très limitée. Les principaux domaines d'expérience, dans le cas où elles en ont (environ moins de 50 % de l'ensemble du groupe), sont le nettoyage, les soins, la beauté et autres domaines similaires. Il s'agit donc de professions traditionnellement considérées comme réservées aux femmes.



Cofinancé par l'Union européenne

L'expérience professionnelle des hommes est beaucoup plus variée. Elle va de l'agriculture à l'artisanat, en passant par la construction, le transport, le commerce, la chimie, les soins de santé (médecins), l'éducation, etc. Les obstacles à l'accès à des professions similaires dans les pays partenaires sont importants en raison des différences de normes de connaissance, de la valeur de l'éducation requise, des outils et des méthodes utilisés ainsi que des règles relatives à la santé et à la sécurité, des règles et obligations juridiques et des différentes manières dont les professions sont exercées.

1.2 Conclusion générale sur le niveau d'éducation

En général, en 2020, la majorité des nouveaux arrivants dans les pays partenaires ont un niveau d'éducation équivalent aux niveaux 3 et 4 du CEC ou inférieur. Une grande partie des nouveaux arrivants est également analphabète.

En général, les femmes ont un niveau d'éducation inférieur à celui des hommes. Les migrants originaires de Syrie, en particulier, ont un niveau d'éducation plus élevé. Mais si on le compare aux normes européennes, il ne correspond guère aux normes de l'UE en matière d'enseignement professionnel supérieur et/ou universitaire. Cela signifie qu'au cours du processus de validation des diplômes, une frustration supplémentaire est susceptible de se produire, bloquant l'accès à des emplois dont elles pensent être capables mais qui sont en fait hors de portée.

Le groupe des nouveaux arrivants ayant les niveaux d'éducation les plus bas est le plus vulnérable en termes de processus d'intégration : il faut déployer beaucoup d'efforts pour atteindre le niveau d'éducation minimum nécessaire pour entrer sur le marché du travail. Pour les personnes plus instruites, le processus d'intégration peut également s'avérer frustrant, mais elles ont au moins l'éducation nécessaire pour construire une carrière.

1.3 Possibilités offertes par le marché du travail et postes occupés

En 2021, dans la plupart des pays partenaires, le marché du travail s'est rapidement transformé en un marché de pénurie. En particulier en Suède, en France, en Italie et aux Pays-Bas. Il y a des pénuries de personnel dans presque tous les secteurs du marché du travail. Il s'agit non seulement de postes peu qualifiés sur des marchés en croissance et en mutation rapide tels que la logistique, le transport et le commerce, la restauration, l'hôtellerie, mais aussi de postes nécessitant un personnel bien formé : soins, éducation, technologie, secteur des services, services publics, etc. Les programmes d'intégration actuels dans les différents pays partenaires se concentrent sur des placements rapides sur le marché du travail, réduisant ainsi la pression sur le système de prestations sociales. En général, il s'agit de postes peu ou pas qualifiés dans un nombre très limité de secteurs.

En termes de possibilités d'emploi, il existe de nombreuses opportunités pour le personnel peu qualifié, et donc aussi pour les nouveaux arrivants. Mais en même temps, il n'est pas certain qu'il s'agisse de postes stables à long terme. L'intégration durable exige donc une certaine attention et des investissements dans l'enseignement et la formation



professionnels afin de garantir l'emploi futur et de mettre l'accent sur les possibilités de carrière. Dans le même temps, les nouveaux arrivants n'ont pas une bonne connaissance et une bonne compréhension des emplois spécifiques, de ce qu'ils doivent savoir et ne savent pas si leur propre expérience et leurs connaissances sont pertinentes / utilisables. C'est une raison majeure pour accorder plus d'attention au processus d'orientation professionnelle individuelle.

2. Activités d'intégration proposées dans le pays d'accueil

Ce chapitre décrit brièvement, dans les deux premiers paragraphes, les principales caractéristiques des différents programmes d'intégration dans les pays partenaires. Le troisième paragraphe décrit les choix offerts, les raisons pour lesquelles ces choix sont limités dans la manière dont ils sont présentés et les risques liés à ces limitations. Quelques conclusions sont également tirées quant au rôle de l'orientation professionnelle dans ce processus.

2.1 Caractéristiques générales

Tous les pays partenaires ne disposent pas d'une politique d'intégration élaborée et d'un programme de soutien. Il n'est donc pas possible de faire des comparaisons. Seules quelques remarques générales peuvent être formulées quant au type de réflexion/de politique qui sous-tend les offres. Le climat politique actuel dans la plupart des pays de l'UE conduit à une sorte d'effort minimum / d'offre à la plupart des migrants. L'UE ne devrait pas devenir trop attrayante en tant qu'endroit où venir et s'installer (ce qui stimulerait l'immigration), mais plutôt moins attrayante pour les immigrants (ce qui réduirait l'afflux). En général, cela n'aide pas la politique d'intégration, car cela ne permettra pas de disposer d'une multitude de moyens et d'aides pour l'intégration.

Dans la politique d'intégration, la principale tendance dans les pays partenaires est de stimuler les migrants à obtenir un emploi rémunéré (n'importe quel emploi) aussi rapidement que possible (perspective à court terme). Stimuler une victoire rapide pour les rendre indépendants du système de prestations sociales. En outre, dans la plupart des politiques d'intégration, le travail est considéré comme l'un des meilleurs moyens d'apprendre la langue et de comprendre le fonctionnement de la société. Le deuxième point essentiel de toutes les approches est l'apprentissage de la langue et du fonctionnement de la société.

Pour parvenir à des placements rapides, la plupart des pays disposent d'une certaine forme d'évaluation portant sur les aptitudes, les compétences, les expériences antérieures et la validation des diplômes acquis. Sur la base de cette évaluation, des "plans de développement" sont souvent élaborés. Le potentiel de ces évaluations et de ces plans n'est guère exploité, car le principal objectif est d'obtenir un emploi, n'importe lequel. En général, ces emplois sont peu qualifiés et se situent dans les domaines où le marché du travail régional connaît une pénurie de personnel. Les plans ont tendance à être rédigés de manière



très générale et ne sont pas individualisés, pas plus qu'ils n'accordent d'attention à l'ambition et au potentiel. En Suède et aux Pays-Bas, les programmes sont organisés en fonction des secteurs qui en ont besoin et combinent formation linguistique et compétences professionnelles spécifiques. C'est actuellement le cas dans presque tous les secteurs, mais l'offre générale n'a guère changé.

2.3 Les choix proposés

Les programmes proposés font preuve d'une liberté et d'une flexibilité très limitées. En réalité, l'orientation professionnelle proposée ne consiste qu'à trouver une correspondance rapide entre l'offre et la manière dont les coachs individuels traitent ces sujets. L'objectif principal est d'obtenir un emploi / n'importe quel emploi le plus rapidement possible. Au début, cela correspond également aux besoins primaires du demandeur d'asile : faire quelque chose en retour de l'hospitalité et du soutien offerts par le pays d'accueil (sans vraiment comprendre en quoi consiste réellement l'offre d'emploi). Après avoir terminé le programme d'intégration, le nouvel arrivant devra toutefois voler de ses propres ailes, il n'y a plus d'aide disponible et un changement de poste en combinaison avec la formation professionnelle complémentaire requise est difficilement possible, à moins de connaître le chemin et/ou d'être prêt à investir (du temps, et souvent de l'argent).

La réalité est donc qu'après un certain temps, les nouveaux arrivants ne sont plus satisfaits de la situation dans laquelle ils se trouvent parce que leur ambition et leurs capacités pourraient leur permettre d'aller plus loin, mais le chemin pour y parvenir leur est difficilement accessible. Cette situation peut facilement alimenter un processus d'insatisfaction et de frustration, et renforcer le sentiment de ne pas être connecté.

En général, dans les pays qui proposent des programmes d'intégration, ces programmes ont tendance à avoir des normes et des échéances fixes. Les parties de l'enseignement professionnel sont proposées par les instituts d'enseignement et de formation professionnels (EFP) dans tous les pays. Il est très peu probable que le projet actuel puisse influencer le contenu offert par tous ces instituts. Par conséquent, il est préférable de développer des outils faciles à utiliser qui peuvent être utiles / peuvent être incorporés dans les programmes en cours.

2.4 Conclusions

Dans la plupart des pays, la procédure d'intégration prévoit des limites strictes au niveau de l'accord personnel de ce processus. L'objectif est de parvenir à l'indépendance individuelle le plus rapidement possible (c'est-à-dire d'avoir un emploi rémunéré). Par conséquent, le processus est orienté de manière à ce que l'orientation et la correspondance soient définies le plus tôt possible dans le programme d'intégration, sans partager de bonnes informations sur l'emploi ou une orientation décente de ses propres ambitions. Cela ne laisse guère de place pour développer l'intérêt, formuler des ambitions plus élevées, des objectifs à long terme et investir dans la formation complémentaire nécessaire.



Cofinancé par l'Union européenne

Viser le développement d'un soutien spécifique à l'orientation dans un ou deux secteurs seulement (comme la construction) reviendrait à commettre la même erreur que celle déjà commise : chercher des correspondances rapides dans une direction déjà définie. Il y a un manque de ressources et d'ambition politique pour accorder une attention réelle à une orientation professionnelle plus large dès le départ, puisque les solutions d'intégration sont recherchées dans un ensemble limité de programmes standardisés.



3. Les ambitions des nouveaux arrivants

Ce chapitre présente un résumé des résultats concernant la position des nouveaux arrivants sur le marché du travail, leurs ambitions ainsi que les raisons pour lesquelles il existe un écart entre les ambitions et la réalité. Une attention particulière sera à nouveau accordée au rôle de l'orientation professionnelle et aux différences entre les femmes immigrées et les hommes, ainsi qu'entre les personnes ayant un niveau d'éducation élevé et celles ayant un niveau d'éducation faible. Le quatrième paragraphe résume les principaux résultats et présente des suggestions concernant le groupe cible le plus vulnérable en termes de position sur le marché du travail et de faible orientation professionnelle.

3.1 Travail rémunéré : situation actuelle du marché du travail

Des recherches menées par des partenaires ont montré qu'après une période de 3 à 5 ans, 25 à 55 % de tous les demandeurs d'asile (avec une autorisation permanente de séjour dans la tranche d'âge 18-65 ans) ont un emploi rémunéré (en général pas à temps plein et temporairement). (en général, il ne s'agit pas d'un emploi à temps plein et il s'agit d'un emploi temporaire). Le pourcentage restant vit des prestations sociales (environ 40 %) ou fait du bénévolat, par exemple.

Le pourcentage d'immigrés ayant un emploi rémunéré en général est considérablement plus élevé dans le groupe d'âge des moins de 35 ans.

De même, la participation des femmes au travail rémunéré par rapport aux hommes est en recul dans tous les pays partenaires (35 % seulement ont un emploi rémunéré, voire moins). Ce pourcentage varie également en fonction du contexte culturel. Explication générale¹ : les femmes ont un niveau d'éducation moins élevé et moins d'expérience professionnelle ; les rôles traditionnels empêchent la progression ; les programmes d'intégration se concentrent davantage sur les hommes ou sur un seul partenaire d'un couple (pour sortir une famille du système de prestations sociales le plus rapidement possible).

La plupart des emplois acquis se situent dans le commerce, la logistique (taxi, bus), la restauration et l'industrie. En général, il s'agit également d'emplois qui consistent en des travaux lourds et ne requièrent que peu ou pas de compétences, ainsi que d'emplois qui n'exigent guère la maîtrise d'une langue. Dans la plupart des cas, dans tous les pays, les entrées dans les emplois requièrent un faible niveau d'éducation (et sont plutôt vulnérables).

Dans certains pays partenaires, on constate qu'un nombre croissant de demandeurs d'asile s'inscrivent à des programmes d'EFPV de niveaux 3 et 4 (cours en cours d'emploi, formation pour adultes, enseignement à temps partiel). L'un des moteurs de cette augmentation est le besoin de main-d'œuvre ressenti par les employeurs.

¹ Engbersen, R. et al, "Ondernemerschap : Een kans voor statushouders ?", Platform 31, Den Haag, 2018

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



3.2 Ambitions des nouveaux arrivants

Il existe une grande différence entre les ambitions et les rêves des hommes et des femmes nouvellement arrivés. En outre, le niveau d'éducation joue également un rôle dans le fait que les personnes ont une idée de l'orientation à prendre ou n'en ont pas du tout. En général, les recherches menées par les partenaires montrent ce qui suit :

A : Pour les femmes migrantes (la majorité étant peu éduquée) : Les résultats montrent qu'il existe une grande variété d'ambitions et d'idées.

Simple et basique : prendre soin de mon mari et de mes enfants, apprendre la langue, et "n'avoir aucune idée" puisque personne n'a posé de question à ce sujet / puisque, à leurs yeux, ce n'est pas une option réaliste de faire autre chose ;....

Plus élaboré : travail bénévole, travail dans un hôpital, un restaurant ou un salon de beauté, création d'une entreprise, infirmière, salon de coiffure, architecte d'intérieur. Tout dépend du niveau d'éducation, du bagage culturel et des expériences antérieures.

En particulier dans le groupe des femmes peu éduquées nouvellement arrivées, les femmes n'ont souvent aucune idée de ce qu'est une vie professionnelle, des compétences qu'elles possèdent, du fait qu'elles sont autorisées à avoir de l'ambition, et elles ne savent pas comment combiner une carrière avec leurs traditions. Le contexte culturel exerce une forte influence sur le niveau d'ambition des femmes migrantes, ce qui les rend plus passives.

B : Pour les hommes migrants : En général, les hommes migrants ayant un niveau d'éducation élevé et ayant occupé une bonne position dans leur pays d'origine ont l'ambition d'essayer d'accéder à des postes similaires. Dans l'enseignement supérieur en particulier, l'expérience professionnelle est très variée, de sorte qu'il n'y a pas de tendance générale dans la direction où ils préfèrent entrer sur le marché du travail.

Pour les hommes ayant un niveau d'éducation inférieur (non qualifiés jusqu'au niveau 3 du CEC), la situation est quelque peu différente. Mais là encore, cela dépend largement de l'expérience professionnelle antérieure. De nombreux hommes s'attendent à pouvoir effectuer un travail similaire à celui qu'ils effectuaient dans leur pays d'origine, mais ne savent pas que ces emplois n'existent plus dans le pays d'accueil. Ou bien ils ignorent que le contenu du travail est complètement différent. En outre, comme pour les personnes ayant un niveau d'éducation élevé, l'expérience professionnelle et le niveau ne sont pas comparables aux niveaux exigés dans n'importe quel pays de l'UE.

Pour beaucoup, leur ambition est d'obtenir un emploi rémunéré, n'importe quel emploi, car ils veulent construire leur avenir dans le pays d'accueil. Ce premier pas vers le travail est fortement encouragé (poussé) par la politique d'intégration promue par de nombreux pays partenaires. Plus tard, cette première ambition peut facilement se transformer en piège et en inadéquation, car il n'y a guère de sensibilisation à la carrière ou d'aide à la carrière.



3.3 Inadéquations et causes

Les types d'inadéquation suivants sont mentionnés dans les différents rapports des partenaires :

1. Inadéquation entre les qualifications et les compétences requises :

- Inadéquation des niveaux d'éducation ; dépréciation de l'éducation antérieure ;
- Inadéquation entre le contenu des emplois "similaires" dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine (technologie, instruments, processus) ;
- Niveau de langue (lecture et écriture) ;
- Manque de soutien après avoir terminé le programme d'intégration / être entré sur le marché du travail ;
- Mauvaise connaissance de ses propres forces et faiblesses ;
- L'inadéquation des attentes conduit.

2. Inadéquation culturelle :

- Manque de sensibilisation à la carrière (en particulier pour les femmes immigrées)
- Accepter des offres sans vraiment savoir ce qui est attendu ;
- L'incertitude de rester ou de retourner dans son pays d'origine.

3. Manque de connaissances générales et de compréhension du marché de l'emploi :

- Manque d'opportunités pour une orientation plus large (pas de priorité, pas de temps, pas de ressources)
- Pas d'attention ni de conseils personnalisés ;
- Manque de matériel d'appui pour l'orientation sur le marché du travail ainsi que sur les connaissances et les expériences personnelles.
- Le matériel utilisé est trop axé sur la langue et son contenu est trop étroit.
- L'orientation professionnelle n'est pas le point fort des accompagnateurs qui offrent un soutien dans le cadre du programme d'intégration, ni celui des écoles de langues ;
- Les facteurs culturels entravent l'acceptation de certaines opportunités d'emploi ;
- Manque d'informations sur le contenu réel d'un emploi.

4. Règles et règlements

- Absence de priorité politique
- Manque de financement et de moyens
- Bureaucratie

Ces inadéquations se produisent à tous les niveaux. Toutefois, pour les personnes les plus instruites, les opportunités sont toujours un peu plus nombreuses. Cela exige beaucoup de patience, car ils doivent faire face à un écart important entre leur statut dans le pays d'origine et la position qu'ils peuvent obtenir dans le pays d'accueil. Pour les personnes peu éduquées, et en particulier pour les femmes, les écarts susmentionnés sont les plus importants, car elles ne peuvent s'appuyer sur leur éducation ou leur expérience professionnelle et doivent franchir encore plus d'obstacles sans bénéficier du soutien nécessaire.



3.4 Conclusions

- Tous les nouveaux arrivants souffrent d'inadéquations et d'obstacles similaires ;
- Les immigrés les moins instruits et les femmes sont les plus vulnérables ;
- Les femmes choisissent souvent des orientations stéréotypées ;
- Il n'y a guère de temps pour explorer et aborder les connaissances et les expériences individuelles ou pour développer une certaine conscience professionnelle ;
- Les talents potentiels ne sont pas pris en charge correctement, ce qui risque d'entraîner une baisse de la motivation.
- La plupart des programmes d'intégration ne visent que des gains rapides ;
- Une fois que ces programmes s'arrêtent, il n'y a souvent pas de soutien supplémentaire car la tâche gouvernementale est considérée comme terminée. C'est aux citoyens eux-mêmes de décider quand ils veulent prendre un tournant dans leur carrière ;
- Le soutien à la carrière est parfois stimulé par des employeurs qui ont à cœur l'agenda social.
- Les processus d'orientation sont proposés par des entraîneurs qui ne sont en fait pas équipés pour le faire.

En raison de ce risque d'inadéquation, la société risque de devoir payer pour cette inadéquation dans un avenir proche (en raison de départs, de nouvelles demandes auprès du système de sécurité sociale, de maladies, d'une mauvaise utilisation des talents, etc.)



4. Rôle de l'accueil et de l'orientation professionnelle dans les programmes actuels

Ce chapitre présente une brève description du rôle de l'évaluation dans le programme d'intégration officiel des pays partenaires. Le deuxième paragraphe de ce chapitre décrit le type de méthodes de formation utilisées dans les programmes d'intégration actuels, tels qu'ils sont proposés par divers prestataires actifs dans ce domaine... Le troisième paragraphe résume certains points de vue sur la nature de l'implication des employeurs. Le chapitre se termine par un résumé des principales idées présentées. Cet apport prépare le terrain pour le chapitre 5, qui propose un nouveau contenu ainsi que la méthodologie sous-jacente pour le matériel à développer.

4.1 Accueil, évaluation des besoins et orientation

Tous les pays partenaires disposent de procédures d'évaluation et de formats d'admission bien développés. Certains d'entre eux ont été développés au niveau européen. Ils visent tous à évaluer les aptitudes et les compétences des immigrés, leur expérience antérieure et à donner une première indication des lacunes concernant les emplois proposés. La plupart des pays partenaires disposent également d'une sorte de processus officiel dans lequel ces informations d'admission sont transformées en un plan d'action individuel. La question est de savoir dans quelle mesure ces plans sont réellement utilisés. Certains problèmes ont été mentionnés dans les rapports des partenaires décrivant les raisons pour lesquelles les instruments potentiels ne sont pas pleinement utilisés :

- Les pays partenaires diffèrent dans la manière dont tous les immigrants arrivant sont enregistrés / saisis ; par conséquent, tous les immigrants ne sont pas atteints ; dans certains pays, les immigrants peuvent se déplacer d'une municipalité à l'autre, interrompant ainsi l'intégration en cours ;
- Dans certains pays partenaires, les immigrants se rendent dans d'autres pays de l'UE après leur arrivée ;
- Manque de ressources et de temps ; les priorités gouvernementales obligent souvent à utiliser ces instruments de manière rapide et peu rationnelle : ils ne sont pas exploités au maximum de leur potentiel et ne sont pas vraiment individualisés ;
- Le personnel impliqué n'est pas tous formé à l'utilisation correcte de ces outils (a une formation en orientation professionnelle) ;
- Le choix d'une carrière est considéré comme une question ponctuelle - toutes les roues sont mises en mouvement dans une certaine direction. Cette direction est rarement remise en question sur la base de nouvelles informations (ce qui est contraire à ce que fait l'orientation professionnelle) ;
- Lorsque le choix de carrière est abordé, c'est souvent au service d'un placement rapide sur le marché du travail ;
- L'orientation professionnelle ne joue pratiquement aucun rôle dans ce domaine (elle demande trop de temps) ;



Cofinancé par l'Union européenne

- Dans la plupart des pays partenaires, l'orientation professionnelle est proposée comme une petite partie d'un programme d'études beaucoup plus vaste (formation linguistique, formation à la citoyenneté) ;
- L'évaluation des besoins n'est souvent réalisée que pour obtenir des résultats rapides et non pour des objectifs à long terme ;

L'orientation n'est proposée que pour faire un choix dans la gamme disponible, et vise donc à rendre le processus d'intégration aussi court et efficace que possible. L'orientation et le soutien sont davantage proposés pour des questions telles que la vie, le logement, les revenus, les impôts, etc. et beaucoup moins pour une orientation professionnelle décente. Le climat politique dans la plupart des pays de l'UE n'est pas propice à un investissement important dans l'orientation professionnelle : la devise est "ne te plains pas, rends-toi utile".

4.2 Remarques concernant les formats didactiques utilisés et les exigences

En général, les cours d'intégration disponibles sont souvent déterminés par les exigences fixées par le gouvernement. Les aptitudes et compétences sectorielles spécifiques sont développées par le biais de programmes dans [les pays partenaires] qui visent à l'entrée dans des secteurs spécifiques. Souvent, une forme de stage ou d'apprentissage en milieu professionnel est proposée pour y contribuer. dans le cours d'intégration. La plupart des programmes abordent la formation linguistique, qui est souvent perçue comme l'une des principales compétences que les immigrants doivent posséder : la maîtrise de la langue du pays d'accueil.

Dans les pays partenaires, les formations proposées utilisent généralement un mélange d'approches didactiques ; les leçons frontales sur des sujets spécifiques sont l'exception. La plupart des informations sont présentées et élaborées de manière interactive : par le biais de discussions, de courtes présentations, d'exercices (physiques) et de jeux. La formation linguistique s'appuie sur une petite sélection de livres d'apprentissage standard. La plupart des formateurs utilisent les devoirs (et les cahiers de travail) en complément des leçons, pour aider les nouveaux arrivants à répéter le contenu de l'apprentissage et à se former eux-mêmes. Souvent, des programmes électroniques de soutien sont proposés à ceux qui ont des compétences informatiques suffisantes et qui ont accès à un ordinateur (ce qui constitue à nouveau un obstacle pour les personnes peu qualifiées). En Suède et aux Pays-Bas, certains matériels d'apprentissage basés sur des jeux sont également utilisés pour former les immigrants aux normes et aux valeurs des pays de l'UE.

En ce qui concerne les exigences : Les parties prenantes indiquent que les programmes d'intégration pourraient bénéficier de l'utilisation du matériel :

- Moins de texte ;
- Souplesse d'utilisation permettant de les intégrer plus facilement dans les programmes en cours ;
- De préférence utilisable le plus tôt possible dans les programmes d'intégration ;
- Couvrir les bases de l'orientation professionnelle : Qui suis-je ? Que veux-je ? Comment y parvenir ?



Cofinancé par l'Union européenne

- Couvrir les emplois d'entrée, et non un seul secteur
- Guide sur les objectifs réalisables à long terme
- Offrir des informations pratiques sur l'orientation professionnelle (finances, éducation, soutien) ; une question importante dans le cadre du programme est la suivante : vers qui me tourner lorsque je rencontre une question relative à ma carrière ?
- Basé sur des images, complété par des exercices pratiques en classe et en dehors de la classe ;
- Ne pas prendre trop de temps car cela se ferait au détriment d'autres objectifs des programmes.

Les images peuvent être utilisées pour discuter des questions clés abordées dans le cadre de l'orientation professionnelle :

- Quelles sont mes compétences, mes connaissances et mes points forts (est-ce que je connais ces instruments, est-ce que je sais les utiliser ?) ? Il s'agit d'une forme légère d'évaluation visant à déterminer si les connaissances et l'expérience acquises correspondent ou non au marché du travail du pays d'accueil. Ce qui conduit à la question suivante : Que dois-je apprendre ?
- Qu'est-ce que je veux ? Quelles sont les conditions qui m'attirent ? Dans quelles conditions ai-je envie de travailler ?
- Quelles sont les conditions de travail typiques dans le pays d'accueil ?
- Qui suis-je ? Qu'est-ce qui me motive ?

Les questions clés de l'orientation professionnelle pourraient constituer le principe organisationnel des modules à développer. Un module n'est rien d'autre qu'un ensemble de lignes directrices consistant en différentes formes de travail permettant d'aborder cette question clé particulière de l'orientation professionnelle à l'aide d'images.

4.3 Participation des employeurs

Dans les rapports des partenaires, les remarques suivantes sont faites concernant l'implication des employeurs :

- Demandez aux employeurs quels sont les emplois d'entrée proposés.
- Impliquer les employeurs dans la sélection du matériel représentatif à utiliser (représentation des conditions de travail, du climat de travail, etc.), des situations typiques, des outils et des instruments utilisés dans ces emplois
- Informer les employeurs de la nécessité de recruter du personnel de liaison en offrant des possibilités de carrière et des perspectives d'avenir (voir les lignes directrices à élaborer) ;
- Impliquer les employeurs dans les classes lorsque les spécificités du marché du travail local sont abordées.
- Impliquer les employeurs dans la création d'une offre pour aider les migrants à découvrir en réalité ce qu'est un emploi (dégustation) ;

4.5 Conclusions

En raison des contraintes et des priorités nationales, il n'y a guère d'attention portée à l'orientation professionnelle individuelle. Dans le cadre des programmes existants, il n'y a guère de temps pour ajouter cet aspect, à moins qu'en tant que partenaire de projet, on ne



Cofinancé par l'Union européenne

soit également fournisseur de programmes liés à l'intégration. Il n'est donc pas nécessaire d'élaborer de vastes modules de formation basés sur des textes. L'accent devrait être mis sur la création de matériel facile à utiliser qui facilite la discussion et la sensibilisation, tout en s'inscrivant dans le contexte de la formation linguistique existante. Des supports qui permettent de discuter des questions clés de l'orientation professionnelle en relation avec le marché du travail régional. De cette manière, le projet contribuera à enrichir les programmes actuels au lieu d'essayer de les remplacer.

Les immigrés peu instruits et les femmes sont les plus vulnérables en raison des obstacles supplémentaires qu'ils doivent franchir. Comme les programmes sont standardisés et visent à aider les migrants à entrer sur le marché du travail le plus rapidement possible, ils n'ont guère le temps d'explorer et d'aborder correctement les connaissances et l'expérience individuelles, d'examiner les besoins et les ambitions à long terme. Et encore moins de commencer à développer une certaine conscience professionnelle pour les personnes qui n'y ont jamais pensé et qui ne savent pas ce qui est réellement disponible.



5. Principaux domaines d'intérêt pour l'orientation professionnelle élaborée sur le marché du travail

Ce chapitre résume et analyse les informations recueillies auprès des partenaires concernant les besoins de formation que le projet visera à satisfaire. Le premier paragraphe se concentre sur le contenu des deux modules : un module concernant l'information sur le marché du travail et un autre sur les questions d'orientation professionnelle. Le deuxième paragraphe a pour but de résumer ces informations et de tirer quelques conclusions qui ont une incidence sur la méthodologie des deux modules.

5.1 Contenu des modules

La proposition indique que les modules mentionnés dans le tableau ci-dessous seront développés pendant la durée du projet. Le tableau présente une vue d'ensemble de ce qui est présenté dans les rapports des partenaires sur ce qui est considéré comme pertinent pour chacun de ces modules.

Module proposé (Texte selon proposition)	Compétences à développer	Contenu à proposer pour y parvenir par le biais de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement :
Module d'information sur les professions et le marché du travail en fonction de la recherche	Faire des choix Plan de carrière Recherche d'informations Motivation Confiance Conscience de soi ; Confiance en soi L'écoute Formation linguistique/communication ; engagement social ; Gestion psychologique Une bonne initiative Culture de travail locale (normes et valeurs) Orientation sociétale Connaissance de la profession Validation de l'éducation Options en matière d'éducation Normes et valeurs culturelles Connaissance des procédures administratives ;	Ensemble d'images des secteurs du marché du travail régional / des emplois proposés ; emplois d'entrée et position de carrière potentielle à viser ; Ensemble d'images concernant le contenu de ces emplois ; Ensemble d'images concernant les conditions de travail ; normes et valeurs de travail ; Les compétences non techniques de base sont requises ; Exercices liés à ces images aidant les nouveaux arrivants à comprendre les opportunités disponibles et ce qu'est réellement un emploi ; comment rechercher des informations ; Exercices liés aux images aidant les nouveaux arrivants à comprendre le contenu de ces emplois ; Exercices liés au marché du travail local ; Exercices permettant de comprendre les conditions de travail, ce qu'ils savent déjà et ce qu'ils doivent encore apprendre ; exercices permettant de comprendre la culture du travail (responsabilités, droits, coutumes) Il est possible de comprendre pourquoi l'offre est limitée ; Activités d'observation au poste de travail ; Exercices / matériel photo (cartes flash) aidant à comprendre les compétences requises,



		<p>expliquant la profession, comment s'orienter, et sur la culture locale ; annexes avec des informations supplémentaires ; Application smartphone sur le marché du travail et la culture ; Exercice sur l'étude des journaux Vidéo explicative sur les procédures administratives</p>
<p>Le module d'information fournira en fait beaucoup d'informations utiles au module d'orientation, et vice-versa.</p>		<p>Le deuxième module pourrait utiliser les mêmes jeux de cartes, mais avec des exercices différents, axés sur "ce que je sais", ce que je veux et ce dont j'ai besoin pour y parvenir. Cela permet de créer des liens entre la recherche d'informations et l'orientation professionnelle.</p>
<p>Module d'orientation (couvrant les méthodes, la structure organisationnelle et les ressources)</p>	<p>Compétences à développer</p>	<p>Contenu à proposer pour y parvenir par le biais de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement :</p>
	<p>Faire des choix Plan de carrière Motivation Ambition Réflexion Sens des responsabilités Conscience de soi Confiance en soi Autogestion L'écoute Formation linguistique / communication Initiative sociale Postuler à un emploi Résolution de problèmes Conscience des forces et des faiblesses pour s'épanouir dans un emploi Se sentir inclus</p>	<p>Aider à comprendre ce qu'ils savent déjà sur certains emplois ; quelles sont les lacunes à combler ; comprendre leur propre rôle et leur propre responsabilité face aux exigences de l'emploi ; Explorer sa propre ambition ; Explorer ses propres expériences par rapport aux emplois proposés ; Exercices sur la communication dans des environnements plus formels ; Exercices d'amélioration de la mobilité ; Exercices sur la couverture des besoins personnels ; Des activités de groupe qui favorisent la gestion psychologique, l'engagement et l'initiative ; Cartes flash avec photo au recto et explication au verso. Explication des qualités nécessaires à l'entrée sur le marché du travail, des qualités que l'on possède déjà et de leur lien avec les postes de travail/la carrière dans le pays d'accueil ; annexes sur l'auto-évaluation, la motivation et l'autodirection ; Vidéo sur la rédaction du CV, l'entretien d'embauche et la recherche d'emploi ; Orateurs invités ;</p>



		S'exercer à faire usage de ses propres ambitions ; L'entretien motivationnel ; Livret pour la compréhension et la production verbale.

La liste ci-dessus est un mélange de questions spécifiques et générales et l'inventaire manque de précision, de priorités et de réalisme. En outre, la liste fait apparaître certaines idées fausses sur ce que fait ou ne fait pas l'orientation professionnelle. En outre, les compétences et le contenu sont parfois mélangés, de même que le rôle général et les responsabilités des cours d'intégration officiels et des parties prenantes dans les pays partenaires en ce qui concerne la formation et le développement des compétences générales et des règles et obligations du pays d'accueil. Par ailleurs, même si la liste aurait été plus courte, il est nécessaire de se concentrer pour pouvoir développer un contenu utilisable. Mettre l'accent sur l'orientation professionnelle semble être un moyen logique d'y parvenir puisqu'il s'agit de l'objectif principal de la recherche partenariale et du domaine principal sur lequel porte la proposition.

5.2 Conclusions

L'orientation professionnelle et le coaching consistent essentiellement en une prise de conscience : il s'agit d'aider les clients à comprendre : Qui suis-je, de quoi suis-je capable, que veux-je faire, comment puis-je y parvenir ? Le conseiller y parvient essentiellement en guidant les clients dans les processus de choix et en les aidant à comprendre pourquoi ils font ou ont fait certains choix. Si le projet vise à établir les conditions nécessaires pour améliorer l'orientation professionnelle dans les programmes d'intégration aidant les immigrants à entrer dans des programmes d'EFP qu'ils peuvent gérer et qui les intéressent, c'est ce point qui doit être au centre de l'élaboration du matériel. C'est l'objectif à atteindre et l'objet des exercices. Le module d'information doit fournir des informations utiles au module d'orientation et vice versa. Toutes les autres compétences mentionnées ne constituent pas un objectif principal, même si nombre d'entre elles seront également développées en tant que partie intrinsèque du processus d'orientation.

Cela signifie que l'essence de la liste de compétences se limite à : l'autoréflexion / la compréhension de ses propres forces et faiblesses (la conscience de soi et le renforcement de sa motivation comme résultat) ; la prise de décision et, enfin, la planification de carrière. Toutes les autres compétences mentionnées peuvent être dérivées de ces trois compétences de base.

Sur la base des informations présentées, deux modules doivent être développés. Les deux modules doivent couvrir les questions fondamentales liées à l'orientation professionnelle : Qui suis-je ? De quoi suis-je capable ? Qu'est-ce que je veux faire et comment y parvenir ? La



Cofinancé par l'Union européenne

base des deux modules doit consister en une vaste base de données d'images. Ces images pourraient illustrer, par exemple, le type d'emplois disponibles, leurs principales caractéristiques, le processus et les instruments qu'ils utilisent, ainsi que le contexte dans lequel l'emploi est exécuté. Des séries d'exercices doivent être créées sur la manière d'utiliser ces images : par exemple pour évaluer les connaissances et les compétences sur les emplois décrits, les conditions de travail préférées, les conditions d'entrée, les options de carrière pour une prochaine étape dans ce domaine, ou peut-être pour sensibiliser aux ambitions futures, et/ou pour discuter des questions de genre.

Les domaines susmentionnés peuvent être transformés en matériel didactique facile à utiliser, composé d'une vaste base de données d'images liées au travail et de séries d'exercices sur la manière dont ces images peuvent être utilisées pour développer une certaine forme de sensibilisation à la carrière, faciliter l'orientation, créer un aperçu de ses propres connaissances et de sa compréhension des exigences professionnelles et des lacunes éventuelles dans les connaissances et compétences actuelles pour pouvoir exercer certains emplois. Idéalement, ce programme pourrait être présenté sous la forme des deux modules mentionnés dans la proposition. Un module plus axé sur l'information, l'autre plus sur le processus.



6. Quelques conclusions générales et la voie à suivre pour le résultat 2

6.1 Quelques conclusions générales

L'objectif de la plupart des programmes d'intégration nationaux est de stimuler l'indépendance individuelle le plus rapidement possible (c'est-à-dire d'avoir un emploi rémunéré). C'est pourquoi, en général, le processus est axé sur l'orientation et l'appariement le plus tôt possible dans le programme d'intégration, sans partager de bonnes informations sur le travail ou une orientation décente des propres ambitions des immigrants. Cela ne laisse guère de place pour développer l'intérêt, formuler des ambitions plus élevées, des objectifs à long terme et investir dans la formation professionnelle complémentaire requise. Cela met en péril l'intégration durable ainsi que la motivation des personnes impliquées.

Il y a un manque de ressources et d'ambition politique pour accorder une attention réelle à une orientation professionnelle plus large et à une guidance dès le départ, puisque les solutions d'intégration sont recherchées dans un ensemble limité de programmes standardisés.

La formation professionnelle n'est pas une offre standard, car les programmes nationaux d'intégration ne recherchent que des gains rapides. Une fois que ces programmes sont arrêtés, il n'y a souvent plus de soutien. C'est aux citoyens eux-mêmes de prendre un tournant dans leur carrière. L'aide à la carrière devient donc une question qui est parfois stimulée par les employeurs qui ont à cœur l'agenda social.

Tous les nouveaux arrivants souffrent d'inadéquations et d'obstacles similaires liés au niveau d'éducation et au manque d'informations concernant les connaissances et les attentes en matière de travail. Les hommes et les femmes immigrants les moins instruits sont les plus vulnérables. Comme les programmes sont standardisés et visent à aider les migrants à entrer sur le marché du travail le plus rapidement possible, ils n'ont guère le temps d'explorer et d'aborder correctement les connaissances et l'expérience individuelles, d'examiner les besoins et les ambitions à long terme. Et encore moins de commencer à développer une certaine sensibilisation aux carrières pour les femmes migrantes qui n'y ont jamais pensé et ne savent pas ce qui est réellement disponible.

L'étude a montré qu'il n'y a pratiquement pas d'attention portée à l'orientation professionnelle individuelle et qu'il est compliqué d'élaborer de nouveaux supports pour les programmes existants. L'accent devrait être mis sur la création de matériel facile à utiliser qui facilite la discussion et la sensibilisation à l'orientation professionnelle, tout en s'inscrivant dans le contexte du programme d'intégration existant et/ou de la formation linguistique. Des supports qui permettent de discuter des questions clés de l'orientation professionnelle en relation avec le marché du travail régional. Le matériel basé sur des images peut en constituer la base. Ce type de matériel est idéal, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler avec des migrants peu qualifiés.



Cofinancé par l'Union européenne

Les exigences suivantes sont mentionnées dans les différents rapports nationaux :

- Se concentrer sur les groupes les plus vulnérables : les personnes peu ou pas instruites et les femmes ;
- Définir et concentrer les instruments sur plusieurs secteurs, tous confrontés à une pénurie de main-d'œuvre ; emplois d'entrée ;
- Développer une méthodologie d'orientation professionnelle qui puisse être intégrée / utilisée par les acteurs actuels des programmes d'insertion ;
- Développer une méthodologie qui ne soit pas entravée par la langue du pays d'accueil (basée sur l'image) ;
- Renforcer la motivation en s'attachant à trouver et à élever les ambitions individuelles ;
- Utilisable aux premiers stades du processus d'intégration

- Se concentrer sur les objectifs à long terme et souligner la pertinence des objectifs à court terme dans cette perspective.

- Se concentrer sur les questions clés de l'orientation professionnelle...

- Mais... Restez à l'écoute de la situation actuelle et des options qui s'offrent à vous ;

- Utiliser les questions "Qui suis-je / de quoi suis-je capable ?" de l'orientation professionnelle pour élaborer l'outil d'évaluation ; (de cette manière, l'outil d'évaluation devient partie intégrante du processus d'orientation).

- Élaborer des manuels sur la même base, mais avec des séries d'exercices et des modèles différents

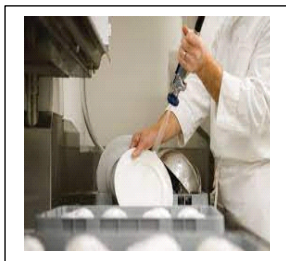
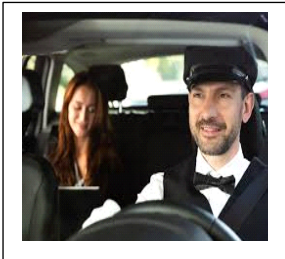
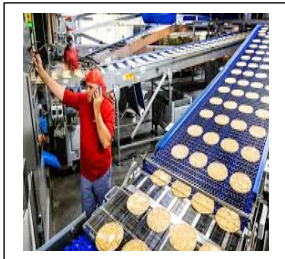
- Limitez le nombre total d'images à collecter pour les deux modules, sinon cela devient trop compliqué à gérer.



6.2 Suggestions pour l'étape suivante

Sur la base des informations présentées, deux modules pourraient être développés. Les deux modules doivent couvrir les questions fondamentales liées à l'orientation professionnelle : : Qui suis-je ? De quoi suis-je capable ? Que veux-je faire ? De quoi ai-je besoin pour y parvenir ? Les deux modules doivent s'appuyer sur une base de données d'images importante mais bien limitée.

Quelques exemples d'images pour les emplois sectoriels



Exemples d'exercices liés à ces images :

Selon vous, que représentent-ils ? (commencer la question pour clarifier et vérifier la compréhension mutuelle)

Selon vous, quels types de professions sont représentés ? (ajouté avec des instructions de soutien pour le formateur sur la manière d'aborder ce sujet) ;

Pour lesquels de ces emplois y a-t-il des postes vacants dans la région ? (indiquez différentes sources d'information) ;

Lesquels parmi ceux décrits pourraient vous intéresser (classez-les par ordre décroissant d'intérêt) ; pourquoi le premier vous intéresse-t-il ; pourquoi le dernier ne vous intéresse-t-il pas du tout) ?

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



Cofinancé par l'Union européenne

Supplémentaire : ajouter un exercice de vérification de la réalité (organiser la visite de certains employeurs ; un carrousel d'emplois, etc.)

Afin d'améliorer la connaissance et la compréhension des nouveaux arrivants, les principales dimensions suivantes sont mentionnées pour la collecte d'images :

1. Emplois d'entrée potentiels dans différents secteurs
2. Les possibilités de carrière dans ce secteur et les exigences qui y sont liées ;
3. Exigences en matière d'aptitudes et de compétences pour les emplois d'entrée (Base soft skills) ;
4. Culture d'entreprise ;
5. Conditions de travail (qu'aimez-vous ?) travail manuel, administratif, seul, avec des collègues etc etc) ;
6. Parcours professionnels potentiels et moyens de franchir une nouvelle étape (et à qui s'adresser en cas de questions)

Conseils pour la prochaine étape :

- Partager et vérifier la compréhension de l'approche de base
- Définir les dimensions que les images doivent représenter
- Répartissez les partenaires et demandez à chacun d'entre eux de rassembler des images en rapport avec les dimensions désignées.
- Chaque partenaire développe une série d'exercices (3-5) qui peuvent être utilisés pour cette série d'images particulière.
- Chaque partenaire développe 1 à 2 exercices inter-dimensionnels
- Le cas échéant, chaque partenaire conçoit/référence un tableau d'appui / une feuille de notation (évaluation) / une vidéo ou autre / des instructions de notation ;