



10 ANS

asbl
**live in
color**

Ensemble pour une société
plus inclusive

Rapport d'activités 2025

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| 1. LIVE IN COLOR en quelques mots | 3 |
| 1.1 Notre Histoire | 4 |
| 1.2 Vision/Missions/Valeurs | 6 |
| 1.3 Notre Équipe | 8 |
| 1.4 Quelques reconnaissances officielles | 10 |
| 1.5 Quelques chiffres financiers..... | 11 |
| 1.6 Nos partenaires | 12 |
| 2. Les actualités 2025 | 13 |
| 3. Regards sur la diversité culturelle et ethnique de la Belgique | 19 |
| 3.1 Migrations à travers le temps | 20 |
| 3.2 Parcours migratoire lié à l'Asile | 24 |
| 4. Notre Parcours d'Inclusion et ses programmes | 31 |
| 4.1 PARCOURS D'INTÉGRATION ILI • Cours de français et de citoyenneté | 39 |
| 4.2 PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS • Création de liens sociaux | 42 |
| 4.3 JOB DIVERSITY • Insertion socio-professionnelle - DEI au travail | 54 |
| 4.4 AUTONOMIA • Accompagnement social | 66 |
| 4.5 L'ÉGAL • Accompagnement juridique | 70 |
| 4.6 LIC ACADEMY • Encadrement scolaire & extrascolaire..... | 73 |
| 4.7 INTERCULTURA • Événements & Sensibilisations | 76 |
| 5. S'engager avec LIVE IN COLOR | 78 |
| 6. Récapitulatif résultats 2025 | 82 |



1

LIVE IN COLOR
en quelques
mots...



Notre Histoire

C'est en 2015 sous l'impulsion de Nadine Lino, anthropologue de formation, cheffe d'entreprise active dans le domaine de la communication que LIVE IN COLOR voit le jour.

Touchée par le destin de ces personnes qui fuient leur pays et consciente que tout citoyen a un rôle à jouer dans la construction d'un « mieux vivre ensemble », elle crée au fil des années, plusieurs programmes visant à accompagner les jeunes réfugiés et leurs familles dans les différentes étapes de leur intégration en Belgique.

Ces programmes s'articulent désormais autour d'un véritable PARCOURS d'inclusion innovant, conçu sur mesure par LIVE IN COLOR.

Il répond aux réalités du terrain et mobilise l'ensemble des acteurs de la société.



10 ans ! Déjà une décennie d'engagement pour l'inclusion des jeunes réfugiés et leur famille au service du vivre-ensemble. Un anniversaire qui me permet de réaliser le chemin parcouru, mais aussi de rappeler que la diversité est une richesse et une force indéniable pour notre société si elle est bien accompagnée.

Nos histoires personnelles sont faites de croisements, de migrations, d'héritages multiples. À travers les générations, nous sommes toutes et tous le fruit de trajectoires entremêlées. Alors pourquoi cette diversité fait-elle peur ? C'est précisément pour y répondre que j'ai créé Live in Color, pour ne pas détourner le regard, mais agir.

L'inclusion/l'intégration ne se décrète pas, elle se construit. Elle nécessite de rassembler plutôt que de diviser, d'agir en amont plutôt que de réparer en aval.

Miser sur une société inclusive permet de lutter contre les préjugés, de réduire les risques de repli sur soi et de favoriser une société plus apaisée et plus cohésive.



Et c'est, selon moi, l'affaire de tous : des entreprises, des citoyens, des acteurs publics et des médias, qui contribuent à façonner les représentations et les récits collectifs.

C'est également la responsabilité des personnes que nous accompagnons et implique un engagement réciproque : comprendre nos codes culturels et s'y adapter, saisir les opportunités, faire preuve de volonté malgré des parcours de vie difficiles.

Notre mission est précisément d'accompagner ce chemin, en soutenant sans assister, et en favorisant l'autonomie, en rapprochant des personnes, des cultures et des univers qui, souvent, s'ignoraient.

La dynamique collective que nous avons créée a permis de démontrer que diversité et inclusion peuvent être de puissants leviers de transformation positive pour la société et nous pouvons en être fiers.

Regarder l'avenir avec confiance

À l'occasion de cet anniversaire, une nouvelle phase s'est ouverte pour l'association avec la mise en place d'une co-direction portée par Tom Berrou et Sophie Michalle, responsable projets chez LIC depuis quelques années. Cette évolution s'inscrit dans une logique de continuité et de pérennisation pour assurer le développement futur de Live in Color. Je resterai, bien entendu, à leurs côtés en tant que fondatrice, présidente et conseillère stratégique.

Ces dix années m'ont permis de mesurer à quel point l'engagement collectif peut générer des transformations profondes et nous offrir un accès privilégié à ce que l'humanité peut produire de meilleur : la solidarité, la résilience et la capacité à se réinventer.

Dans un contexte parfois incertain, Live in Color choisit de continuer à croire en un avenir plus inclusif. Un avenir construit à travers des actions concrètes, des engagements quotidiens et une volonté partagée de faire société autrement. Un travail, souvent exigeant sur le plan humain, qui implique d'accompagner des parcours de



vie complexes, de faire face à des situations d'injustice, et d'agir dans un contexte souvent marqué par l'incertitude. Et derrière chacune de nos actions, il y a une équipe profondément engagée. Une équipe formidable que je tiens à remercier du fond du cœur.

Car ce sont ces gestes, parfois modestes mais répétés, qui finissent par produire un impact durable pour toute la société.



Nadine Lino,
fondatrice et présidente de LIVE IN COLOR.

Notre Vision

Chez LIVE IN COLOR, nous considérons la diversité comme une richesse et nous œuvrons pour une société inclusive où chacun a sa place, quelle que soit son origine, son histoire ou sa culture.

Nous croyons en un véritable parcours vers l'inclusion qui favorisent l'autonomie et la compréhension de nos codes culturels, afin d'aider chacun à trouver rapidement sa place en Belgique.

En mobilisant l'ensemble de tous les acteurs de la société : citoyens, entreprises, organisations, nous contribuons à créer des ponts et à générer un impact positif pour tous.

Nos Missions



Au travers d'un véritable parcours d'inclusion, nous œuvrons pour l'intégration à tous les niveaux (éducation, social, linguistique, scolaire, culturel, professionnel...) des jeunes, des familles ou adultes isolés de tout âge, d'origine étrangère, issus de la diversité ethnique/culturelle, le plus souvent réfugiés ou sous protection internationale.



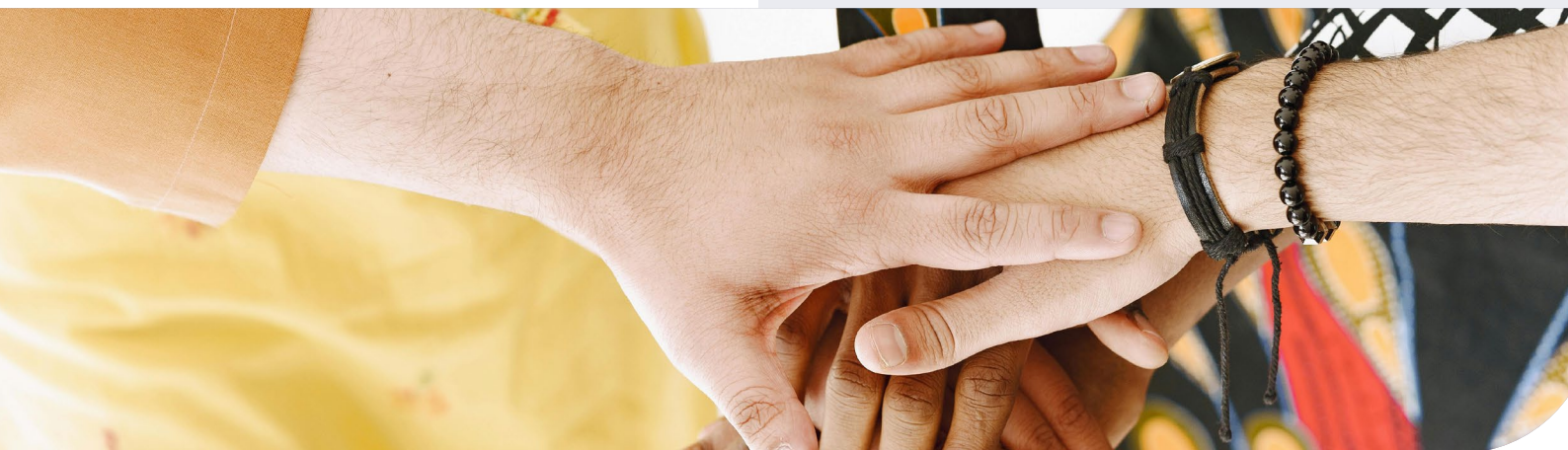
Nous créons du lien, favorisons les **échanges interculturels** et bâtissons des ponts entre les différents acteurs de la société pour plus de cohésion sociale et un « mieux vivre ensemble ».



Nous sensibilisons et **luttons contre les préjugés**, les discours haineux et racistes.



Nous défendons les valeurs démocratiques ainsi que les droits humains pour plus d'égalité des chances et d'équité.





Nos Valeurs



L'AUTONOMIE

Nous visons, avant toute chose, l'autonomie de chacun dans une logique de responsabilisation individuelle.



LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Nous misons sur une société plus inclusive où chacun.e peut trouver sa place malgré sa diversité.



LA BIENVEILLANCE COLLECTIVE

Nos actions sont guidées par l'impact collectif et la bienveillance envers autrui dans un climat de confiance et de grande conscience professionnelle.



LE RESPECT MUTUEL

Nous agissons dans le respect mutuel de la singularité de chacun, en prônant l'écoute et l'ouverture à des points de vue différents, sans aucune agression.

Notre Conseil d'administration

Au 31 décembre 2025, il était composé de :

- Nadine Lino, *Directrice générale et fondatrice*
- Françoise Jans, *Trésorière & Administratrice*
- Roland Bartholomé, *Administrateur*
- Régis Kampangala, *Administrateur*
- Dominique Pequet, *Administratrice*
- Christophe Naa, *Administrateur*
- Cécile Bolette, *Administratrice*
- Diëgo Smessaert, *Administrateur*

Notre Assemblée Générale

Notre A.G. s'est réunie le 4 juin 2025.

Fin 2025, elle était composée des administrateurs ci-dessus ainsi que :

- Maggi Kegelaers
- Brigitte Rosoux
- Catherine Thonon
- Christel Djian
- Michaël Bisschops
- Pascal Cavalier
- Mandy Renardy
- Dan Rostaei

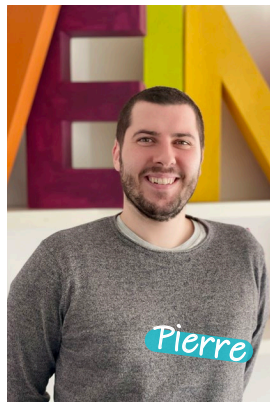
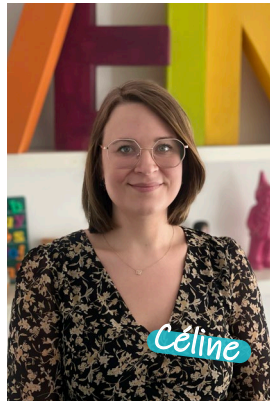
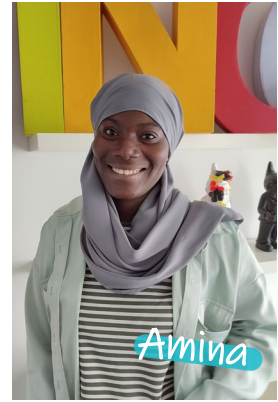
Notre équipe

En 2025, notre équipe était composée de :

- Nadine, *Directrice générale et fondatrice*
- Tom, *Responsable inter-projets*
- Marie, *Coordinatrice Parrainage*
- Amina, *Coordinatrice Autonomia et assistante sociale*
- Estelle, *Coordinatrice L'EGAL & Juriste*
- Sophie, *Responsable JOB DIVERSITY*
- Céline, *Coordinatrice JOB DIVERSITY et job coach*
- Aline, *Coordinatrice JOB DIVERSITY et job coach*
- Julie, *Coordinatrice JOB DIVERSITY et job coach*
- Catherine, *Coordinatrice JOB DIVERSITY et job coach*
- Pierre, *Professeur de FLE (Français langue étrangère) et de citoyenneté*
- Chloé et Sarah, *coordinatrices LIC ACADEMY*
- Marie, *Chargée de communication*
- Caroline, *Service citoyen*
- Hawraa, *Stagiaire*
- Aziz, Nardos, Sanaullah, Sumaia, Fakhria, Deen Mohammad, Yaseen ... *nos Interprètes*

Nos volontaires

Quelques centaines de volontaires offrent leur temps dans le cadre du PARRAINAGE, de la LIC ACADEMY, d'un suivi scolaire ou de soutiens divers.



Quelques reconnaissances officielles

- **Agrément en qualité d'initiative locale d'intégration des personnes étrangères (RW/ILI/057)**
 - Depuis juillet 2023 pour les cours de français langue étrangère, l'accompagnement social, l'accompagnement juridique et les cours de citoyenneté.
 - Depuis 2025 : pour le volet interculturelité
- **Agrément en qualité de service d'accompagnement à l'autonomie des MENA et ex-MENA (RW/MENA/02)** en 2025.
- **Lauréat du Prix Reine Paola 2024** pour son projet de parrainage favorisant l'intégration de jeunes réfugiés en région liégeoise.
- **Agrément en qualité d'initiative locale d'intégration des personnes étrangères (RW/ILI/057)** depuis juillet 2023.
- **Reconnue comme Agence de placement par la Région Wallonne** (Recherche d'emploi et Service Insertion) (W.RE.1539, W.SI.1539) depuis avril 2020.
- **Reconnu par la Fondation Roi Baudouin** comme un des meilleurs programmes citoyens d'intégration des jeunes réfugiés (parrainage).

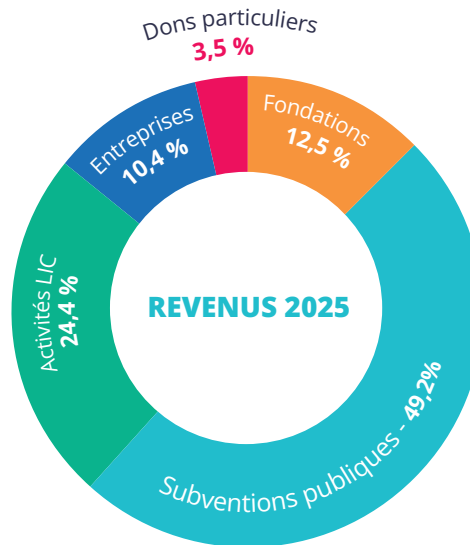
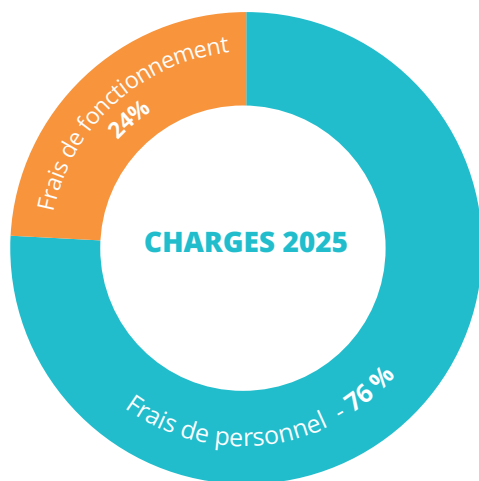


- **Prix de «Citoyenne d'honneur de la Ville de Liège»** attribué à Nadine Lino pour l'initiative citoyenne LIVE IN COLOR.
- **Prix de «l'Association liégeoise de l'année»,** prix des journalistes.



LIC en quelques chiffres financiers (tous projets confondus) :

Notre objectif a toujours été de diversifier un maximum nos sources de revenus afin de pouvoir conserver une certaine indépendance et agilité dans nos projets.



Nos partenaires publics



Nos partenaires fondations



Nos partenaires privés



Sans la confiance et le soutien de ces partenaires,
nous ne pourrions être aujourd'hui ce que nous sommes. **MERCI à eux!**



Les actualités 2025



2025 a été une année riche en avancées, en émotions et en reconnaissances pour LIVE IN COLOR.

Entre nos 10 ans d'existence, la sortie d'un film documentaire retraçant le parcours de jeunes que nous accompagnons, l'obtention de nouveaux agréments structurants ou encore la visite inspirante de la Princesse Astrid dans nos locaux, l'année a été marquée par des étapes symboliques et des accomplissements qui



renforcent encore notre mission. Autant de moments qui témoignent de l'impact grandissant de LIVE IN COLOR... et qui ouvrent la voie à de nouvelles ambitions pour les années à venir.

10 ans d'histoires humaines et d'inclusion

Le vendredi 3 octobre 2025, près d'un millier de citoyen.ne.s, d'entreprises et d'acteurs du changement se sont réunis au Manège Fonck, à Liège, pour célébrer les 10 ans de LIVE IN COLOR. Une soirée chaleureuse et vibrante, rythmée par l'émotion, la musique, les rires et le partage, avec la diversité et l'inclusion comme fil conducteur.

Dans une actualité souvent difficile, LIVE IN COLOR était heureuse de proposer cet évènement comme une parenthèse essentielle : une invitation à se rassembler contre les discours haineux et les discriminations, et à mettre en lumière ce qui rapproche plutôt que ce qui oppose.

Cet événement inoubliable a été rendu possible grâce aux bénévoles, aux artistes, aux partenaires et à toutes les personnes qui ont contribué à faire de cette soirée un moment fort. La mobilisation de tous les horizons — citoyens, monde entrepreneurial, artistes — démontre à quel point notre société a soif de discours positifs, constructifs et rassembleurs.

Dans un contexte où certains voudraient opposer ou diviser, **voir la diversité et l'inclusion susciter un tel intérêt est un signal fort.** C'est le reflet d'une région qui rayonne de ces valeurs et choisit de les mettre en lumière.



Revivez la magie de cette célébration
unique grâce à notre aftermovie :

Voir l'aftermovie
sur Youtube



2 nouveaux agréments

L'année 2025 a été marquée par une reconnaissance importante de notre travail par la Région wallonne, à travers l'obtention et l'extension de plusieurs agréments dans le champ de l'action sociale.

D'une part, nous disposons désormais de l'**agrément Ili pour le volet interculturelité** sur nos deux implantations, à Liège et à Namur. Cet agrément vient soutenir et structurer notre programme de PARRAINAGE, tout en reconnaissant la qualité et la pertinence du travail mené depuis plusieurs années. Il constitue un levier essentiel pour poursuivre le développement de nos actions et en assurer la continuité, dans un contexte où les besoins restent importants.

D'autre part, nous avons été agréés en tant que **service d'accompagnement vers l'autonomie des MENA et ex-MENA**. Cet agrément est l'aboutissement d'un travail de terrain mené de longue date, mais aussi d'un engagement actif au sein de la concertation MENA, la concertation wallonne des acteurs en charge des MENA et ex-MENA. À ce titre, nous avons contribué à l'élaboration d'une proposition de cadre légal visant à reconnaître et structurer les services accompagnant ces jeunes, en tenant compte de la spécificité de leurs besoins et de leurs parcours.

Ces deux agréments viennent aujourd'hui renforcer la cohérence et la complémentarité de notre action. Ils nous permettent de déployer une approche globale à destination des MENA et ex-MENA, articulant à la fois le parrainage — favorisant la création de liens, l'inclusion et l'accès à un réseau — et un accompagnement social renforcé, visant à donner à ces jeunes les ressources nécessaires pour construire leur autonomie et s'insérer durablement dans la société.

RACINES : un documentaire ancré dans nos missions

Le documentaire *Racines* est né de la rencontre avec l'association Télévision du Monde (TDM), qui a souhaité porter un regard sensible et authentique sur les actions de Live in Color. À travers une approche immersive, le film capte des fragments de vie, au plus près des réalités vécues par les jeunes accompagnés.

Très vite, deux parcours se sont imposés comme une évidence : ceux de Sanallah et Nardos. Arrivés en Belgique en tant que MENA, ils ont tous deux rejoint Live in Color via le programme de PARRAINAGE. Ce premier lien a marqué le début d'un cheminement progressif vers l'inclusion, constituant pour eux un véritable point d'appui dans une période souvent marquée par l'incertitude et l'isolement.




Au fil du temps, leur parcours s'est enrichi à travers différents accompagnements proposés par l'association : AUTONOMIA, L'ÉGAL et JOB DIVERSITY. Aujourd'hui, tous deux ont trouvé un emploi, incarnant concrètement la force du parcours d'inclusion.

Désormais volontaires au sein de LIVE IN COLOR, Sanaullah et Nardos s'impliquent à leur tour, notamment en facilitant la traduction pour les jeunes nouvellement arrivés dans le programme de parrainage.

À travers cet engagement, ils transmettent, à leur manière, ce qu'ils ont eux-mêmes reçu : un soutien, des repères et une opportunité de se projeter.

À travers ces trajectoires, Racines interroge le déracinement, l'exil et la solitude, mais surtout la capacité à se reconstruire. Le titre, au pluriel, fait écho à ces nouvelles attaches que chacun parvient à créer, pas à pas, malgré les épreuves. Le film met en lumière des parcours de résilience, portés par la force des individus et soutenus par un accompagnement holistique.

Empreint d'humanité et d'espoir, ce documentaire constitue un témoignage fort. Il a rencontré un accueil particulièrement chaleureux du public, avec plusieurs projections à guichets fermés, notamment aux cinémas des Grignoux à Liège et à Namur. Il a également été diffusé dans le cadre de la Journée mondiale des droits de l'enfant au Delta à Namur, ainsi qu'à plusieurs reprises à la télévision, notamment sur la RTBF et sur le média de proximité Qu4tre.




TDM PRÉSENTE

RACINES

RÉALISATION & MONTAGE: HÉLÉNA DE BAUW, TRISTAN SOUBEYRAND & VICTORIA REN
IMAGE: TRISTAN SOUBEYRAND MONTAGE: VICTORIA REN
PRODUCTION: JEANNE HENRION LAURENCE TDM ASBL
ENCOCONSTRUCTION A.S.B.L. LIVE IN COLOR ASBL

Voir le film sur Youtube



Une visite royale

L'année 2025 a également été marquée par un moment fort : la visite de Son Altesse Royale la princesse Claire de Belgique dans nos locaux, en début d'année. Cette venue s'inscrit dans la continuité de l'attribution, en 2024, du prix de la Fondation Reine Paola, et témoigne de la volonté de la Fondation de découvrir concrètement notre travail de terrain, en particulier le programme de PARRAINAGE qu'elle soutient.

Au-delà de la dimension institutionnelle, cette journée a avant tout été une rencontre profondément humaine. La princesse a pris le temps d'échanger avec l'équipe, mais aussi et surtout avec les jeunes et les citoyens engagés dans le programme. Les témoignages des filleuls, racontant leur parcours avec émotion et sincérité, ainsi que les paroles des parrains et marraines évoquant les liens tissés au fil du temps, ont donné lieu à des moments d'une grande intensité.

Cette visite a également été l'occasion de faire découvrir à la Princesse l'ensemble de notre approche auprès des jeunes. À travers des activités interactives et des mises en situation, elle a pu être sensibilisée aux réalités vécues par les jeunes étrangers arrivant en Belgique, ainsi qu'aux obstacles auxquels ils sont confrontés dans leur parcours.

Riche en échanges et en émotions, cette rencontre illustre une reconnaissance qui s'inscrit dans la durée. Nous sommes particulièrement reconnaissants de pouvoir compter sur le soutien de la Fondation Reine Paola, aujourd'hui incarnée par la princesse Claire, et de voir cet engagement se concrétiser à travers des moments de partage aussi forts.





Regards sur la diversité culturelle et ethnique de la Belgique



Terre de rencontres et de métissages, la Belgique s'est construite au fil des migrations qui ont enrichi sa diversité culturelle mais aussi son développement économique.

Aux carrefours des cultures, la Belgique se raconte...

2.1.

Migrations à travers le temps

Avant le XIX^e siècle :

Une faible présence d'étrangers non-européens

Jusqu'au XIX^e siècle, la Belgique, comme beaucoup d'autres pays européens, comptait très peu de personnes d'origine non-européenne. La migration était principalement européenne, et les étrangers présents étaient en grande majorité des commerçants, des artisans ou des diplomates. Les échanges migratoires étaient souvent limités aux pays voisins.

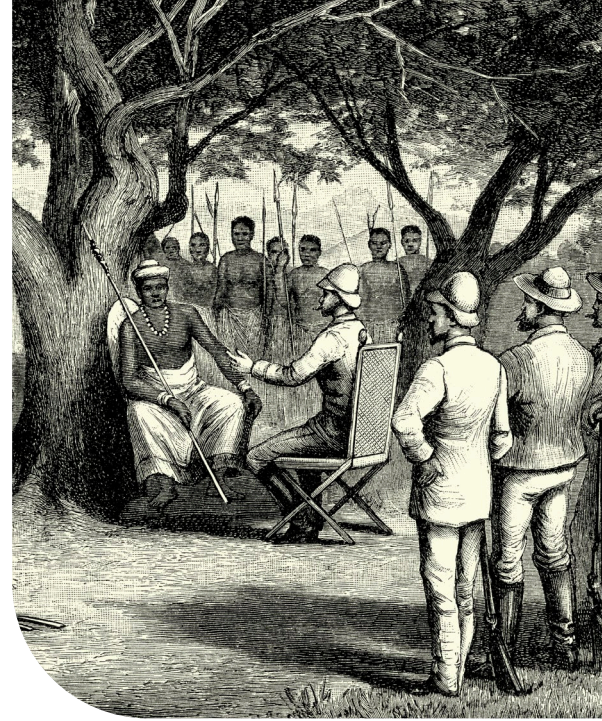


Première Guerre mondiale et immigration coloniale

À partir de la Première Guerre mondiale, les migrations ont pris une nouvelle ampleur.

La Belgique, puissance coloniale depuis 1908 avec l'annexion du Congo, amena un afflux important de travailleurs venus de ses colonies pour soutenir l'effort de guerre, combler les besoins dans l'industrie, mais aussi pour participer aux combats.

Cette colonisation a duré jusqu'en 1960, date à laquelle le Congo a obtenu son indépendance, sous le nom de République Démocratique du Congo. Le Congo a joué un rôle clé dans l'histoire coloniale de la Belgique, en fournissant des ressources naturelles précieuses, comme le caoutchouc, le cuivre et l'or.



Besoin de main-d'œuvre et accords bilatéraux de travail

Durant la période de l'entre-deux-guerres et les années 1950-1970, la Belgique a soutenu une politique attractive d'immigration, principalement en raison de la demande de main-d'œuvre dans l'industrie et les mines. De nombreux travailleurs étrangers sont arrivés pour travailler dans les mines, l'industrie lourde et la construction. Il s'agissait à l'époque de relancer l'activité économique et de trouver une main d'œuvre qui faisait défaut.

Pour répondre à ce besoin, des accords bilatéraux ont été signés entre la Belgique et plusieurs pays, comme l'Italie (1951), Espagne (1956), Grèce (1957), Maroc (1964), Turquie (1964), Algérie (1970), Yougoslavie (1970). Ces accords ont permis l'entrée légale de travailleurs étrangers non-européens avec des contrats de travail spécifiques, principalement pour des emplois peu qualifiés dans des secteurs tels que les mines, la construction et l'industrie.

Ces migrations organisées ont contribué à la relance de l'économie belge, tout en façonnant durablement la diversité démographique et culturelle de notre société.

Crise pétrolière et fin de l'immigration économique

La crise pétrolière de 1973 a marqué un tournant important pour l'immigration en Belgique. L'augmentation des prix du pétrole a entraîné une récession économique, ce qui a provoqué la fin de l'immigration économique légale pour les travailleurs non-européens hors Communauté Économique Européenne (CEE). La libre circulation des personnes au sein de la CEE a permis aux citoyens des pays membres de continuer à migrer en Belgique sans restrictions. Le gouvernement belge a arrêté d'accorder de nouveaux permis de travail pour les travailleurs étrangers, en particulier pour ceux venant de pays hors CEE.

L'immigration aujourd'hui

Depuis plusieurs décennies, les voies d'accès à la Belgique se sont considérablement restreintes.

Aujourd'hui, les possibilités légales de migration sont limitées : visa de court séjour (tourisme), visa étudiant, regroupement familial (dans des conditions très strictes), ou encore mariage avec un·e citoyen·ne belge ou résident·e, sous conditions rigoureuses.

Cependant, en tant que signataire de la Convention de Genève de 1951, la Belgique a l'obligation juridique et morale d'accueillir toute personne qui demande l'asile, et d'examiner sa demande de manière équitable.

La Convention de Genève relative au statut des réfugiés reconnaît le droit d'une personne à fuir son pays lorsque :

- **elle est persécutée en raison de sa race, religion, nationalité, appartenance à un groupe social ou opinion politique,**
- **ou qu'elle a des raisons fondées de craindre de l'être.**

Ce texte international fondateur garantit que nul ne peut être renvoyé dans un pays où sa vie ou sa liberté seraient menacées — c'est le principe de non-refoulement.

Chez LIVE IN COLOR, nous accompagnons les personnes d'origine étrangère qui souhaitent s'intégrer en Belgique, parce que nous croyons profondément que l'inclusion est une force.

Une force capable de bâtir une société plus juste, plus solidaire, et plus riche de ses diversités.



2.2.

Parcours migratoire lié à l'Asile

Conflits armés, persécutions de toutes sortes, famine, dérives climatiques, il y aurait 122.6 millions de personnes déplacées de force dans le monde.

Parmi elles, on compte près de 43.7 millions de réfugiés.

Très peu rejoignent l'Europe pour y demander une protection internationale et espérer un avenir meilleur.

La plupart d'entre eux vivent dans les pays voisins dans des conditions de vie déplorables et avec l'espoir d'un retour possible chez eux.

Expérience souvent destructrice au niveau psychologique, le parcours migratoire, qu'il s'agisse de MENA (mineurs étrangers non accompagnés), de jeunes adultes ou en famille engendre son lot de difficultés et de traumatismes.

On peut aborder ce parcours en trois phases : pré-migratoire, per-migratoire et post-migratoire.

Le départ se passe souvent dans un contexte de conflit ou dans des situations de désespoir intense. Il engendre une rupture, parfois brutale, avec le pays et la famille et une perte des repères déstabilisante.

Le voyage constitue une période de transition entre deux mondes durant lequel les rapports au temps et à l'espace sont brouillés. Il se caractérise également par une modification du rapport à l'adulte qui est souvent l'auteur de violences à l'égard du jeune migrant. Le réseau criminel de passeurs et son fonctionnement laissent des traces indélébiles.



Pourquoi tout quitter ?

Les conflits, les guerres civiles et l'insécurité permanente poussent aujourd'hui de plus en plus d'individus à fuir. De même, les catastrophes naturelles, l'évolution du climat ou le manque de perspectives économiques peuvent contraindre des milliers d'individus à s'exiler.

Ces dernières années, de plus en plus de jeunes, souvent mineurs, entreprennent le voyage vers un pays plus sécurisant. Ils se retrouvent seuls, livrés à eux-mêmes, sans autorité parentale.

Les routes migratoires sont d'une dangerosité extrême : mafia, traite des êtres humains, barrières naturelles (déserts, mer et canoés surpeuplés). Migrer vers l'Europe peut coûter jusqu'à 20 000 \$ par personne et enrichit un réseau de passeurs peu scrupuleux et inhumains.

Ce périple dangereux peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années.

Il est malheureusement impossible pour l'instant de solliciter une demande de protection internationale (asile) depuis son pays d'origine. Les migrants s'aventurent alors dans un voyage vers l'inconnu, risquant d'être déboutés. Les murs et les frontières se resserrent, il est illusoire de penser que l'on puisse empêcher le flux de migrants.

Le voyage **migratoire reste une expérience violente et traumatisante** : violences physiques et sexuelles, menaces, chantages, sans parler de la traversée mortelle de la méditerranée, devenue un bien triste cimetière ces dernières années.

L'arrivée, l'accueil

Le migrant, seul ou en famille, interrompt souvent sa route dans un pays européen sans trop savoir où il est et sans toujours choisir consciemment où il va tenter sa chance.

Rappelons ici l'influence du règlement Dublin qui détermine les compétences en matière d'asile entre les divers pays. Il vise à « déterminer rapidement l'État membre responsable pour une demande de protection internationale (asile) ». Habituellement, il s'agira de l'État par lequel le demandeur d'asile a fait son entrée dans l'Union européenne, souvent la Grèce ou l'Italie, et prévoit le renvoi du demandeur d'asile vers cet État membre, souvent dépassé par les événements.

Pour bénéficier d'une structure d'accueil, le migrant doit d'abord se déclarer à l'Office des Étrangers et introduire légalement sa demande de protection internationale (asile).

C'est ensuite Fedasil (Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile) qui aura pour obligation de lui trouver un hébergement dans un centre Fedasil ou partenaire (Croix-Rouge, certains CPAS...). Il sera nourri et bénéficiera d'une assistance médicale et sociale ainsi que d'un soutien psychologique. Il recevra approximativement 8,10 € d'argent de poche par semaine. Le demandeur d'asile est libre de refuser de se rendre dans un centre, s'il a de la famille sur le territoire par exemple, il n'aura alors plus droit qu'à l'aide médicale d'urgence.



Convention de Genève relative au statut des réfugiés, 1951 :

« Article 1^{er} – A. Aux fins de la présente Convention, le terme « réfugié » s'appliquera à toute personne : (...) 2) Qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner. »

La procédure d'asile



LA DEMANDE À L'OFFICE DES ÉTRANGERS

C'est auprès de l'Office des Étrangers (OE) que le migrant devra enregistrer sa demande de protection internationale (asile). Ses empreintes digitales seront prélevées et ses premières déclarations recueillies via un questionnaire.



Dans le cas des mineurs, des tests osseux pourraient être exigés en cas de doute pour **confirmer l'âge du jeune**. L'OE fera également passer un test de détection de la tuberculose aux primo-arrivants (radiographie des poumons).





L'EXAMEN DE LA DEMANDE

Après avoir introduit sa demande de protection internationale (asile) à l'Office des Étrangers, **un agent administratif procédera à une première interview** sur l'identité, l'origine, les raisons qui ont conduit le migrant à fuir son pays d'origine et ses craintes pour sa sécurité en cas de retour.



Cette déclaration, signée par le demandeur d'asile, sera transmise avec l'ensemble de son dossier au CGRA (Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides) administration fédérale indépendante, qui est l'instance d'asile centrale en Belgique. L'Office restera également compétent pour définir la langue dans laquelle la procédure d'asile sera traitée (FR/NL).



Pour les MENA, un tuteur sera désigné par le service des tutelles (SPF Justice) et ce n'est qu'à ce moment-là que la procédure pourra démarrer. Le dossier sera ensuite transféré au Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA). À partir de ce moment, le CGRA sera donc la seule instance compétente pour examiner le dossier.



Quelques mois plus tard, un officier de protection du CGRA procédera à une **deuxième interview**, souvent longue de plusieurs heures et extrêmement approfondie et circonstanciée. Il vérifiera les propos et examinera si le demandeur d'asile peut être reconnu comme réfugié au sens de la Convention de Genève. **C'est donc au demandeur d'asile d'apporter les preuves des dangers encourus et d'en convaincre l'officier de protection.**



Une liste des pays et villes insécures est également établie régulièrement par le Ministère des Affaires Étrangères et pourra influencer l'octroi d'une protection subsidiaire.





LA DÉCISION FAVORABLE DU CGRA OU LE « POSITIF »

Le CGRA aura donc la compétence de reconnaître ou de refuser la qualité de réfugié, d'octroyer ou refuser le statut de protection subsidiaire.

Si, conformément aux principes de la convention de Genève, le risque est reconnu, le migrant recevra un statut de réfugié. Son titre de séjour sera valable pour une durée de 5 ans renouvelable avec interdiction pour le réfugié de retourner dans le pays ou de se rendre à l'ambassade dont il est originaire.

Si le demandeur ne peut bénéficier du statut de réfugié, **le CGRA examinera si le candidat remplit les conditions pour pouvoir bénéficier de la protection subsidiaire**, c'est-à-dire un titre de séjour d'un an lié à la dangerosité reconnue de la ville dont il est originaire. Il est renouvelable 2 X 2 ans après examen de la situation du pays d'origine. Ici, il sera autorisé à se rendre dans son ambassade pour y demander un passeport par exemple.

Le CGRA n'a pas plus d'obligation de délai de réponse que de délai de convocation à la deuxième interview. Il est donc possible que **la procédure dure plusieurs mois voire plusieurs années**, avec d'éventuelles nouvelles convocations du demandeur d'asile pour compléter les informations récoltées lors des interviews et soumises au croisement des données et informations en possession du CGRA.



LE REFUS D'OCTROYER L'ASILE OU LE « NÉGATIF »

Si le refus d'octroyer l'asile est confirmé, le migrant recevra un ordre de quitter le territoire. S'il ne quitte pas effectivement le territoire, il sera sans-papiers et vivra donc illégalement. Suite à un simple contrôle policier, il pourra être envoyé dans un centre fermé en attente de son retour forcé au pays d'origine. Mais renvoyer quelqu'un dans son pays n'est pas si simple. Il faut pour cela des accords bilatéraux et un laissez-passer consulaire qui fait souvent défaut. Certains, perçus comme des traîtres à la nation risquent également la prison ou la torture à leur retour.

Pendant toute la procédure, les MENA bénéficient de la protection des droits de l'enfance : ils ne peuvent pas être placés dans un centre fermé. Dans le cas d'une réponse négative, ils resteront placés en centre d'accueil jusqu'à leurs 18 ans.



RECOURS POSSIBLES

Une décision négative pourra uniquement être contestée via un recours en annulation devant le Conseil du Contentieux des Étrangers (CCE) qui vérifiera la pertinence de la décision prise par le CGRA. Il s'agit d'une procédure écrite à introduire par un avocat dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision du CGRA.

Le CCE vérifiera le travail du CGRA et si ses décisions sont bien conformes à la loi. Le CCE peut alors renvoyer le dossier au CGRA pour une révision de la demande ou il peut revenir sur la décision du CGRA et octroyer une décision favorable.

En revanche, si le CCE estime que la décision est conforme et qu'il n'y a eu aucun manquement durant la procédure, la seule manière d'introduire un dernier recours devra se faire via le Conseil d'État.

Il est possible d'introduire une nouvelle demande d'asile et de redémarrer alors toute la procédure à condition d'être en mesure d'apporter de nouvelles preuves.



L'INSTALLATION DANS LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL

Après l'octroi du statut de réfugié ou d'une protection subsidiaire, le demandeur d'asile doit quitter le centre d'accueil et peut être transféré, si place disponible, dans une ILA (Initiative Locale d'Accueil ou sorte de logement social temporaire) suivant le plan de répartition imposé aux communes en 2016.



Il pourra y rester 3 mois (+2 mois renouvelables) pour une personne majeure et 6 mois pour un MENA, le temps de remplir les premières formalités administratives liées à son statut et de trouver un logement ailleurs.

Le réfugié peut alors introduire une demande au CPAS en vue de recevoir un éventuel revenu d'intégration (RIS), le temps de pouvoir trouver un travail et de subvenir à ses besoins*.



Dans certaines communes, une aide à la caution ou une prime à l'installation peut être octroyée.

Tous les CPAS ont leur propre mode de fonctionnement et ne fournissent pas les mêmes avantages. Un contrat PIIS (Projet Individualisé d'Intégration Sociale) établira les droits et obligations du bénéficiaire et du CPAS.

* À titre indicatif, les montants de RIS au 01/01/2025 étaient de :

- Pour les isolés (personnes vivant seules) : 1340,47 €/mois.
- Pour les personnes cohabitantes sans personne à charge : 893,65 €/mois.
- Pour les personnes « isolées » avec enfant(s) ou personne(s) à charge : 1811,57 €/mois.





REGROUPEMENT FAMILIAL

Un MENA reconnu réfugié ou titulaire de la protection subsidiaire a le droit de faire venir ses parents sur le territoire belge par le biais d'une procédure de regroupement familial.

Plusieurs conditions doivent toutefois être respectées :

- La demande doit être introduite avant les 18 ans du jeune OU dans un délai de maximum 3 mois si la demande de protection internationale a été introduite lorsque le jeune était mineur.
- Ce droit est ouvert aux parents uniquement. Pour les frères et sœurs encore mineurs, un visa humanitaire devra être demandé. La fratrie majeure ne pourra pas bénéficier du regroupement familial.

- Les demandes doivent être introduites via l'ambassade compétente du pays d'origine qui transmettra celle-ci à l'Office des Étrangers. Une procédure stricte au cours de laquelle de nombreux documents légalisés devront être fournis ainsi qu'une preuve formelle du lien de parentalité (test ADN si besoin) sera alors entamée.
- Cette procédure est longue (jusqu'à un an, voire plus en cas de tests ADN exigés) et fort coûteuse. Elle freine souvent le jeune et sa famille.
- Les parents auront le droit de demander l'aide du CPAS après leur arrivée en Belgique.
- Le regroupement familial est également possible pour les enfants et entre époux suivant des conditions strictes.

Pour plus d'infos, voir le [site de l'Office des Étrangers](#).





Notre parcours d'inclusion et ses programmes



L'inclusion, c'est...

APPRENDRE
LA LANGUE



PARCOURS
D'INTÉGRATION

Cours de français et
de citoyenneté



PARRAINAGE
JEUNES RÉFUGIÉS

RENCONTRER,
ÉCHANGER



LIC
ACADEMY

ÉTUDIER, SE FORMER



asbl

live in
color

DEVENIR AUTONOME



AUTONOMIA

Accompagnement social



MIEUX VIVRE ENSEMBLE



INTERCULTURA

Évènements et formations



DÉCROCHER UN EMPLOI



**JOB
DIVERSITY**



Accompagnement juridique



L'EGAL

TROUVER SA PLACE

LE PARCOURS D'INCLUSION LIVE IN COLOR

Chez LIVE IN COLOR, nous considérons la diversité comme une richesse et nous œuvrons pour une société inclusive où chacun a sa place, quelle que soit son origine, son histoire ou sa culture.

Ces 10 dernières années, nous avons développé et consolidé un véritable parcours vers l'inclusion, pensé pour favoriser l'autonomie, l'accès aux droits, l'apprentissage de la langue, la compréhension des codes culturels et la participation active à la société belge.

Ce parcours se déploie à travers **sept programmes complémentaires** — **PARCOURS D'INTÉGRATION, PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS, JOB DIVERSITY, AUTONOMIA, L'ÉGAL, LIC ACADEMY, INTERCULTURA** — qui constituent le cœur de notre identité.

Chacun de ces programmes répond à des besoins spécifiques rencontrés sur le terrain : apprendre le français et renforcer ses compétences, s'ouvrir à la citoyenneté, se préparer à l'emploi, développer son autonomie, tisser des liens avec des citoyens belges ou encore offrir des espaces adaptés aux enfants et aux jeunes en difficulté ou primo-arrivants.



Chaque personne accompagnée peut pousser la porte de Live In Color par l'un ou l'autre de ces programmes, en fonction de ses besoins ou du moment de vie qu'il traverse. **Nous construisons ensuite un accompagnement sur mesure, en mobilisant les programmes utiles à son évolution, parfois à des temporalités différentes, afin de favoriser son inclusion durable.**

Ensemble, ces programmes forment un écosystème interconnecté, conçu pour que chaque personne puisse circuler librement d'un dispositif à l'autre en fonction de ses besoins, de son rythme et de son évolution.

En mobilisant l'ensemble des acteurs de la société — citoyens, entreprises, organisations — nous contribuons ainsi à créer des ponts, à multiplier les opportunités et à générer un impact positif et durable pour tous.

Au coeur du parcours : l'histoire de Zaher

Quand Live in Color croise la route de Zaher, il a 16 ans. Il est arrivé seul en Belgique, sans parents, sans famille, avec le poids de l'exil et l'incertitude des lendemains.

À l'été 2023, il entre dans le programme de **PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS** et rencontre Arnaud et Olivier. « *Quand je les ai rencontrés, j'ai eu l'impression d'être réuni avec ma famille.* »

Très vite, le lien devient solide. ils partagent des repas, des sorties, des moments du quotidien. Zaher apprend la langue, les codes, et retrouve peu à peu des repères.

Mais le parcours n'est pas linéaire. Une décision négative tombe. Grâce au programme **L'ÉGAL**, il est accompagné dans son recours. Entouré, soutenu, il ne fait pas face seul. Quelques mois plus tard, la décision tombe: il obtient le statut de réfugié début 2024.

À 18 ans, il quitte le centre d'accueil. Une étape fragile. Avec **AUTONOMIA**, il construit les bases de sa vie: logement, santé, formation. En 2025, il rejoint **JOB DIVERSITY**, apprend les codes du travail et décroche un emploi dans une grande surface.

Aujourd'hui, Zaher revient aider d'autres jeunes au sein de LIVE IN COLOR en tant qu'interprète. Un parcours global et holistique, humain et durable — où personne n'avance seul.

Au cœur du parcours : l'histoire de Nataliia

En 2023, Nataliia quitte l'Ukraine avec son mari et leurs deux fils. Ils arrivent à Liège avec une réalité en tête : tout doit être reconstruit.

La première étape passe par la langue : Nataliia et son mari suivent les **cours de français (FLE)** de LIVE IN COLOR, tandis que leurs enfants rejoignent la **LIC ACADEMY** durant les vacances scolaires. En parallèle, grâce au programme **AUTONOMIA**, la famille est accompagnée dans ses démarches et son installation, permettant de retrouver une première stabilité.

Cuisinière expérimentée, Nataliia doit pourtant tout recommencer. En 2024, son mari intègre **JOB DIVERSITY** et trouve rapidement un emploi, ce qui encourage Nataliia à poursuivre ses efforts. En septembre 2025, elle rejoint à son tour **JOB DIVERSITY** avec un objectif clair: retrouver la cuisine, son métier de cœur.

La barrière de la langue complique sa recherche, mais elle ne renonce pas. Un jour, elle pousse la porte d'un restaurant liégeois, dont la gérante choisit de lui donner sa chance. Après une période d'apprentissage, Nataliia s'adapte, progresse et devient un pilier de l'équipe.

En octobre dernier, lors de la fête des 10 ans de LIVE IN COLOR, Nataliia revient — non plus comme participante, mais comme volontaire — pour aider à préparer un repas du monde pour plus de 700 invités. Un geste symbolique, reflet de tout ce qui a été reconstruit.

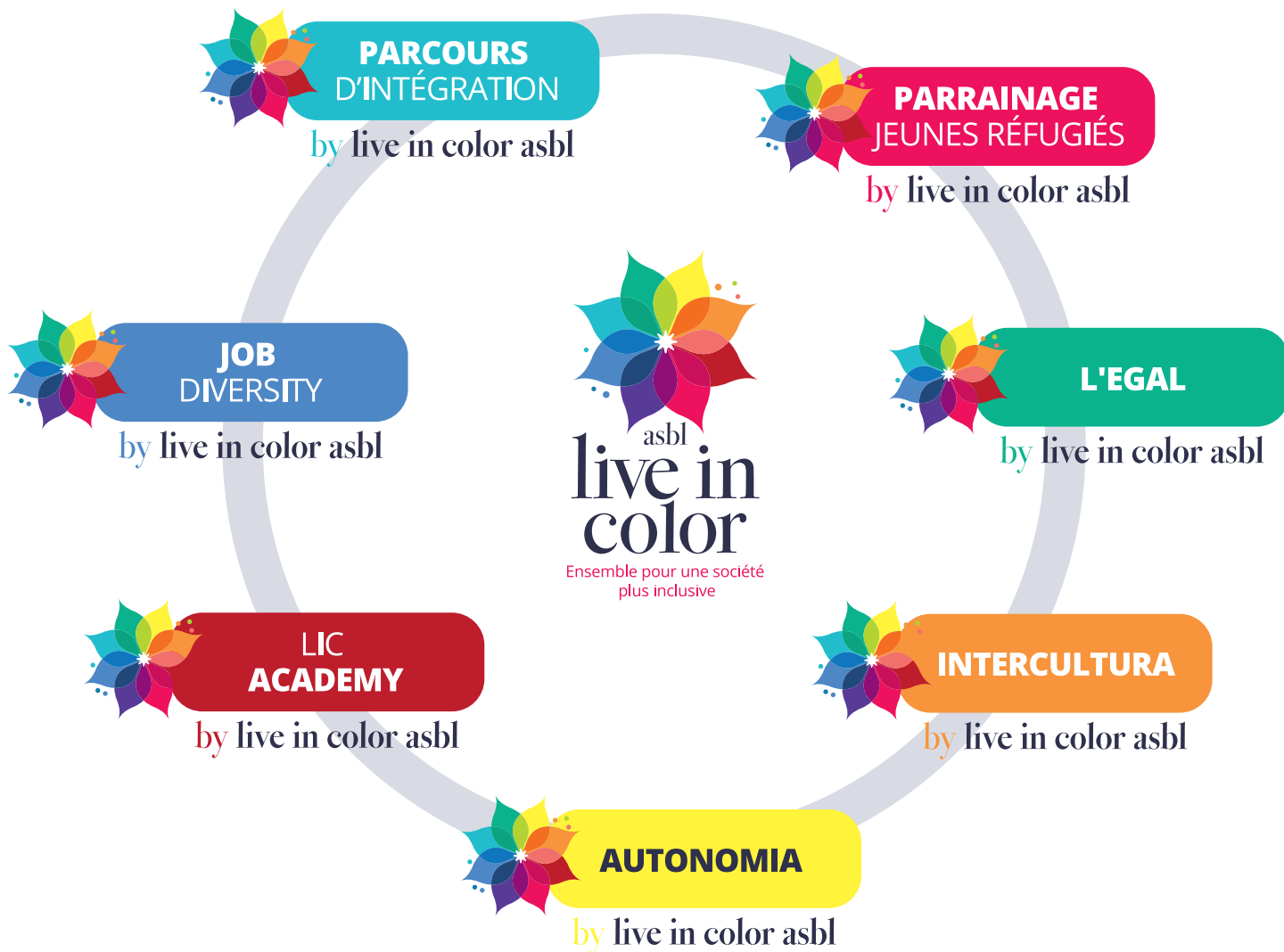


Aujourd'hui, Zaher et Nataliia continuent d'avancer.

Avec un emploi stable, des repères plus solides, et avec cette certitude retrouvée : ici, un futur est possible. Parce que LIVE IN COLOR ne crée pas seulement une insertion. Elle permet une reconstruction profonde, holistique, humaine où chaque étape compte, et où chaque réussite est partagée.



Nos programmes



PARCOURS D'INTÉGRATION (ILI)



PARCOURS
D'INTÉGRATION

by live in color asbl

Si les demandes d'asile et l'accueil des réfugiés sont gérés au niveau fédéral, la Région Wallonne, quant à elle, est en charge de la mise en place de la politique d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère avec pour objectif de favoriser : l'égalité des chances, la citoyenneté, la cohésion sociale dans la perspective d'une société interculturelle, l'accès des personnes aux services publics et privés, leur participation sociale et économique.

L'intégration des personnes étrangères est une priorité sociale et humaine, mais également économique.

Pour cela, la Région wallonne s'appuie sur le soutien de plusieurs acteurs dont LIVE IN COLOR fait partie.

L'objectif du PARCOURS D'INTÉGRATION est d'accueillir et d'accompagner les nouveaux résidents étrangers de Wallonie, de les aider à acquérir les connaissances de base de la langue française, du fonctionnement de la société et des relations sociales en Belgique et de faciliter leur intégration sur le territoire.

Il est obligatoire (400 h de FLE - Français langue étrangère, 60 h de formation à la citoyenneté et une orientation socio-professionnelle en fonction des besoins) et gratuit pour toute personne étrangère ou d'origine étrangère, primo-arrivante ou non.



**LIVE IN COLOR EST AGRÉÉ EN QUALITÉ D'INITIATIVE LOCALE D'INTÉGRATION
DES PERSONNES ÉTRANGÈRES POUR LES AXES SUIVANTS :**

- **Cours de Français langue étrangère (FLE) :**
Notre formateur en français langue étrangère prend en charge tout au long de l'année 2025 près de 50 personnes (niveau A1 et A2) à raison de 10,5 h/semaine/groupe.
- **Formation Citoyenneté :** cette formation de 60 h aborde différentes thématiques sociétales, telles que les droits et les devoirs en Belgique, les codes culturels belges, la place de la femme, la laïcité, la sécurité sociale...
- **Permanence Sociale :** nous accompagnons toute personne étrangère ou d'origine étrangère dans toutes ses démarches administratives sur rendez-vous ou via notre permanence.

Notre objectif pédagogique premier est double : atteindre une bonne compréhension des devoirs envers les administrations et acquérir une certaine autonomie dans leurs démarches futures.
- **Permanence Juridique :** notre juriste spécialisée en droits des étrangers intervient en première ligne. Elle informe, conseille et réoriente si besoin sur des théma-



729

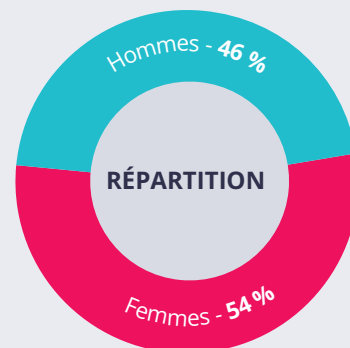
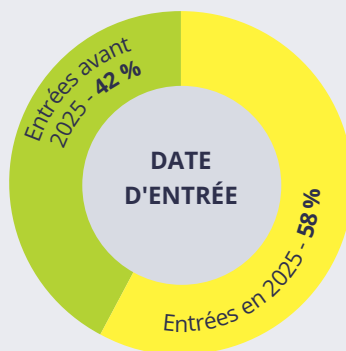
heures FLE



120

heures de
formation
citoyenneté

**NOS 50 PARTICIPANTS AUX
COURS DE FRANÇAIS (FLE) :**

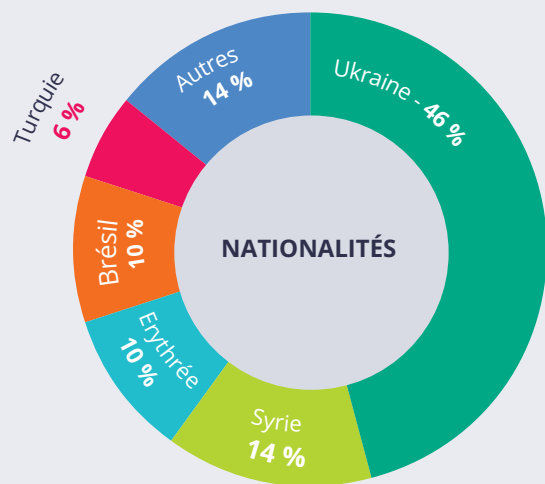


tiques liées à la demande de protection internationale, régularisation (9bis) et séjour pour raisons médicales (9 ter), adoption, cohabitation légale, naturalisation, visa étudiant, permis de travail, regroupement familial... Une attention et méthodologie particulières sont accordées à la préparation à la procédure de demande d'asile pour plus d'égalité des chances. (voir notre programme L'EGAL)

- **Interculturalité** : Face à un monde qui change, à des discours de plus en plus extrémistes attisant les peurs et renforçant l'individualisme, il est important, aujourd'hui plus que jamais, de promouvoir l'interculturalité et la cohésion sociale pour une société plus humaine. Ce sont les objectifs que nous poursuivons au

travers des sensibilisations et formations que nous donnons en milieu scolaire, en entreprise ou aux citoyens en général, d'événements interculturels (brunch, cinéma/débat...) et également par le biais de notre programme de PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS, soutenu dans cet axe.

Depuis 2025 nous sommes reconnus pour notre travail en matière d'interculturalité. Cette reconnaissance repose notamment sur notre programme de parrainage, ainsi que sur l'ensemble des actions de sensibilisation et des formations que nous menons.



Leurs pays :

46 % Ukraine

14 % Syrie

10 % Eythrée

10 % Brésil

6 % Turquie

14 % Autres (2%):

Afghanistan, Arabie Saoudite, Azerbaïdjan, Colombie, Niger, Palestine, Salvador

LE PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS



Le parrainage vise à faciliter et accélérer l'intégration/inclusion des jeunes réfugiés reconnus ou des mineurs toujours en procédure de protection internationale, étape primordiale pour bâtir une société meilleure, qui n'a pas peur de la différence et qui prône le « mieux vivre ensemble ».

PARRAINER, C'EST...



Accompagner
le jeune dans son
intégration



Créer du lien,
écouter,
soutenir



Sortir le jeune
de son immense
solitude



Favoriser
l'apprentissage
du français



Familiariser le jeune
à nos valeurs et codes
culturels



Miser sur un
« mieux vivre
ensemble »



Vive une expérience
multiculturelle et
familiale enrichissante



Pouvoir exprimer
son humanisme,
sa solidarité

PARRAINER, CE N'EST PAS...



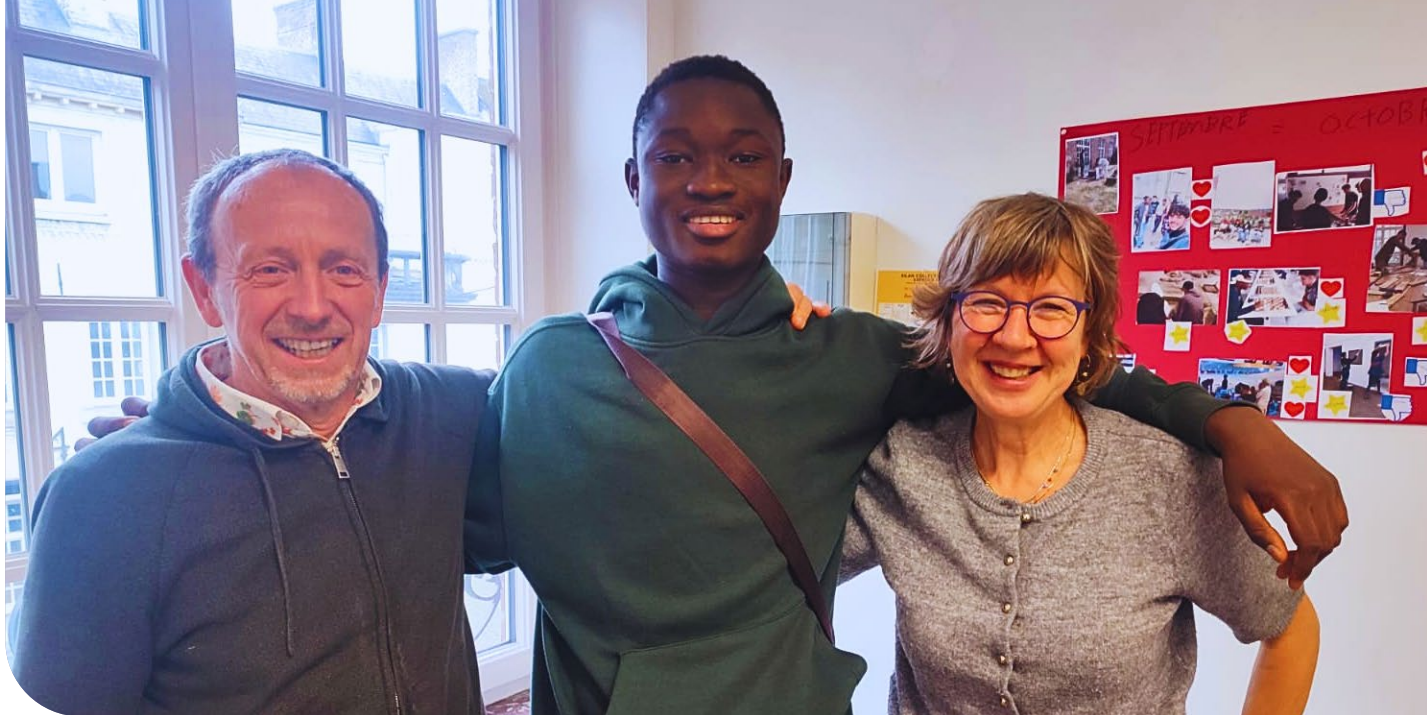
Un soutien
financier



De l'assistantat



Un donné pour un
rendu (contrepartie)



À QUI S'ADRESSE LE PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS ?



MENA (Mineur étranger non accompagné / 12-17 ans +)

Procédure de demande d'asile en cours ou titre de séjour déjà obtenu.



EX-MENA OU JENA*

(18 à 23 ans) avec titre de séjour.



ENFANTS EN FAMILLE

(6-17 ans +) avec titre de séjour.

MÉTHODOLOGIE ET PROCÉDURE

Le parrainage est un facteur très puissant d'intégration, d'amélioration des conditions de vie et de la santé mentale des jeunes qui ont connu l'exil.

Il offre une reconnexion avec la société d'accueil et brise le sentiment d'isolement. Il apporte un soutien qui favorise la construction avec le jeune d'un projet de vie à tous les niveaux (études, formations, professions et loisirs) faisant passer ainsi l'intégration d'un niveau institutionnel et théorique à une expérience humaine et citoyenne enrichissante et gratifiante.

Nos parrains/marraines deviennent des facilitateurs de l'intégration en accélérant grandement ce processus capital pour « faire société ».

*JENA : Jeune Etranger Non Accompagné de moins de 23 ans déjà sous protection internationale uniquement (acronyme non générique).



LA CANDIDATURE DES PARRAINS/MARRAINES

Nous offrons aux citoyens sensibles au parcours migratoire de ces jeunes **une séance d'information** sous forme de sensibilisation sur le parcours migratoire et les enjeux du parrainage jeunes réfugiés.

Nous proposons ensuite aux citoyens qui le souhaitent de poser leur candidature.

Les dossiers complets et entretiens individuels sont alors réalisés ainsi qu'une formation d'une demi-journée obligatoire abordant des thématiques spécifiques comme : le parcours du migrant, le rôle du parrain, la portée de l'engagement, les procédures, les rôles de chacun, la rencontre interculturelle...

LA CANDIDATURE DU JEUNE RÉFUGIÉ

Le même process a lieu. **Un dossier de candidature** est généralement introduit par le tuteur ou le travailleur social du centre d'accueil à la demande du jeune.

Ceux-ci sont alors invités à un atelier d'une demi-journée par groupe de 10 maximum. L'objectif est de les informer correctement sur ce qu'est le parrainage et ce qu'il n'est pas, de vérifier s'il s'agit bien de leur souhait personnel.

Un entretien individuel supplémentaire nous donne la possibilité d'observer, d'écouter et de mieux connaître le jeune, ses attentes et ses besoins afin de déterminer si ce programme est fait pour lui/elle. Et dans ce cas, lui trouver le parrain/marraine adéquat.

POUR DEVENIR PARRAINS/MARRAINES



→ Une séance d'information et un dossier de candidature



→ Une formation d'une ½ journée



→ Un entretien individuel

POUR DEVENIR FILLEUL



→ Un dossier de candidature



→ Un atelier d'une ½ journée



→ Un entretien individuel avec interprète



Procédure parrainage

PHASE 2 : LE MATCHING

Le matching est une étape très importante où un réel travail d'analyse des profils est réalisé.

Les attentes de chacune des parties sont également évaluées et prises en compte pour que la rencontre soit prometteuse et s'inscrive sur le long terme.

Les présentations parrain/marraine et filleul sont toujours un moment d'émotion et le début d'une belle aventure humaine.



Pour les MENA, le tuteur est associé à chaque étape du processus de parrainage.



Procédure parrainage

PHASE 3 : LE SUIVI LIC

Le parrainage ne se limite pas à un matching et un rendez-vous de présentation filleul/parrain/marraine. **C'est un réel accompagnement et suivi qui se met en place chez LIVE IN COLOR** en collaboration étroite avec les différents intervenants qui encadrent le/la jeune (tuteur, centre d'accueil, avocat, école...).

Une série d'activités et de services (social, juridique, scolaire, extrascolaire...) sont à disposition des

parrains/marraines/filleuls ainsi que des groupes de discussion, des rendez-vous de suivi avec interprètes, de la médiation si nécessaire.

L'objectif est de faire vivre le programme, mais aussi de favoriser/accélérer la bonne intégration du jeune dans la société.



289

parrainages réalisés depuis la création du programme

31

parrainages réalisés en 2025, dont :

- 17 en province de Liège
- 11 en province de Namur
- 2 en province du Luxembourg
- 1 en région de Bruxelles-Capitale



113

citoyens sensibilisés lors de nos séances d'info « Migrations & Parrainage »



48

citoyens formés à notre module ½ journée « Parcours Migratoires & Parrainage »

- 28 citoyens en province de Liège
- 20 citoyens en province de Namur





UNE DEUXIÈME ANNÉE EN PROVINCE DE NAMUR

En 2025, LIVE IN COLOR a poursuivi l'extension de son programme de parrainage en région namuroise. Depuis 2024, ce sont ainsi 28 duos qui ont pu être constitués à Namur.

Ce développement répond à plusieurs constats. Namur, capitale de la Wallonie, est la province qui accueille le plus de MENA au sein du réseau d'accueil. Cette réalité entraîne une concentration importante de jeunes particulièrement exposés à l'isolement et à un manque de repères en dehors des cadres institutionnels. La demande y est donc particulièrement importante, tant de la part des jeunes que des professionnels qui les accompagnent. Face à l'absence d'un dispositif similaire dans la région, nous avons décidé de relever ce défi.

Après plus d'un an d'existence, cette antenne – désormais bien ancrée – affiche des résultats très encourageants. Les 28 binômes créés représentent autant de liens tissés entre des citoyens namurois et des jeunes en quête d'intégration.

L'engouement rencontré à Namur nous permet d'envisager 2026 avec ambition. Dans cette perspective, nous prévoyons le recrutement d'une personne à mi-temps afin de poursuivre le développement de l'antenne namuroise et de structurer une véritable communauté locale autour du parrainage.

Ce travail est rendu possible notamment grâce au soutien de la L'AMO Passage, qui met à disposition une

partie de ses locaux pour nous permettre de mener à bien nos actions.

Enfin, cette dynamique a également été reconnue dans le cadre de l'agrément ILI pour le volet interculturelité, obtenu pour nos deux implantations, à Liège et à Namur.



Témoignages

Familles de parrainage :

« Abud est super demandeur. Ma compagne et moi, nous avons une vie à 100km/h, avec pleins d'activités et nous l'emmenons partout. C'est super pour lui ET pour nous. J'ai l'impression que c'est la définition du parrainage qu'on souhaitait. C'est au-delà de nos attentes tant Abud est demandeur, ouvert, gentil et cool. »

Antoine, parrain d'Abud

« Depuis notre rencontre en novembre, Samir a doucement trouvé sa place dans ma vie et dans ma famille. Notre lien s'est tissé naturellement, au fil de nos échanges, de petits gestes et de moments simples — comme un repas qu'il prépare ou une soirée passée ensemble. Samir est un jeune homme touchant, volontaire, parfois impatient, mais toujours prêt à aider ; il apporte une énergie étonnante à la maison. Il a fêté Noël avec nous, participé à mon anniversaire, et mes enfants le considèrent désormais comme l'un des leurs. Même lorsque la vie nous éloigne un peu, nous restons connectés et heureux de nous retrouver. Pour 2026, son rêve est de décrocher un job étudiant et de découvrir d'autres villes — et j'espère être à ses côtés pour l'y accompagner. Je vous remercie encore d'avoir permis cette belle rencontre! »

Jeanne, marraine de Samir

Filleuls :

« Cynthia, pour moi, c'est bien plus qu'un soutien. J'ai reçu une véritable famille. Elle est chaleureuse, douce, accueillante, et toujours présente quand j'ai besoin d'être écoutée, rassurée ou guidée, comme une amie. Elle est sincère : quand elle peut être là, elle l'est vraiment, et quand ce n'est pas possible, elle me le dit simplement. J'ai aussi rencontré sa maman, son frère et son groupe d'amis, tous des personnes merveilleuses qui m'ont tous super bien accueillie. Aujourd'hui, je me sens chanceuse et soutenue. Les mots ne suffisent pas pour exprimer ce que je ressens. »

Kelly, filleule de Cynthia

« Jeanne est très gentille avec moi. Je lui confie tous mes problèmes. Elle m'aide à trouver un job étudiant, elle est devenue comme une membre de ma famille et je la considère comme une mère. Merci de m'avoir trouvé une si belle famille. »

Samir, filleul de Jeanne





Tuteur :

« En tant que tuteur, j'ai accompagné plusieurs jeunes qui ont participé au projet LIVE IN COLOR, et l'expérience a toujours été très positive. Depuis plusieurs années, j'ai vu les effets concrets et profondément bénéfiques du parrainage sur leur parcours.

Aliou, un jeune Guinéen parrainé en 2018, a créé un lien très fort avec sa marraine qui est devenue comme un membre de sa famille — un lien qui dure depuis près de dix ans. Plus récemment, Samir a rejoint le programme : jeune ambitieux, il est soutenu dans ses projets scolaires et professionnels, et partage avec sa marraine de nombreux moments autour de leurs passions communes. Un autre jeune, Valdes, a quant à lui trouvé un soutien précieux auprès de ses deux parrains, avec qui il a tissé une relation qui le fait rayonner.

Le parrainage offre à ces jeunes, souvent arrivés seuls et sans repères, une présence stable, un espace de confiance et des liens quasi familiaux qui transforment réellement leur quotidien. Je tiens aussi à souligner le travail extraordinaire de l'équipe de LIVE IN COLOR, dont l'accompagnement professionnel et humain fait toute la différence. Pour les jeunes que j'accompagne, ce projet est une véritable richesse qui renforce leur confiance et leur intégration.

Bruno, tuteur MeNA

Les chiffres du parrainage

Afin de mieux comprendre le type de lien qui se tisse entre les familles de parrainage et leurs filleuls, ainsi que les bienfaits de ce programme tant pour les citoyens que pour les personnes accompagnées, nous avons lancé une grande enquête.

LA VOIX DES PARRAINS ET MARRAINES

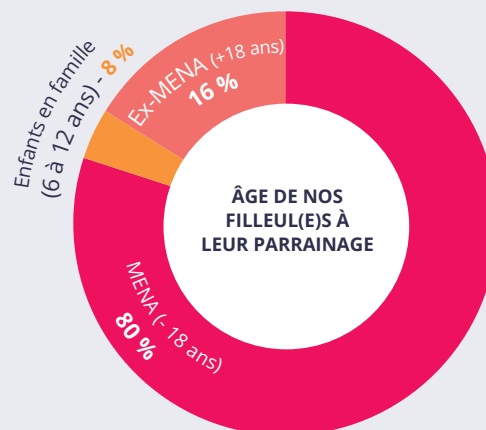
Cette première phase, menée depuis fin 2024, se concentre sur les parrains et marraines toujours actifs avec l'envoi d'un questionnaire.

Le taux de réponse obtenu est de 47%, soit 83 répondants sur 178 parrainages actifs.

A PROPOS DES FILLEUL.E.S

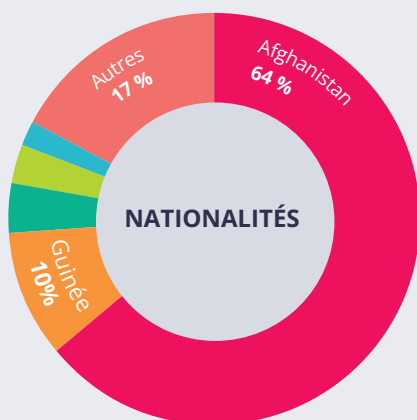


17 ans âge moyen des filleul(e)s à la signature de leur convention de parrainage



29

Nationalités représentées depuis la création du programme

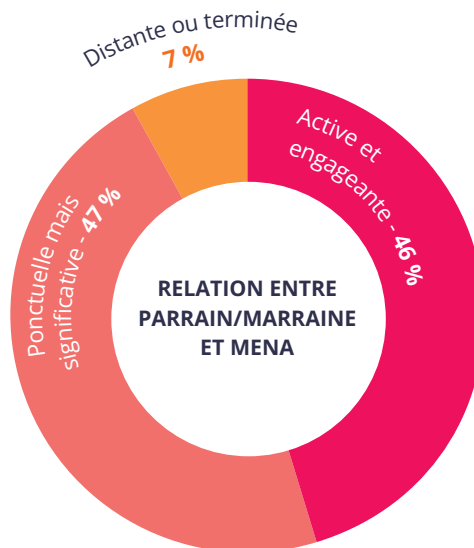
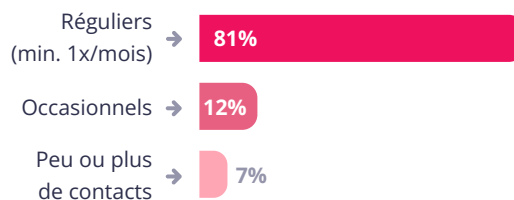


Nationalités les plus représentées

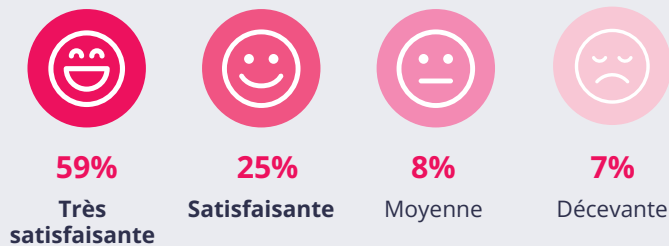
- 64 % Afghanistan
- 10 % Guinée Conakry
- 4 % Érythrée
- 3 % Rép. Arabe Syrienne
- 2 % Rép. Démocratique du Congo
- 17 % Autres (moins de 2%) : Somalie, Cameroun, Côte d'Ivoire, Territoire Palestinien Occupé, Bénin, Burundi, Maroc, Iraq, Soudan, Angola, Burkina Faso, Gambie, Inde, Iran, Mali, Yémen, ...

LA RELATION SELON LES PARRAINS - MARRAINES

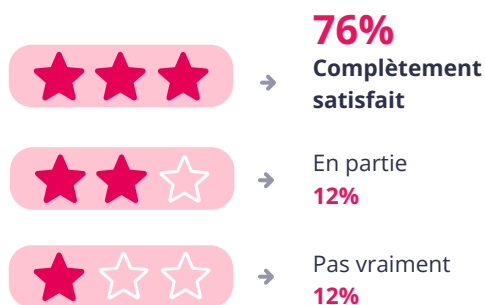
Niveau de contact entre le parrain/marraine et le MENA :



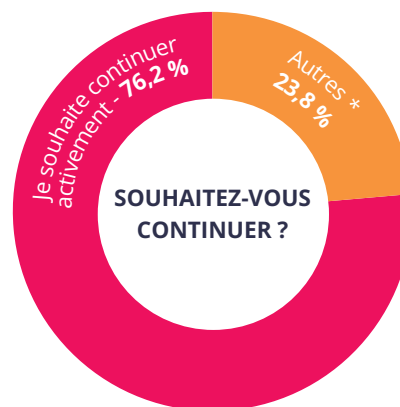
Niveau de satisfaction des parrains/marraines sur l'expérience PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS :



Taux de satisfaction des parrains/marraines vis-à-vis du programme PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS :



Avis sur l'avenir de leur PARRAINAGE JEUNES RÉFUGIÉS :



* Autres : je ne sais pas encore, diminuer mon engagement ou stopper.



JOB DIVERSITY



**JOB
DIVERSITY**

by live in color asbl

En Belgique, le taux d'emploi des personnes nées hors de l'Union européenne se situe autour de 60 %, ce qui place le pays parmi les plus faibles performances en Europe*.

Même lorsqu'elles disposent de compétences acquises au pays d'origine, les personnes d'origine étrangère continuent d'éprouver de grandes difficultés dans leur insertion socio-professionnelle. La discrimination à l'embauche, la méconnaissance de notre culture occidentale du travail, le manque de réseau et d'équivalence de diplôme ou encore les difficultés de mobilité constituent d'énormes freins.

D'autre part, 72% des employeurs belges peinent à recruter**. La Wallonie se confronte à une réalité alarmante : sur les 162 fonctions critiques identifiées par le Forem, 112 sont en situation de pénurie. Une urgence qui appelle des solutions concrètes, inclusives et durables. Or, les entreprises sont rarement préparées à accueillir la diversité culturelle et à la manager au sein de leur équipe.

Pour transformer ce double défi en opportunité, Live in Color a lancé JOB DIVERSITY, son programme d'inclusion socio-professionnelle.

MÉTHODOLOGIE

Par une approche combinant formation, coaching, accompagnement post-embauche et sensibilisation en entreprises, JOB DIVERSITY agit comme un pont durable entre talents disponibles et monde économique.

* Source : L'Echo, OCDE, Statbel)

** ManpowerGroup – Talent Shortage Survey 2025





Notre méthodologie s'appuie sur un accompagnement **intensif, structuré et sur mesure**, qui mobilise à la fois les candidats et les entreprises dans une logique d'inclusion.

Nous préparons les candidats à mieux appréhender le marché du travail belge, en développant leurs compétences comportementales, leur maîtrise des codes professionnels et leur capacité à réussir leurs entretiens d'embauche.

En parallèle, nous accompagnons les entreprises dans leurs démarches vers des pratiques plus inclusives.

En favorisant l'adéquation entre les profils et les besoins en recrutement, Job Diversity permet de sécuriser les parcours d'insertion et de soutenir des collaborations durables.

JOB DIVERSITY : un programme qui transforme les parcours de vie des réfugiés ... et renforce les pratiques inclusives des entreprises.



Pour les candidats d'origine étrangère

UN TREMPLIN VERS UN EMPLOI DURABLE

QUI SONT NOS CANDIDATS À L'EMPLOI ?

Ce sont des personnes venues des quatre coins du monde, souvent contraintes de fuir la guerre ou les persécutions.



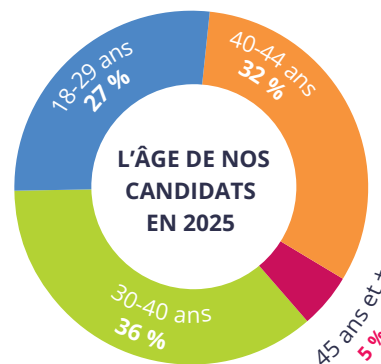
Elles ont obtenu un titre de séjour ainsi qu'un permis de travail longue durée, leur permettant de construire leur avenir en Belgique.



Elles disposent d'un niveau de français oral suffisant pour s'intégrer rapidement (minimum B1).



Et se montrent motivées, engagées et enthousiastes à l'idée de contribuer pleinement à la dynamique économique belge.



RÉPARTITION



Leurs pays :

- 28 % Ukraine
- 21 % Afghanistan
- 7 % Eythrée
- 5 % Burkina Faso
- 5 % Cameroun
- 5 % Palestine
- 5 % Turquie
- 24 % Autres : Brésil, Rép. Démocratique du Congo, Géorgie, Guinée Conakry, Madagascar, Maroc, Mauritanie, Ouganda, Sénégal, Somalie, Rép. Arabe Syrienne.

JOB DIVERSITY, c'est bien plus qu'une formation : c'est un accélérateur d'intégration pour les talents venus d'ailleurs, avec :



**UNE IMMERSION INTENSIVE
DE 3 SEMAINES AU SEIN DE
LA JOB DIVERSITY ACADEMY**

Un parcours pratique et dynamique pour comprendre :

- les codes culturels belges,
- les bonnes pratiques de citoyenneté,
- Comment mettre en place une recherche d'emploi active et efficace.

Objectif : leur donner toutes les cartes pour s'intégrer au niveau socio-professionnel et se sentir tout à fait à leur place chez un futur employeur.



**UN COACHING SUR-MESURE
POUR RÉVÉLER LEUR PLEIN
POTENTIEL**

Cet accompagnement individuel est axé sur :

- les soft skills,
- la communication, interculturelle,
- la confiance en soi,
- la préparation à l'embauche.

Avec pour objectif de décrocher dans les 3 mois un job dans lequel ils pourront s'épanouir.



**UNE VÉRITABLE OPPORTUNITÉ
D'INTÉGRATION
SOCIO-PROFESSIONNELLE**

Grâce à notre programme, les candidats à l'emploi ont accès à :

- un réseau d'entreprises engagées,
- des employeurs sensibilisés à la diversité,
- de réelles opportunités de décrocher un emploi durable.



L'IMPACT JOB DIVERSITY EN CHIFFRES - 2025



44 candidats coachés

75% → de mise à l'emploi

redirigés vers une formation → **12%**

soit **89%** de sorties positives du programme



78% toujours à l'emploi après **6 mois**



65% toujours à l'emploi après **1 an**

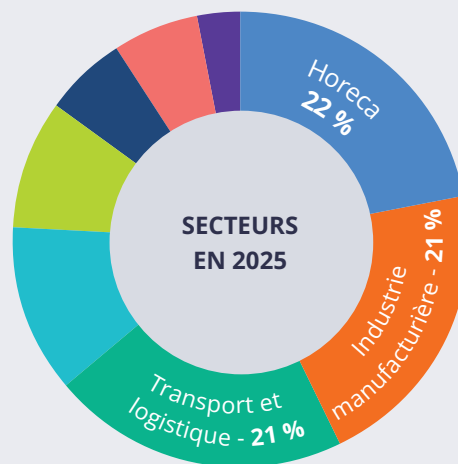


- **90% des candidats** déclarent que le coaching les a permis de **développer leurs compétences** pour trouver un emploi
- **93%** réalisent qu'ils ont pu développer leur **confiance** en eux



Les secteurs d'emploi qu'ils ont rejoint :

- 22 % Horeca
- 21 % Industrie manufacturière
- 21 % Transport et logistique
- 12 % Santé et action sociale
- 9 % Titres-services
- 6 % Energie et gestion des déchets
- 6 % Education et formation
- 3 % Commerce et retail



Les mises à l'emploi réalisées en 2025 se concentrent principalement dans les **secteurs de la production/industrie, du transport et de la logistique, ainsi que de l'Horeca.**

Ces secteurs correspondent directement à plusieurs domaines identifiés comme étant critiques sur le marché du travail wallon. Cette convergence met en évidence la pertinence du programme JOB DIVERSITY, qui agit comme un levier concret pour répondre aux besoins des entreprises tout en favorisant l'inclusion de publics éloignés de l'emploi.

En facilitant l'accès à ces secteurs en tension, le programme contribue à activer un vivier de talents encore sous-exploité, apportant une réponse à la fois sociale et économique aux défis actuels du marché du travail.

Pour les entreprises

UN LEVIER D'INCLUSION ET DE TRANSFORMATION DURABLE

Avec JOB DIVERSITY, les entreprises bénéficient d'un appui solide pour intégrer concrètement et valoriser la diversité culturelle dans leur fonctionnement quotidien :



RECRUTER AUTREMENT : RENCONTRER DES CANDIDATS PRÉPARÉS ET MOTIVÉS

Des profils compétents, préparés aux codes du monde du travail belge et sensibles à l'interculturalité. Un vivier de talents, prêt à contribuer au développement économique de la Belgique.



FORMER SES ÉQUIPES À LA DIVERSITÉ & L'INCLUSION

L'équipe JOB DIVERSITY a développé pour les entreprises des modules concrets pour :

- développer les bons réflexes interculturels,
- créer une culture d'entreprise plus inclusive,
- renforcer la cohésion d'équipe.



BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL POST ENGAGEMENT

Durant les 3 premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du candidat, LIVE IN COLOR assure un suivi post-engagement, garantissant :

- une intégration harmonieuse,
- un soutien en cas de défis/malentendus interculturels.



SOUTENIR SA DÉMARCHE DURABILITÉ : ESG ET RSE

S'engager dans JOB DIVERSITY, c'est :

- agir concrètement pour un monde meilleur et plus inclusif,
- contribuer aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU,
- soutenir une stratégie RSE authentique.

PARTENARIATS ENTREPRISES

En 2025, plusieurs entreprises partenaires ont concrètement pu apporter leur expertise lors de nos différents modules de formation à la JOB DIVERSITY academy. leur implication s'est traduite en actions concrètes : **ateliers pratiques, visite de terrain, simulations d'entretiens d'embauche, journée de volontariat ou accueil de stagiaires issus de la diversité culturelle.**

Grâce à ces initiatives, nos candidats bénéficient d'un accompagnement renforcé, gagnent en confiance et développent des compétences essentielles pour s'intégrer durablement sur le marché du travail. cette collaboration leur permet d'élargir leurs perspectives et de mieux comprendre un environnement professionnel belge souvent méconnu. Cela permet également aux entreprises de se sentir utiles et de mieux comprendre la réalité de ces personnes qui ont tout quitter pour un avenir plus sûr.

Nous embarquons également nos entreprises partenaires dans la co-construction du programme et dans une maîtrise plus complète de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Le **groupe de travail (GT) JOB DIVERSITY**, se réunit ainsi 4 fois par an pour un partage de bonnes pratiques dans un vrai esprit de formation continue.

Les entreprises engagées dans JOB DIVERSITY bénéficient également du savoir faire de LIVE IN COLOR pour former et accompagner leurs équipes. En 2025,

nous avons mené des **actions de sensibilisation** autour des thèmes suivants:

- comprendre et dépasser les biais inconscients,
- travailler efficacement en contexte interculturel,
- accueillir et intégrer des collègues venus d'ailleurs,
- prévenir les incompréhensions culturelles au quotidien,
- un appui concret pour renforcer la cohésion interne et soutenir une inclusion durable.

L'IMPACT JOB DIVERSITY EN CHIFFRES - 2025



7

**formations DE&I
(Diversité, Equité & Inclusion) en
entreprise**

150

**collaborateurs entreprises formés
à la DE&I**

24

**volontaires d'entreprises engagés
(coaching etc.)**

Témoignages

Retours de nos candidats :

« Je tiens à remercier sincèrement l'équipe JOB DIVERSITY pour l'accompagnement précieux que j'ai reçu.

Avant de bénéficier de ce soutien, je rencontrais des difficultés dans ma recherche d'emploi et je manquais parfois de confiance en moi. Grâce à vos conseils personnalisés, à l'aide pour améliorer mon CV et à la préparation aux entretiens, j'ai pu mieux comprendre les attentes des employeurs et structurer efficacement mes démarches.

Aujourd'hui, j'ai trouvé un travail et je suis très reconnaissant pour l'accompagnement que j'ai reçu. Sans votre soutien, ce parcours aurait été beaucoup plus difficile. Votre programme m'a non seulement aidé à trouver un emploi, mais aussi à renforcer ma confiance et ma motivation. Je suis heureux au travail et mon employeur semble très content de moi.

Je remercie également les entreprises partenaires qui soutiennent financièrement cette initiative. Leur engagement permet à de nombreuses personnes, comme moi, de construire un avenir professionnel plus stable et plus prometteur. Encore merci pour votre travail et votre implication.»

Adil

« Je voulais vous remercier sincèrement pour votre accompagnement. Votre organisation m'a beaucoup apporté. La formation chez LIVE IN COLOR m'a aidée, en tant qu'étrangère, à mieux comprendre le marché du travail en Belgique et à adapter mon CV aux attentes des employeurs. J'ai particulièrement apprécié votre approche humaine et personnalisée.

On sent que vous cherchez vraiment à comprendre les besoins de chaque personne. L'ambiance a toujours été chaleureuse, respectueuse et motivante, et cela m'a donné plus de confiance. Merci encore pour votre soutien, votre compréhension et votre bienveillance. »

Adriana



Retours de nos partenaires :

« Grâce à notre collaboration avec LIVE IN COLOR, nous avons rencontré des profils incroyables dont certains ont rejoint notre site de production à Chaudfontaine. Ces participants font preuve de motivation et d'un engagement exemplaire. Le soutien de Live in Color leur permet de franchir des étapes essentielles dans leur parcours d'intégration en Belgique. Très souvent, cela commence par trouver un travail à la hauteur de leurs compétences.

Par ailleurs, le programme repose en grande partie sur l'engagement de volontaires. Nos people managers interviennent en tant que coaches auprès des participants créant ainsi un échange mutuellement bénéfique. Ce contact direct permet à nos collaborateurs de s'impliquer dans une initiative porteuse de sens, tout en offrant aux participants une première immersion dans la réalité du marché du travail belge.

Nous sommes convaincus que l'équipe de LIVE IN COLOR fait un travail remarquable en Wallonie et nous sommes très fiers d'être leur partenaire.»

COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS



« Notre partenariat avec LIVE IN COLOR est un des piliers pour renforcer notre politique DEI. Le programme Job Diversity nous permet de sensibiliser régulièrement nos collaborateurs à la diversité et l'inclusion au travers de sessions de formation délivrées par LIVE IN COLOR à nos équipes.

Par ailleurs, dans le cadre de ce partenariat, une Charte Diversité a été co-construite à l'initiative de l'association avec toutes les entreprises partenaires et cette charte est devenue notre boussole en matière de DEI.

Via cette charte, nous nous sommes pleinement engagés à sensibiliser et former tous nos talents et leaders aux enjeux de non-discrimination et de diversité, à instaurer un environnement de travail bienveillant et respectueux des particularités de chacun(e), à favoriser l'égalité des chances.

Notre process de recrutement s'appuie aussi sur les pratiques de JOB DIVERSITY. Ce partenariat nous permet également de recruter chaque année plusieurs talents issus du programme pour nos sessions juniors de l'été. »

CERAN



MERCI À CELLES & CEUX SANS QUI CE PROJET NE POURRAIT PAS EXISTER :

Nos partenaires - JOB DIVERSITY



Nos membres - JOB DIVERSITY

IKanbi, Eloy, Brunswick, All Pallets srl, Equans, Bailly Elec, Domaine des Hautes Fagnes, All Services Compagnie, Eurodrill, Elneo, Gimi, ASL Airlines Belgium, Plompteux Parcs et Jardins SPRL, OilX Hydro, SymbiOZ, Proselect, Challenge Handling, Step Services, Me Direct Bank.

AUTONOMIA



AUTONOMIA

by live in color asbl

À l'issue positive de leur procédure de demande de protection internationale et sans aucune préparation les jeunes de plus de 16 ans, les adultes isolés et les familles doivent quitter le centre d'hébergement où ils vivaient en collectivité et sont amenés à devenir rapidement autonomes.

Confrontés à un nouvel environnement culturel et à des usages qu'ils doivent apprendre à décoder, ceux-ci doivent subitement prendre en charge tous les aspects majeurs de leur existence. Livrés à eux-mêmes, ne connaissant ni leurs droits ni leurs devoirs, ils se retrouvent souvent dans des situations de profonde solitude ou de détresse, en totale méconnaissance de notre système administratif.

AUTONOMIA est le service d'accompagnement social de LIC qui accompagne les demandeurs de protection internationale, les réfugiés et migrants dans toutes leurs démarches avec un suivi personnalisé leur permettant de remplir leurs obligations administratives quotidiennes et d'acquérir rapidement une certaine autonomie.

NOTRE OBJECTIF PÉDAGOGIQUE EST DOUBLE :

- **Citoyenneté** : former notre public à leurs droits et devoirs envers les administrations et la collectivité et le familiariser à nos codes/usages culturels.
- **Autonomie** : être capable à brève échéance d'effectuer la plupart des démarches administratives seul ou accompagné en vue d'acquérir une certaine autonomie dans leurs démarches futures.



404 rendez-vous
de suivi social

197 personnes
accompagnées en 2025



LES OBJECTIFS DU SUIVI SOCIAL AUTONOMIA

L'objectif principal est de soutenir au quotidien chaque personne dans sa nouvelle vie et dans sa prise d'autonomie. Selon les besoins de chacun, nous accompagnons dans les étapes suivantes toute personne étrangère ou d'origine étrangère qui s'adresse à nous :

- **Le logement & l'installation** (priorité aux jeunes parrainés et à leur famille) : recherche du 1^{er} logement, signature du bail, règles de vie à respecter, gestion, bonne tenue et entretien du logement, bonnes relations avec le voisinage...
- **La gestion financière** : établissement d'un budget mensuel, gestion, paiement des factures, courses intelligentes, domiciliations et ordres permanents, médiation de dettes si besoin...
- **Le suivi administratif de base** : démarches de base et suivi avec le CPAS, le chômage, l'employeur, la mutuelle, la banque, les avocats, les institutions, les fournisseurs d'énergie, courriers et obligations divers.es...
- **La scolarité & le suivi scolaire** : soutien et collaboration avec les écoles, les PMS, les centres de formation ou activités extrascolaires. Modules « Apprendre à apprendre », « Orientation scolaire ». Suivi scolaire individuel avec un volontaire LIC.
- **La citoyenneté** : compréhension et respect des lois et des procédures administratives. Modules spécifiques de formation à la citoyenneté : « VIVRE seul » ; « Les droits et devoirs en Belgique » ; « Relations affectives et sexuelles en Europe »...
- **Le suivi médical** : prise de rendez-vous, accompagnement et suivis éventuels avec le jeune et/ou la famille si nécessaire.
- **Le projet de vie** : conseils en orientation scolaire, orientation vers une formation. Coaching projet de vie scolaire et/ou professionnelle. Écoute et soutien thérapeutique.



AUTONOMIA

Spécial MENA & ex-MENA

Un programme plus spécifique s'adresse également aux MENA et aux ex-MENA (16 à 23 ans).

Grâce au programme d'autonomie accompagnée proposé au jeune, celui-ci peut envisager plus sereinement une éventuelle sortie du centre ou d'ILA (Initiative Locale d'Accueil).

L'objectif principal est de soutenir au quotidien le jeune réfugié dans sa nouvelle vie et dans sa prise d'autonomie.

MÉTHODE ET ENCADREMENT

Notre assistante sociale est la personne de référence du jeune. Elle assure **un suivi personnalisé** et peut être soutenue par un parrain/marraine ou un autre volontaire actif au sein de l'association en renfort.

Un **contrat d'engagement mutuel** entre le jeune en autonomie - accompagné et LIVE IN COLOR est établi.

Des rencontres hebdomadaires ont lieu entre le jeune et son référent dans les locaux de l'association et au domicile du jeune afin de suivre celui-ci dans son organisation quotidienne.

LIVE IN COLOR a tout d'abord un rôle d'accompagnement et d'écoute du jeune et accorde beaucoup d'importance aux notions de respect et de confiance. C'est grâce à ces préalables qu'un lien solide et sincère, propice aux confidences, se crée avec le jeune au fil du temps.

Au travers des diverses activités et programmes mis en place, **LIVE IN COLOR favorise l'intégration du jeune dans son nouvel environnement**, notamment à la sortie du centre ou ILA, moment difficile pour le jeune qui se retrouve isolé et face à de nombreux défis à relever.

Nous pouvons être amenés à jouer un rôle de médiateur, mais aussi de soutien lorsqu'un partenaire (école, propriétaire, famille de parrainage) éprouve une difficulté.

RÉSULTATS 2025

L'année 2025 marque une étape importante dans le développement de l'axe AUTONOMIA, dédié à l'accompagnement spécifique des MENA et des ex-MENA issus du réseau d'accueil dans leur transition vers l'autonomie.

Forts de plusieurs années d'expérience dans un accompagnement social intensif et de proximité, nous avons développé une expertise dans le soutien aux jeunes quittant le réseau d'accueil et entrant dans une phase charnière de leur parcours de vie.

En 2024-2025, nous avons participé, aux côtés de partenaires wallons partageant cette approche, à un travail collectif de formulation de recommandations à destination de la Région wallonne. Ce travail visait à faire reconnaître la pertinence et l'importance de ces dispositifs d'accompagnement spécifique, ainsi qu'à plaider pour un cadre structurel de reconnaissance et de financement.

Cette dynamique a abouti en 2025 à l'adoption d'un arrêté régional reconnaissant les services d'accompagnement des MENA et ex-MENA dans leur mise en autonomie. Dans ce cadre, notre service a obtenu un agrément officiel, nous permettant de renforcer notre action.

Cet agrément ouvre la possibilité de l'engagement d'une personne à temps plein dédiée à cette mission. Dans les perspectives 2026, une nouvelle assistante sociale rejoindra l'équipe afin de développer cet axe de travail, d'améliorer la qualité de l'accompagnement proposé et d'augmenter le nombre de jeunes pouvant bénéficier de ce soutien vers l'autonomie.

21

**MENA ou ex-MENA encadrés
par ce programme en 2025.**



L'EGAL

Suivi juridique



L'EGAL

by live in color asbl

On identifie généralement 3 phases traumatiques dans la vie d'un migrant :

1. Le départ souvent dans un contexte de conflit et de désespoir intense.

2. Le voyage avec des routes de l'exil toujours plus violentes et dangereuses.

Et ensuite, **3. l'arrivée** dans le pays migratoire.

Une fois en Belgique, après une brève période d'apaisement, de nouveaux combats s'imposent très vite avec leur lot d'incertitudes.

Le migrant, jeune isolé ou adulte, doit se familiariser à une autre culture, et découvre une autre forme de violence, cette fois administrative : la demande d'asile et sa procédure. Il doit très vite faire face aux soupçons de la part des autorités qui remettent en doute son âge, son récit, sa famille au pays... On lui demande des preuves qu'il/elle n'a pas.

La vie en communauté au centre d'accueil est également le lieu où circulent entre résidents, les rumeurs et fantasmes les plus inédits. Influencé par les passeurs et les nombreux mythes de l'exil, chacun pense savoir ce qu'il faut absolument taire, ou raconter pour obtenir le fameux « positif » comme ils disent. Ces mauvais conseils ne font que semer le trouble et nuire grandement au demandeur de protection internationale et à ses chances d'obtenir un statut de réfugié ou une protection subsidiaire.

Or, c'est principalement sur base de ce récit et de sa crédibilité que la demande de protection internationale va être scrupuleusement examinée par le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA).

Au cours d'une longue audition de 4 heures avec un collaborateur du CGRA, le demandeur d'asile va avoir l'occasion de raconter son histoire et surtout de préciser les motifs de sa demande.

Le CGRA analysera ensuite les déclarations du demandeur afin de juger si elles sont justifiées et lui permettent ou pas d'accéder au statut de réfugié ou à la protection subsidiaire.

Il est important de préciser qu'il ne s'agit pas ici d'une audience devant un juge et son tribunal, mais d'une audition administrative où le demandeur est simplement accompagné de son avocat et de son tuteur s'il est mineur. Ces derniers n'ont toutefois pas droit à la parole.

La procédure exige donc du demandeur d'asile qu'il se transforme en un bon orateur aux connaissances géopolitiques évidentes ; lui qui n'est peut-être même jamais allé à l'école.

Ses chances de parvenir à « collaborer » comme les instances administratives belges le souhaiteraient, se voient bien réduites sans aucune mise en confiance et préparation interculturelle au préalable.

L'EGAL

Ce programme vise à produire plus de justice et d'égalité des chances dans les procédures administratives et juridiques auxquelles les migrants sont confrontés.

Grâce à **une meilleure préparation aux auditions du CGRA et à la procédure d'asile** dans son ensemble, un climat de confiance respectueux de la temporalité de la personne va pouvoir être créé.

Cet accompagnement spécifique s'adresse aux MENA (avec accord du tuteur) et à tout demandeur d'asile adulte isolé ou en famille.

Il vise :

- **un accompagnement juridique pour la préparation de l'interview de la procédure de demande d'asile.**
- **un accompagnement juridique ultérieur, en vue de faciliter leur intégration :** régularisation (9bis), séjour pour raisons médicales (9ter), adoption, cohabitation légale, naturalisation, visa étudiant, regroupement familial.

NOTRE MÉTHODOLOGIE

PRÉPARATION À LA PROCÉDURE D'ASILE

En collaboration avec l'avocat en droits des étrangers déjà désigné ou encore à désigner, nous procédons par étape :

- **Préparation du demandeur d'asile** au cours de plusieurs entretiens de 2h. Il s'agit de construire un climat de confiance où la personne peut s'exprimer sans pression. Il est également question de bien expliquer les enjeux de cette procédure et de préparer le récit sous forme de ligne du temps.
- **Recherche de preuves** administratives éventuelles, d'éléments convaincants, nous permettant de préparer le dossier en vue de transmettre des éléments substantiels à l'avocat chargé de l'affaire.
- **Consultation en interne du comité L'EGAL** : un noyau de plusieurs avocats partenaires et personnes ressources que nous pouvons consulter pour des questions, des conseils, une meilleure orientation de la phase préparatoire. Chaque avocat mettant au service du projet son expérience avec certaines régions du monde et des cas de figure précis.
- **Travail en collaboration étroite avec l'avocat** chargé de l'affaire, sans aucune visée de substitution. Une bonne collaboration entre les avocats et le projet L'EGAL permettra de travailler plus efficacement dans l'intérêt du demandeur d'asile.



L'EGAL

by live in color asbl



134 rendez-vous
de suivi juridique en 2025



LIC
ACADEMY

by live in color asbl

LIC ACADEMY

Apprendre, s'épanouir
et trouver sa place

La LIC ACADEMY est un programme d'éducation et de sensibilisation destiné aux 6-12 ans, en particulier issus de milieux défavorisés et/ou primo-arrivants présents sur le territoire depuis moins de 18 mois.

À travers cette initiative, nous souhaitons offrir aux enfants venant d'ici et d'ailleurs les mêmes chances d'intégration et de réussite scolaire que leurs pairs.

Le programme agit sur plusieurs leviers essentiels : l'apprentissage du français, la compréhension des codes de la citoyenneté et la découverte culturelle. Au-delà du soutien linguistique, la LIC ACADEMY vise à développer chez les participants des **compétences sociales, éducatives et intellectuelles qui leur permettront de mieux trouver leur place à l'école et dans la société.**

Au cœur du dispositif se trouve un principe pédagogique central : « **apprendre en s'amusant** ». Les activités sont conçues pour combiner apprentissages structurés et approches ludiques, afin de favoriser

CHIFFRES 2025 :



168 heures d'encadrement
pendant les vacances



14 volontaires
impliqués



45 jeunes apprenants
de 6 à 12 ans

la motivation, la participation et la confiance des jeunes. Les temps de jeu, de découverte et de créativité deviennent ainsi de véritables outils pédagogiques, permettant d'ancrer les apprentissages tout en offrant des moments d'évasion et de plaisir, essentiels à leur bien-être et à leur développement.

MISE EN OEUVRE 2025

En 2025, la LIC ACADEMY s'est déployée sous la forme de stages éducatifs organisés pendant les vacances scolaires, avec quatre semaines de sessions durant l'été et deux semaines pendant les vacances d'automne.

Les stages sont coordonnés par une équipe composée de professeurs formés à la pédagogie et au français langue étrangère (FLE), aux côtés de volontaires engagés.

Cette complémentarité constitue une véritable force du programme : les volontaires apportent des compétences variées en animation, éducation et accompagnement, ainsi que des talents spécifiques qui enrichissent les activités proposées aux enfants.

RENFORCEMENT DU PROGRAMME

L'année 2025 a également marqué une étape importante dans le développement de la LIC ACADEMY avec la mise en place d'un partenariat avec l'école Sainte-Marie à Liège. L'accès à leurs infrastructures permet désormais d'organiser les stages dans des conditions d'accueil plus adaptées, favorisant la qualité des activités et le confort des participants.

Ce partenariat permet également d'élargir la capacité d'accueil du programme, avec une moyenne de 20 à 25 enfants accompagnés chaque semaine de stage.

À travers la LIC ACADEMY, nous poursuivons une ambition forte : offrir aux enfants ayant connu l'exil les ressources, la confiance et les opportunités nécessaires pour s'épanouir, apprendre et construire leur avenir.



PARMI LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

- Visite du circuit de Spa-Francorchamps, avec une découverte exceptionnelle des coulisses des pistes de Formule 1 à l'approche du Grand Prix. Les enfants ont pu explorer un lieu emblématique du sport automobile et mieux comprendre l'organisation d'un événement sportif international.
- Visite du stade du Standard de Liège, une expérience très appréciée qui a permis aux enfants de découvrir les coulisses d'un club sportif emblématique de la région et de partager un moment fort autour du sport.
- Découverte du théâtre de marionnettes traditionnel liégeois, une immersion dans une expression culturelle importante du patrimoine local.
- Visite de l'Aquarium-Muséum de Liège, offrant aux enfants l'occasion de découvrir la biodiversité aquatique et de s'initier à des notions scientifiques de manière ludique
- Sorties à la mer, qui ont constitué des moments privilégiés d'évasion, de découverte et de convivialité en dehors du cadre habituel des activités.
- Spectacle de Noël en fin d'année, un moment festif et fédérateur permettant de clôturer l'année dans un esprit de partage et de célébration.



INTERCULTURA



INTERCULTURA

by live in color asbl

Le monde change et s'assombrit. Les discours extrémistes ne cessent de gagner du terrain, attisant les peurs et renforçant l'individualisme. Propos racistes, préjugés, haine raciale... c'est une parole décomplexée qui se propage aujourd'hui sur les réseaux sociaux et dans les discours politiques.

En tant que citoyens, nous avons un rôle à jouer. Il est important aujourd'hui plus que jamais de promouvoir la cohésion sociale par le biais de projets citoyens responsables pour une société plus humaine, plus juste, et où les citoyens ne vivent pas seulement les uns à côté des autres, mais ensemble.

Misons sur l'intégration et la cohésion sociale, bâtissons des ponts! Nous ne voulons pas d'une société malade et refermée sur elle-même. Au contraire, nous voulons donner la possibilité aux citoyens de tous horizons de trouver leur place dans notre société, de se rencontrer et d'apprendre à se connaître, d'éviter le repli communautaire.

Lorsque les êtres humains osent aller à la rencontre les uns des autres, lorsque les regards se croisent et s'approprient, il n'y a plus d'étrangers, il y a juste des citoyens d'une seule et même ville, d'un seul pays, qui vivent ensemble.

Ce sont les objectifs que nous poursuivons avec INTERCULTURA au travers des sensibilisations et formations que nous donnons en milieu scolaire, en entreprise ou aux citoyens en général,

d'événements interculturels (brunch, cinéma/débat...) et également par le biais de notre programme de parrainage jeunes réfugiés.



44 Événements interculturels en 2025

- 14 Séances d'information citoyenne sur la migration et le parrainage
- 9 Formations de ½ journée aux futurs parrains et marraines
- 7 Sensibilisations en entreprise sur la diversité et l'inclusion
- 1 Sensibilisation en école secondaire avec près de 1.000 élèves
- 2 Fêtes du Parrainage
- 8 Séances d'information aux futurs candidats Job Diversity
- 2 Groupes de Travail Job Diversity
- 1 Brunch interculturel
- 3 soirées ciné-débat
- 1 soirée anniversaire 10 ans LIC
- 3 Participations avec stand sur festivals : Citizens for refugees, Rencontres Interculturelles et Retrouvailles

La Rosace de la Diversité un symbole d'engagement pour une société inclusive

En 2024, LIVE IN COLOR a lancé La Rosace de la Diversité, symbole de notre engagement en faveur d'une société où chacun se sent intégré et respecté, loin des préjugés et de toute forme de discrimination.

Porter ce pin's, c'est tisser des liens de solidarité pour un « mieux vivre ensemble », pour une société plus ouverte, plus inclusive où chacun peut trouver sa place.

UN MESSAGE CLAIR DANS UN CONTEXTE PRÉOCCUPANT

Dans un climat sociétal où les discours de repli sur soi gagnent du terrain, il est essentiel de proposer des gestes simples, visibles et rassembleurs.

La Rosace de la Diversité se veut un outil de mobilisation, un signal fort envoyé à celles et ceux qui aspirent à un vivre-ensemble respectueux des différences.

1930

rosaces vendues depuis
le lancement de l'action





S'engager avec Live in Color



Ensemble, construisons
une société plus inclusive,
plus humaine
et plus solidaire.

Il y a de nombreuses façons de
s'impliquer chez Live in Color. Un
peu, beaucoup ... chacun peut faire
sa part selon ses moyens et le temps
dont il dispose.

Devenez parrain ou marraine

Offrez un repère, une présence bienveillante et un lien
humain à un jeune qui arrive en Belgique.

Envie d'en savoir plus ou de nous rejoindre à la
prochaine séance d'information ?



Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

✉ parrainage@lic-org.be

Rejoignez notre équipe de bénévoles

Vous pouvez nous aider ponctuellement selon vos
disponibilités : événements, animations enfants,
soutien logistique, traductions, ateliers, etc.

Ecrivez-nous pour rejoindre notre équipe
de bénévoles:

Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

✉ info@lic-org.be



Engagez votre entreprise à nos côtés

Votre entreprise peut devenir un acteur clé du chan-
gement. S'engager avec Live In Color, c'est accéder
à des candidats motivés et préparés, bénéficier d'un
accompagnement d'intégration, et renforcer ses pra-
tiques internes en DEI.

Pour en savoir plus sur les possibilités de
partenariats pour votre entreprise :



Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

✉ jobdiversity@lic-org.be

Faites un don

Un don, petit ou grand, nous permet de renforcer nos actions : accompagnement des jeunes, soutien juridique/social, stages et ateliers, ...

Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

 coordination@lic-org.be



Soutenez nos actions solidaires


Participez à nos opérations Pâques ou Saint-Nicolas, ou offrez-les autour de vous. Chaque pack solidaire acheté finance directement nos actions en faveur des jeunes que nous accompagnons.

Transmettez votre générosité grâce à un legs, ou célébrez un moment fort en organisant un événement «Fêtez Live in Color» au profit notre association.

Pour en savoir plus au sujet de nos actions solidaires :

Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

 info@lic-org.be






Portez notre rosace de la diversité

En achetant notre rosace, vous soutenez l'asbl tout en portant un symbole fort de diversité et d'inclusion. Un petit geste, un message puissant.

Scannez le code QR

Ou contactez-nous:

 info@lic-org.be



Faites rayonner LIVE IN COLOR

Un geste simple, mais essentiel. Parler de LIVE IN COLOR, c'est amplifier notre impact. Chaque voix compte pour faire avancer l'inclusion.

Partagez nos posts sur les réseaux sociaux et Inscrivez-vous à notre newsletter !

Pour recevoir notre newsletter,
scannez le code QR

Nous suivre sur les réseaux :





Récapitulatif des résultats 2025



Nos résultats 2025

50

apprenants adultes en classes de français (FLE)

729

heures de cours de FLE

120

heures de cours de citoyenneté

134

rendez-vous de suivi juridique

44

événements interculturels

44

candidats à l'emploi coachés

289

jeunes réfugiés parrainés depuis la création du programme

31

parrainages réalisés en 2025

404

rendez-vous de suivi social

21

jeunes mena ou ex-mena en AUTONOMIA

45

jeunes encadrés par LIC ACADEMY

33

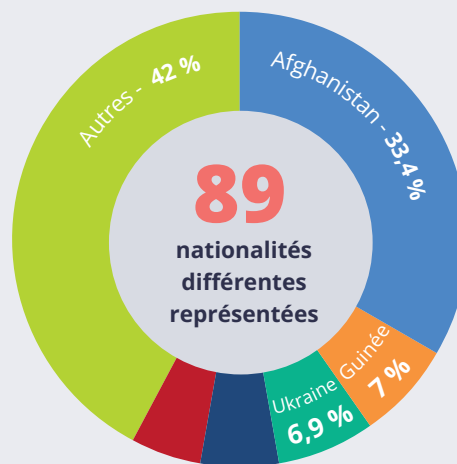
mises à l'emploi

1747

personnes ont été suivies par LIC depuis sa création

Hommes
67,5 %

Femmes
32,5 %



Leur pays d'origine :

33,4 % Afghanistan

7 % Guinée

6,9 % Ukraine

5,5 % Érythrée

5,1 % Rép. Arabe Syrienne

42 % Autres (moins de 5%) : Maroc, Terr. Palestinien occupé, Cameroun, Irak, Rép. Démocratique du Congo, Somalie, Côte d'Ivoire, Burundi, Algérie,...



asbl
**live in
color**

Ensemble pour une société
plus inclusive

Quai des Ardennes, 110 - 4031 Liège

Tél : 0496 55 69 85

✉ info@lic-org.be

f in liveincolorasbl

BE70 001 763 753 525 • BCE 633 510 760

www.lic-org.be

