



Organisation
internationale
du Travail



► Former les prestataires de services de l'emploi aux techniques de validation des compétences des travailleurs migrants

Deuxième édition

Notes de l'animateur



FORMER LES PRESTATAIRES DE SERVICES DE L'EMPLOI AUX TECHNIQUES DE VALIDATION DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Deuxième édition

NOTES DE L'ANIMATEUR

A utiliser en lien avec le document intitulé

*Faciliter la Validation des Compétences des Travailleurs Migrants: Guide des Prestataires de
Services de l'Emploi*

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 9789220323144 (webPDF)

Egalement disponible en anglais: *Training employment services providers on how to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Facilitator's notes*, ISBN 9789220323137 (web PDF).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Avant-propos

Ces *Notes de l'animateur* constituent une mise à jour de l'édition de 2017. Reflétant les nouveaux besoins et tendances dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, y compris dans le contexte de la pandémie du COVID-19, elles permettent de partager les pratiques optimales dans ce domaine. Elles se veulent une contribution aux efforts faits pour pallier les difficultés que posent les mécanismes de validation des acquis de l'expérience (VAE), et sont conçues pour être utilisées en lien avec le guide actualisé de l'OIT, intitulé *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: guide des prestataires de services de l'emploi*.

Publiée dans le cadre du Projet de soutien à la libre circulation des personnes et à la migration en Afrique de l'Ouest financé par l'UE et la CEDEAO, cette édition prend en compte les efforts déployés dans la sous-région de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) afin d'améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la transférabilité des compétences, notamment celles qui sont acquises dans le cadre d'apprentissages non formels et informels, ainsi que les qualifications formelles non certifiées. Cet outil sera particulièrement utile pour les travailleurs migrants, les travailleurs qui se préparent à émigrer, les travailleurs impatriés et les réfugiés. Ces notes constituent un outil de renforcement des capacités, qui peut être utilisé pour la formation des formateurs et de certaines parties prenantes, notamment les fonctionnaires et les partenaires sociaux. Elles présentent un intérêt particulier pour les Etats Membres de la CEDEAO en ce qu'elles contribuent à la mise en œuvre effective du Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des biens. Elles s'inscrivent également dans le cadre de l'assistance et de la collaboration globales de l'OIT pour la promotion des compétences et de l'employabilité, et la protection des travailleurs migrants en Afrique.

Egalement disponibles en Français, ces notes doivent être utilisées en lien avec le Guide des prestataires de services de l'emploi, intitulé *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants*.

Michelle Leighton

Cheffe, Direction des migrations de main-d'œuvre, Département des conditions de travail et de l'égalité

Srinivas B. Reddy

Chef, Direction des compétences et de l'employabilité, Département des politiques de l'emploi

Dennis Zulu

Directeur, Bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone

Remerciements

Ces *Notes de l'animateur* ont été mises à jour par Natalia Popova, Direction des migrations de main-d'œuvre, Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT, en collaboration avec Francesco Panzica, consultant du BIT.

La publication de ces notes aurait été impossible sans le ferme soutien de Michelle Leighton, Cheffe, Service des migrations de main-d'œuvre du BIT, et de Srinivas B. Reddy, Chef, Service des compétences et de l'employabilité du BIT. Les auteurs souhaitent remercier particulièrement Dennis Zulu, Directeur du bureau de pays pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone, pour ses conseils et ses avis.

Kenza Dimechkie, Iskandar Kholov, Michelle Leighton, Mahanam Mithun et Heloise Ruaudel (par ordre alphabétique) ont formulé des commentaires et apporté des contributions extrêmement utiles sur les versions préliminaires du document. Les auteurs tiennent également à remercier Lotte Kejser, Conseillère technique en chef du projet *FMM*, pour sa collaboration sans faille tout au long du processus de révision.

Ces notes ont été élaborées avec le soutien du projet *FMM* financé par l'UE et la CEDEAO. Les points de vue qui y sont exprimés ne sauraient être considérés comme reflétant l'opinion officielle de l'UE ou la CEDEAO.

Mode d'emploi des notes

Objectif

L'objectif principal de ces notes est d'offrir aux animateurs une trousse d'outils pédagogiques performants, qu'ils peuvent employer lors des ateliers de formation des participants (les prestataires de services de l'emploi) qui dispensent actuellement des services du marché du travail aux travailleurs migrants et aux réfugiés, ou aux personnes qui souhaiteraient commencer à offrir ces services aux groupes cibles.

Participants

Les activités de formation sont conçues à l'intention des animateurs, afin qu'ils puissent aider les prestataires de services de l'emploi (PSE) ¹ à approfondir leurs connaissances sur les services du marché du travail destinés aux travailleurs migrants et aux réfugiés.

Ainsi, les participants comprendront mieux la nature et l'éventail des services existants, notamment en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les méthodes facilitant la validation des aptitudes et des compétences acquises de manière formelle, non formelle ou informelle, par les travailleurs migrants et les réfugiés.

Une bonne compréhension des caractéristiques et besoins des participants est cruciale pour la planification et la conduite des ateliers, que les animateurs doivent adapter aux besoins des participants afin qu'ils en tirent le meilleur parti.

Profil des animateurs

Les animateurs doivent au préalable bien comprendre les processus et pratiques de VAE, et les problématiques propres aux travailleurs migrants et aux réfugiés. Ils doivent notamment savoir cerner et évaluer les aptitudes et compétences acquises dans un contexte d'apprentissage informel et/ou non formel, et maîtriser les techniques permettant d'aider les travailleurs migrants et les réfugiés qui, parfois, ont suivi une ou plusieurs formations dans un cadre formel, mais ne peuvent en apporter la preuve.

¹ Les participants aux activités d'apprentissage sont les prestataires de services de l'emploi; par conséquent, les expressions «prestataires de services de l'emploi» et «participants» sont employées ici de manière interchangeable.

Ils doivent également posséder de solides compétences en matière d'animation et de formation, et faire preuve de créativité et d'imagination. Ces qualités s'avéreront importantes lors du choix des ressources pédagogiques et de leur adaptation aux besoins des participants en fonction du contexte.

Structure et contenu

Les présentes notes sont structurées en quatre sessions, pouvant être dispensées en quelque 11 heures de formation, réparties sur 2,5 jours ². Les activités suggérées et les conseils pratiques donnés pour chaque session offrent aux animateurs tout le soutien nécessaire pour mener à bien chaque activité de formation. Les animateurs sont invités à utiliser ces notes en lien avec le document intitulé *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: guide des prestataires de services de l'emploi*.

Ces notes commencent par une introduction à l'atelier, suivie de définitions des expressions liées à la migration et à la VAE (Session 1). La Session 2 présente des informations sur les cinq principaux groupes cibles auxquels les PSE peuvent être amenés à offrir des services du marché du travail, notamment la VAE. Module principal de l'atelier, la Session 3 décrit les méthodes de validation des aptitudes et compétences acquises dans le cadre des processus d'apprentissage formels, non formels ou informels. Cette session aidera les participants (PSE) à comprendre comment ils peuvent: sensibiliser les parties concernées aux diverses problématiques; assurer l'interaction entre les travailleurs migrants et les réfugiés d'une part, et les évaluateurs de l'autre; et aider les membres du groupe cible à réunir la documentation utile pour faire évaluer leurs acquis antérieurs et constituer un dossier au soutien de leur demande. La dernière session est consacrée aux autres services du marché du travail existants offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés, y compris dans le contexte de la pandémie du COVID-19.

Pour adapter les notes aux besoins des participants, une ou plusieurs sessions de formation peuvent être prolongées ou abrégées, voire ignorées. Par exemple, si les participants connaissent déjà bien les services généraux offerts aux travailleurs migrants en rapport avec le marché du travail, mais ont des lacunes en ce qui concerne les processus de validation des compétences, il est possible d'abréger ou d'ignorer la Session 4, et de prolonger la Session 3.

² Cette estimation n'est valable que si les activités suggérées sont suivies; les animateurs peuvent adapter la durée de la formation aux besoins des participants.

Méthodologie

Un éventail de méthodes est proposé pour chaque session. L'animateur peut en modifier la composition en fonction de la taille, des besoins et des préférences du groupe, comme suit.

Les méthodes suivantes peuvent notamment être employées:

- *présentations* – p. ex. PowerPoint (PPT), mais aussi d'autres types de présentation, avec tableaux et supports visuels – graphiques, diagrammes ou organigrammes – pour faciliter la compréhension et la communication de l'information;
- *supports audiovisuels* – p. ex. vidéos, documentaires ou images, comme support de réflexion, de discussion ou d'analyse;
- *discussions de groupe* – discussion en petits groupes, ou séances de remue-méninges, pour recueillir les idées, les connaissances et les opinions des participants;
- *travail de groupe* – analyse de cas à partir de questions simples ou d'affectations précises, y compris des présentations de groupe ou des jeux de rôles.

Un exemple de présentation *PowerPoint* est proposé à la fin de chaque session. Les animateurs sont invités à en adapter le contenu et la structure en fonction du contexte.

Il importe de respecter la durée prévue pour chaque module afin d'éviter les retards et de s'assurer que les participants ont suffisamment de temps pour discuter, et réfléchir aux connaissances acquises lors de chaque activité pédagogique.

Aperçu des notes

Sessions et durée	Durée (minutes)
Faire connaissance	60
0.1 Accueil et introduction – présentation des participants	
0.2 Attentes et aperçu de la formation	
Session 1: Les concepts fondamentaux	160
1.1 Définitions des termes «travailleur migrant» et «réfugié»	
1.2 Systèmes de migration; gestion des migrations	
1.3 La notion de VAE?	
1.4 Comment fonctionne la VAE?	
1.5 Avantages de la VAE	
Session 2: Comprendre les groupes cibles	140
2.1 Les employeurs et la VAE	
2.2 Les travailleurs migrants et la VAE	
2.3 Les travailleurs migrants potentiels et la VAE	
2.4 Les travailleurs migrants impatriés et la VAE	
2.5 Les réfugiés et la VAE	
Session 3: Faciliter les processus de validation des compétences	170
3.1 Etapes du processus de VAE	
3.1.1 Sensibilisation, information, orientation et assistance	
3.1.2 Préparation à la validation des acquis	
3.1.3 Processus d'évaluation	
3.1.4 Comblant les lacunes	
3.2 Validation des cours et enseignements suivis dans le cadre du système d'éducation	
Session 4: Autres services du marché du travail	125
4.1 Services offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés	
4.2 Services offerts aux travailleurs migrants potentiels	
4.3 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés	
4.4 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés dans le contexte du COVID-19	
Ressources pédagogiques	
I. Liste de contrôle de l'animateur (à vérifier avant l'atelier)	
II. Processus et résultats de la VAE	
III. Foire aux questions (FAQ) et réponses	
IV. Exemple de formulaire d'auto-évaluation: travailleurs du secteur du bâtiment et de la construction	
V. Liste de contrôle d'évaluation	
VI. Cartes de compétence	
VII. Jeux de rôles	
VIII. Profilage et classification des candidats	
IX. Glossaire des principaux termes et expressions	
Bibliographie	

Faire connaissance

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Au terme de cette session, les participants devraient:

- se connaître les uns les autres et connaître l'animateur;
- avoir exprimé leurs attentes et leurs besoins;
- posséder une vue d'ensemble de la structure générale de l'atelier, des objectifs généraux et de la méthodologie de travail.

APERÇU DE LA SESSION

Sujet	Durée (minutes)	Méthode	Matériel
0.1 Mot de bienvenue et introduction	30	Mot de bienvenue - Présentation - Interaction avec, et entre, les participants	Projecteur, écran (mural), ordinateur portable, Powerpoint, tableau à feuilles mobiles, marqueur
0.2 Attentes et aperçu de l'atelier	30	Attentes - Visualisation, discussion - Discussion/présentation du programme, des règles concernant les résultats à atteindre, et du Tableau des «thèmes en suspens»	Tableau à feuilles mobiles, marqueurs, fiches de couleur, tableau mural, tableau blanc ou mur, punaises Programme de travail (pré-imprimé)
Durée totale	60 (selon le nombre de participants)		

PROGRAMME DE LA SESSION

Cette session a pour objectif de créer un cadre pédagogique convivial pour tous les participants, et d'établir quelques règles de base communes. Elle vise à donner un aperçu des contenus pédagogiques de l'atelier et à les adapter aux attentes générales des participants; elle permet aussi à ces derniers d'exposer brièvement leur vécu.

Activités proposées

1. Mot de bienvenue

Bref mot de bienvenue par l'animateur, ou par le représentant de l'organisation et l'animateur. Présentez-vous et donnez quelques informations de base pertinentes pour l'atelier (d'ordre professionnel; anecdotes personnelles pour briser la glace).

2. Faire connaissance

Selon la taille du groupe, demandez aux participants de se présenter brièvement ou de se présenter à leur voisin, qui doit ensuite relayer l'information.

Facultatif: demandez à chacun de donner un détail personnel (ce qu'il aime; ce à quoi il excelle; quelque chose qu'il a apprécié le week-end dernier, etc.).

Autre option (notamment si les participants proviennent de différents lieux et pays):

«sociogrammes»:

- demandez aux participants de se lever et d'imaginer que la salle est une carte du monde;
- demandez-leur de se placer à l'endroit d'où ils proviennent (leur lieu de résidence), ou qu'ils considèrent comme leur domicile;
- invitez-les à échanger (l'un d'entre eux prendra sans doute l'initiative de choisir les points cardinaux; sinon, faites-le);
- demandez-leur tour à tour d'indiquer brièvement le lieu où ils se sont placés, leur nom, celui de leur institution/organisation et les fonctions qu'ils y occupent;
- s'il reste du temps et que vous souhaitez en apprendre davantage sur leurs connaissances et leur expérience dans le domaine de la VAE, demandez-leur de former deux groupes, d'un côté ceux qui «ont très peu de connaissances, voire aucune» à cet égard, et les «experts» de l'autre;
- demandez-leur d'indiquer brièvement pourquoi ils se sont placés dans tel ou tel groupe: cela vous permettra d'identifier ceux que vous pourriez inviter à faire part de leur expérience durant l'atelier de formation.

3. Attentes

Demandez aux participants de réfléchir à ce qu'ils attendent de l'atelier et d'en faire part au groupe: cela permet de gérer les attentes, ou d'adapter le programme de l'atelier aux besoins des participants.

Vous pouvez demander au groupe d'indiquer collectivement ses souhaits sur un tableau à feuilles mobiles, ou choisir une méthode plus participative en invitant les participants à inscrire leurs attentes sur des fiches individuelles.

La distribution des fiches individuelles et la collecte des commentaires demandant davantage de temps, une autre solution consiste à distribuer des fiches par groupe ou par table (en fonction du nombre de participants et de l'aménagement de la salle).

Invitez-les à discuter de leurs attentes et à rédiger collectivement une synthèse, sans doublons, que chaque participant ou porte-parole de groupe présentera ensuite. Regroupez les fiches par thème (ou en fonction des sujets, de la méthodologie des sessions, etc.) et épinglez-les sur un tableau blanc ou un mur. A la fin, résumez les principaux thèmes et soulignez-en les aspects saillants.

4. Aperçu de l'atelier de formation

Etablissez un lien entre les attentes des participants et la conception générale de l'atelier, en soulignant que certaines de ces attentes seront traitées durant telle ou telle session, selon le programme de travail.

Présentez d'abord les **résultats globalement attendus** de l'atelier, puis donnez un bref aperçu du programme de travail (la meilleure solution consiste à utiliser un tableau à feuilles mobiles, avec des graphiques pré-imprimés, offrant un aperçu général de la structure de l'atelier et de la durée des sessions). Dans la mesure du possible, faites le lien avec les attentes exprimées par les participants, et indiquez la session où elles seront traitées (p. ex. la session où ce thème est censé être abordé, la méthodologie qui sera employée, etc.). Mentionnez les attentes que vous ne pourrez pas satisfaire et celles que vous pourriez néanmoins tenter de traiter, par exemple lors d'une session particulière.

5. Règles de base

Fixez les **règles de base** que tous devront respecter pendant l'atelier et inscrivez-les sur un tableau à feuilles mobiles (arriver à l'heure; placer les téléphones portables en mode silencieux; utiliser les micros pour prendre la parole, etc.). Soulignez les différentes méthodologies que vous emploierez et invitez les participants à s'engager activement. Prévoyez un deuxième tableau à feuilles mobiles, qui restera dans la pièce, ou un espace sur un mur ou un tableau, pour y inscrire les «**thèmes en suspens**», et les traiter plus tard.

Invitez les participants à demander des éclaircissements, réglez tous les aspects logistiques et entamez la Session 1.

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT

 International Labour Organization Faciliter la validation des acquis de l'expérience des travailleurs migrants Nom (de l'animateur, de l'organisation) Date:	 International Labour Organization 2 Accueil ▶ Mot de bienvenue de l'animateur ▶ Présentation par l'animateur Advancing social justice, promoting decent work 
 International Labour Organization 3 Faire connaissance (Option 1) ▶ Présentez-vous (nom, pays, préférences, compétences, etc.) à votre voisin ▶ ... qui relaie ensuite l'information  Advancing social justice, promoting decent work 	 International Labour Organization 4 Faire connaissance (Option 2) Sociogrammes  ▶ Imaginez que la pièce est une carte du monde ▶ Placez-vous à l'endroit d'où vous venez, ou que vous considérez comme votre domicile ▶ Echangez avec les autres participants, et choisissez votre place dans la salle ▶ Présentez-vous à votre voisin, qui relaie ensuite l'information ▶ Si possible, interrogez-les sur leurs connaissances et leur expérience dans le domaine de la VAE Advancing social justice, promoting decent work 
 International Labour Organization 5 Attentes Qu'attendez-vous ? ▶ Faites part de vos attentes ▶ Echangez avec votre groupe, et inscrivez-les (sans doublons) sur les fiches fournies ▶ Chaque participant, ou le porte-parole du groupe, fait part des attentes à la classe ▶ L'animateur commente les fiches et les regroupe par thème, avec les participants Advancing social justice, promoting decent work 	 International Labour Organization 6 Règles de base ▶ Règles de base à observer durant l'atelier Egalement ▶ Mentionnez les différentes méthodologies qui seront employées ▶ Invitez les participants à s'engager activement dans la discussion/les activités ▶ Présentez le tableau où seront inscrits les «thèmes en suspens» Advancing social justice, promoting decent work 
 International Labour Organization 7 Aperçu de l'atelier ▶ Objectifs pédagogiques globaux ▶ Aperçu du programme de travail, en lien avec les attentes ▶ Attentes qui ne seront pas traitées durant cet atelier, et celles qui pourraient éventuellement l'être  Advancing social justice, promoting decent work 	 International Labour Organization 8 Au travail! Advancing social justice, promoting decent work 

SESSION I: LES CONCEPTS FONDAMENTAUX

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

A la fin de la session, les participants seront en mesure de:

- définir les termes «travailleur migrant» et «réfugié»,
- comprendre le rôle des PSE en ce qui concerne les systèmes de migration et leur gestion,
- définir l'expression «validation des acquis de l'expérience (VAE)» et les termes connexes,
- comprendre les avantages de la VAE,
- comprendre les différents mécanismes de VAE.

APERÇU DE LA SESSION ³

Sujet	Durée (minutes)	Méthode	Supports
Introduction	15	Introduction	PowerPoint
1.1 Définitions des termes «travailleur migrant» et «réfugié»	20	Discussion en plénière, bref exposé	PowerPoint
1.2 Systèmes de migration et gestion des migrations	25	Bref exposé, discussion en petits groupes	PowerPoint
Pause (15 minutes)			
1.3 Qu'est-ce que la VAE?	30	Vidéo, discussion en petits groupes	PowerPoint, vidéo, tableau mural, marqueurs, punaises
1.4 Comment fonctionne la VAE?	25	Vidéo, discussion en petits groupes	Vidéo
1.5 Avantages de la VAE	20	Discussion de groupe	PowerPoint, photocopié imprimé (principaux acteurs

³ Cette session peut être scindée en deux modules (1.1-2 et 1.3-4,5) que les animateurs peuvent dispenser séparément, selon les besoins et objectifs de l'atelier. Pour ceux qui souhaitent se concentrer sur les services généraux du marché du travail destinés aux travailleurs migrants et aux réfugiés, et ne sont pas particulièrement intéressés par la VAE, les animateurs peuvent présenter le premier module, puis passer directement à la Session 4 («Autres services du marché du travail»).

			du système de VAE), tableau à feuilles mobiles, marqueurs
Résumé et clôture	10		
Durée totale:	160		

PROGRAMME DE LA SESSION

1.1. Définitions des termes «travailleur migrant» et «réfugié»

Identifiez les groupes cibles (travailleurs migrants et réfugiés) auxquels les PSE offrent des services du marché du travail, et soulignez qu'il en existe différentes définitions. Les définitions ci-dessous, couramment employées, seront utilisées lors de l'atelier:

Travailleurs migrants

Travailleur migrant

«une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; [ce terme] inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.».

Convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 11.

Travailleur migrant

«... les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes». Cette large définition inclut les travailleurs transfrontaliers et saisonniers, les gens de mer (pêcheurs), les travailleurs des installations en mer, les travailleurs itinérants, les travailleurs «au titre de projets» et les travailleurs «admis pour un emploi ou une tâche spécifiques», ainsi que les travailleurs indépendants.

Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 2 1.

Les lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre définissent les travailleurs migrants internationaux comme «toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays de référence, appartenant à l'une des catégories suivantes:

- a) les résidents habituels: les migrants internationaux qui, durant une période de référence donnée, faisaient partie de la population active de leur pays de résidence habituelle, qu'ils soient employés ou au chômage;

- b) les personnes qui ne sont pas des résidents habituels, ou sont des travailleurs étrangers non-résidents: les personnes qui, durant une période de référence donnée, n'étaient pas résidents habituels du pays, mais y étaient présents et y avaient des attaches professionnelles, c.-à-d. qu'elles étaient employées par une unité de production locale, ou cherchaient un emploi dans ce pays.

Lignes directrices de la CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, 2018

Termes et expressions connexes

Migrant temporaire

«personne de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa, ou reçoit un permis non renouvelable, ou renouvelable avec restrictions. Le terme «migrant temporaire» comprend les personnes ayant un emploi saisonnier».

Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance, Rapport IV,
Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017, Genève

Selon les lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationale de main-d'œuvre, les travailleurs migrants internationaux temporaires sont les migrants internationaux qui entrent dans un pays de rattachement ou de destination pour y travailler, avec l'intention d'y rester durant une période déterminée, qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois.

Lignes directrices de la CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, 2018

Migrant permanent

«personne qui entre dans un pays avec un droit de résidence permanente, ou avec un visa ou un permis renouvelable indéfiniment».

Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance, Rapport IV,
Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017, Genève

Migrant impatrié

«personne qui revient dans son pays d'origine après un séjour (bref ou long) à l'étranger, et qui a l'intention d'y rester au moins un an».

DAES-NU, 1998

Réfugiés

«toute personne 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 ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner.».

Convention des Nations Unies (1951) relative aux réfugiés

«Par conséquent, la définition ou le concept de réfugié dont l'utilisation est recommandée dans la région, outre qu'ils contiennent les éléments de la Convention de 1951 et du Protocole de 1967, englobe parmi les réfugiés les personnes qui ont fui leur pays parce que leur vie, leur sécurité ou leur liberté sont menacées en raison d'un état de violence généralisée, d'une agression étrangère, de conflits internes, d'une violation massive des droits de l'homme ou d'autres circonstances qui perturbent gravement l'ordre public.».

Déclaration de Cartagena sur les réfugiés, Colloque sur la protection internationale des réfugiés en Amérique centrale, au Mexique et au Panama, section III, art. 3

«... le terme "réfugié" s'applique à toute personne 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 et 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 à la suite de tels événements, ne peut, ou en raison de ladite crainte, ne veut y retourner.».

Convention de l'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique, 1969, art. 1 1

Selon les lignes directrices de la CIST, les réfugiés qui travaillent ou cherchent du travail sont définis comme des travailleurs migrants internationaux.

Lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, paragr. 20 (I)

1.2. Systèmes de migration; gestion des migrations

Expliquez brièvement le rôle des PSE dans la gestion des migrations et dans l'appui aux travailleurs migrants et aux réfugiés, notamment la prestation de services liés au marché du travail. Mentionnez que le thème des mécanismes de VAE sera développé durant la Session 3, et qu'un complément d'information sur les services offerts à ces groupes par les PSE sera

donné durant la Session 4. Considérez cette Session comme une introduction aux modules suivants, qui sont plus élaborés. Expliquez également qu'il existe différents systèmes de migration, susceptibles de favoriser ou de restreindre le potentiel de développement des travailleurs migrants et des réfugiés.

Le rôle des PSE

Les Services publics de l'emploi (SPE)

Les SPE établissent une passerelle virtuelle entre les compétences des travailleurs nationaux et les besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, et ce dans le monde entier. Ils recensent les possibilités d'emploi à l'étranger et évaluent les informations existantes, pour le bénéfice des travailleurs migrants, en:

- organisant des salons de l'emploi pour les employeurs internationaux;
- négociant des accords bilatéraux entre les pays d'origine et de destination.

Lorsqu'ils explorent les possibilités des marchés du travail à l'étranger, les SPE peuvent:

- prendre contact avec des employeurs potentiels (ou fidéliser les employeurs existants);
- informer les employeurs potentiels et les travailleurs migrants des services qu'ils peuvent leur offrir dans le cadre existant.

Les SPE ont d'autres fonctions, notamment: la collecte, l'analyse et la communication d'informations sur le marché du travail; l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services ciblés en lien avec le marché du travail; la gestion des prestations d'assurance-chômage, le cas échéant; et d'autres services de régulation, p. ex. la supervision des agences d'emploi privées.

Les agences d'emploi privées (AEP)⁴

Indépendantes des autorités publiques, les agences d'emploi privées fournissent l'un ou plusieurs des services suivants en lien avec le marché du travail:

- elles rapprochent l'offre et la demande d'emplois, sans devenir partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- elles emploient des travailleurs afin de les mettre en relation avec une tierce partie physique ou morale («l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;

⁴ Pour plus d'informations, voir la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997.

- elles offrent d'autres services de recherche d'emploi, déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, par exemple la prestation d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

Les différents systèmes de migration

Pour obtenir un statut légal dans le pays d'accueil, les travailleurs migrants et les réfugiés doivent se conformer au régime d'immigration, qui comprend les règles juridiques et administratives édictées par le pays d'accueil. Il existe divers systèmes de migration réglementée.

Exemples de systèmes de migration

Systèmes de points

Ces systèmes évaluent habituellement les personnes qualifiées en leur attribuant des points en fonction de divers critères, tels l'âge, les qualifications, l'expérience antérieure et les aptitudes linguistiques (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni).

Systèmes de quotas

Le nombre d'étrangers admis pour travailler est défini annuellement selon les quotas d'entrée fixés par le gouvernement du pays d'accueil (Italie, Espagne: ces deux pays ont réformé leur système de quotas pour le réorienter en fonction du travail saisonnier).

Autres approches

Union européenne. Les 25 Etats Membres de l'UE émettent des permis de travail aux ressortissants hors UE très qualifiés, dans le cadre de la Directive dite «Carte bleue». Introduite en 2007, cette directive vise: à stimuler le développement économique en faisant de l'Europe une destination attractive pour les travailleurs qualifiés, qui peuvent y exercer leurs compétences et connaissances professionnelles; et à faciliter la liberté de mouvement dans l'Union européenne pour les ressortissants des pays extérieurs (<https://www.eu-bluecard.com/>).

Etats-Unis. La carte verte américaine constitue la preuve du statut de résident permanent légal aux Etats-Unis. Il existe plusieurs façons de l'obtenir, y compris un tirage au sort annuel (*USA Diversity Visa Green Card Lottery*).

République de Corée. Le système de permis de travail (*EPS*) est un régime de migration temporaire pour les professions peu qualifiées; le recrutement, la sélection et le placement des travailleurs sont entièrement gérés par les pays d'origine et de destination, sur la base d'accords bilatéraux intergouvernementaux (Kim, 2015).

Les réfugiés sont assujettis à des dispositions juridiques et factuelles distinctes: certains pays ne possèdent pas de législation sur les réfugiés; d'autres pays protègent tous les étrangers présents sur le territoire au moyen des principes constitutionnels; d'autres encore disposent d'un cadre normatif spécial pour les réfugiés. Toutefois, l'existence d'un cadre juridique ne garantit pas l'application efficace de ces dispositions (Zetter et Ruaudel, 2016).

Le Régime d'asile européen commun constitue un exemple de cadre réglementaire. Il définit des normes communes et établit une coopération entre les Etats Membres de l'UE, mais sa mise en œuvre ne s'est pas faite sans difficultés (voir l'encadré ci-dessous).

Le régime d'asile européen commun ¹

Le régime s'appuie sur une série de Directives traitant des différents aspects du régime applicable aux demandeurs d'asile.

La *Directive sur les procédures communes d'octroi et de retrait de la protection internationale* ² vise à créer un système cohérent concernant les décisions des Etats Membres en matière d'asile, fondé sur des normes communes.

La *Directive relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats Membres* ³ garantit que les demandeurs ont droit au logement, à la nourriture, aux soins de santé et à l'emploi, ainsi qu'aux soins médicaux et psychologiques, pendant l'examen de leur demande.

La *Directive relative aux conditions requises* ⁴ prévoit des méthodes uniformes pour l'octroi d'une protection internationale aux demandeurs d'asile.

Le *Règlement de Dublin* ⁵ renforce la protection des demandeurs d'asile pendant le processus de détermination de l'Etat responsable de l'examen de la demande d'asile et clarifie les relations entre les Etats Membres dans ce domaine.

Notes: 1. Voir: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum_en. 2. Directive 2013/32/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative à des procédures communes d'octroi et de retrait d'une protection internationale. 3. Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres. 4. Directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection. 5. Règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride.

Activités proposées

1. Discutez des thèmes suivants en petits groupes (de 2 à 4 personnes, que les participants seront invités à former avec leurs voisins immédiats):
 - systèmes de migration dans les pays d'origine des participants;
 - services de l'emploi offerts par les PSE aux travailleurs migrants ou aux réfugiés.
2. Communiquez les conclusions en plénière.

1.3 La notion de VAE

La VAE est un processus qui permet d'identifier, d'étayer, d'évaluer et de valider les acquis obtenus dans le cadre d'apprentissages formels, informels et non formels, par rapport aux normes fixées dans les systèmes officiels d'enseignement et de formation.

D'autres expressions sont également utilisées, notamment: Accréditation/Evaluation des acquis de l'expérience; Validation des acquis non formels et informels; Evaluation des acquis antérieurs. Pour les fins de l'atelier, nous emploierons la définition donnée ci-dessus.

La VAE: offre aux demandeurs la possibilité d'acquérir des compétences ou des crédits en vue d'une formation qualifiante; leur permet d'obtenir une dispense (partielle ou totale) d'un programme d'études, voire une exemption des prérequis normalement exigés, sans passer par un programme formel d'enseignement ou de formation; facilite leur parcours professionnel, grâce à la validation de leurs compétences; voire tous ces avantages à la fois.

Activités proposées

1. Visionnez une courte vidéo sur le système australien de VAE (<https://www.youtube.com/watch?v=Y-evjVsEM3Q>).
2. Demandez aux participants de former des petits groupes, auxquels vous distribuerez un jeu de fiches avec des mots-clés permettant de définir la VAE. Invitez chaque groupe à commenter et choisir une définition de cette expression à l'aide des mots-clés distribués. Une fois le travail collectif terminé, demandez à chaque groupe d'afficher sa définition sur le tableau. Un porte-parole de chaque groupe expliquera ensuite cette définition en plénière.

Mots-clés possibles: identifier; processus; évaluer; document; compétences; enseignement; formation; qualifications; certifier; apprentissage formel, informel, non formel, etc.

3. Projetez la définition de la VAE (voir ci-dessus) en PowerPoint.

Soulignez que la VAE concerne non seulement l'enseignement formel, mais aussi les qualifications et compétences acquises dans le cadre des formations non formels et informelles.

1.4 Comment fonctionne la VAE?

En termes simples, **les critères d'évaluation/de validation des acquis informels et non formels sont identiques à ceux qui s'appliquent pour les enseignements traditionnels ou les normes professionnelles, tel le Cadre national des certifications professionnelles' (CNCP), s'il en existe un.**

Les normes professionnelles sont parfois établies **au niveau régional**, ce qui permet de comparer les qualifications entre divers pays. Expliquez que les systèmes régionaux de certification facilitent la mobilité des travailleurs au sein des Etats Membres des organisations régionales de développement, grâce aux Accords de validation mutuelle (ARM).

Les processus de validation **au niveau sectoriel** sont d'habitude gérés par l'instance compétente du secteur d'activité concerné, tels les Conseils sectoriels des compétences (CSC), ou en coopération avec les autorités. Ils partagent tous une caractéristique essentielle: l'accent mis sur la formation.

Les étapes à suivre pour faciliter l'accès aux processus de VAE seront décrites en détail durant la Session 3.

Conseil pratique. Les Accords de reconnaissance mutuelle (ARM) sont fréquemment employés pour faciliter la mobilité des travailleurs migrants. Par exemple, les ARM conclus dans le cadre de l'ANASE permettent la mobilité de plusieurs professions entre les Etats Membres: ingénieurs, infirmiers, arpenteurs-géomètres, architectes, comptables, médecins, dentistes et professionnels du tourisme. Au sein de la Communauté d'Afrique de l'Est, les ARM couvrent les comptables, les architectes, les ingénieurs, les vétérinaires et les avocats.

Activités proposées

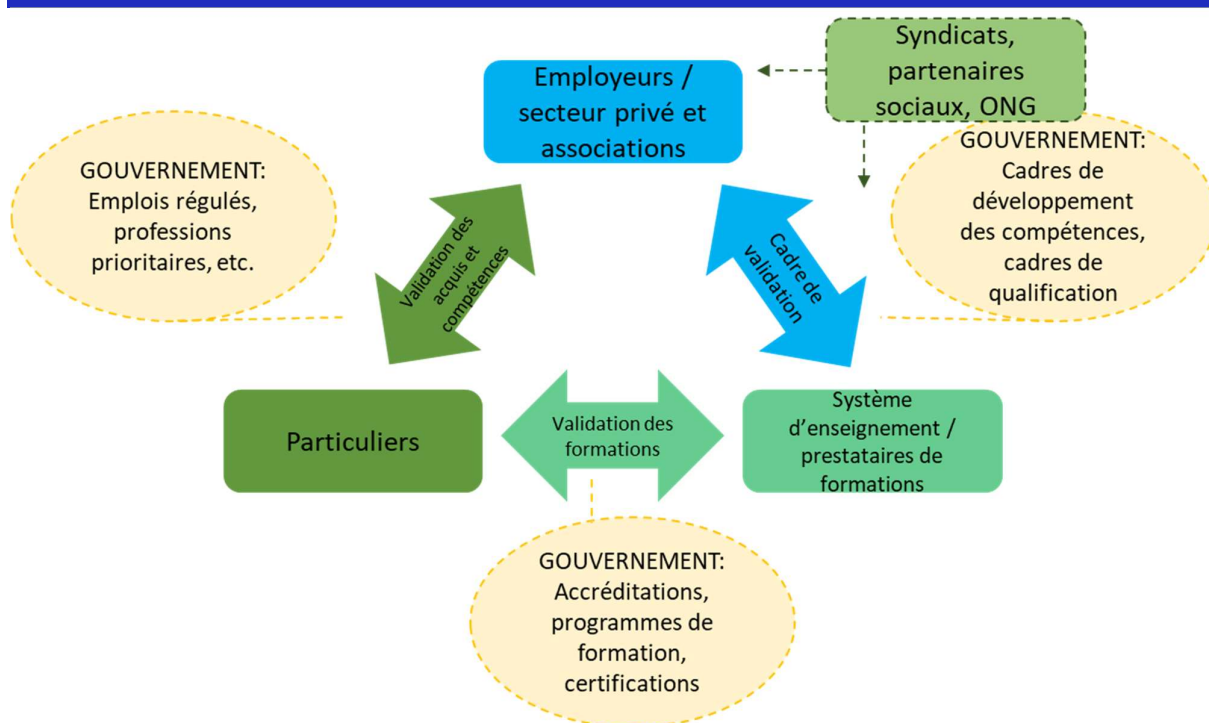
1. Invitez les participants à former des petits groupes pour échanger des informations sur le système de VAE existant dans leur pays, ceux qu'ils connaissent ou dont ils ont entendu parler. Discutez des points suivants:
 - Existe-t-il un système de VAE dans le pays en question?

- Quel organisme le met en œuvre? Comment fonctionne-t-il? Qui a compétence?
- Exemples de réussite, ou d'échec, dont le participant souhaite faire part?
- Les travailleurs migrants et les réfugiés peuvent-ils bénéficier de la VAE?

2. Visionnez la vidéo sur la VAE aux Pays-Bas «*Toolkit for admission of refugees without documents*» produite pour la conférence «*Refugees' impact on Bologna reform*», (<https://www.youtube.com/watch?v=rylJJ7-Kaxc&list=PL-4E8d-zEzmmGj4a-xQRHRuojavSGbkMGEF&index=9>) (visionnez la plage 4H32-6H00, qui traite de la procédure de VAE pour les travailleurs migrants et les réfugiés aux Pays-Bas).

1.5 Avantages de la VAE

Les principaux acteurs des systèmes de VAE



Source: Adapté de Braňka, 2016

Activités proposées

1. A l'aide du diagramme ci-dessus, organisez une séance de remue-méninges avec les participants, et discutez en petits groupes des avantages de la VAE pour les divers groupes d'utilisateurs: les particuliers (en l'occurrence, les travailleurs migrants), les prestataires de formation et les employeurs.

2. Notez sur un tableau à feuilles mobiles les résultats des discussions entre les participants ou en petit groupe.
3. Comparez avec les avantages suivants (projection Powerpoint)

Note: Les commentaires qui suivent ne sont que des suggestions; les animateurs et les participants doivent comprendre que les avantages de la VAE peuvent varier selon le contexte.

La VAE peut avoir plusieurs effets positifs pour les travailleurs migrants, en:

améliorant leurs possibilités d'emploi, et facilite leur pleine intégration sur le marché du travail du pays d'accueil;

réduisant le coût et la durée des périodes de formation et de validation;

facilitant le processus formel de certification, grâce aux transferts de crédits;

leur offrant des perspectives d'apprentissage tout au long de leur vie professionnelle, leur permettant ainsi de planifier leur carrière;

leur donnant confiance en eux-mêmes, par la validation des formations acquises;

aidant les décrocheurs à réintégrer le système formel d'enseignement;

améliorant les possibilités d'emploi des travailleurs migrants impatriés grâce à la validation des compétences acquises à l'étranger.

La VAE présente plusieurs avantages pour les enseignants et les formateurs (voir également SCQF, 2010), par exemple en:

améliorant le taux de rétention des apprenants;

élargissant l'accès à un plus grand nombre d'apprenants;

augmentant le taux de participation des apprenants issus de milieux non traditionnels.

La VAE peut être utile pour les employeurs en:

favorisant l'appariement des emplois et des compétences des employés;

permettant d'identifier précisément les compétences des employés;

permettant d'identifier les lacunes de compétences dans les organisations;

aidant à identifier les formations adéquates;

réduisant la durée des périodes de formation des employés en minimisant les dédoublements;

renforçant la motivation et l'intérêt des employés/apprenants pour les activités de l'établissement;

favorisant l'émergence de nouvelles idées et d'activités innovantes au sein des établissements, grâce aux retours d'expérience des employés et des apprenants.

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT



Session 1

Les concepts fondamentaux

Nom (de l'animateur, de l'organisation)

Date:



Objectifs pédagogiques

A la fin de la session, vous pourrez:

- définir les termes «travailleur migrant» et «réfugié»
- comprendre le rôle des PSE en matière de migration et de gestion des systèmes de migration
- définir la VAE et les termes connexes
- comprendre les avantages de la VAE
- comprendre les différents systèmes de VAE

Advancing social justice, promoting decent work



La notion de travailleur migrant

«Travailleur migrant»

- «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; ce terme inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant» (Convention n° 97 de l'OIT).

«Travailleur migrant»

- «... les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes». Cette définition large inclut également les travailleurs transfrontaliers et saisonniers, les gens de mer (pêcheurs), les travailleurs des installations en mer, les travailleurs itinérants, les travailleurs «au titre de projets» et les travailleurs «admis pour un emploi ou une tâche spécifiques», ainsi que les travailleurs indépendants. (Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 2 I).

Advancing social justice, promoting decent work



La notion de travailleur migrant

«Travailleur migrant»

- Les lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre définissent les travailleurs migrants internationaux comme «toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays de référence, appartenant à l'une des catégories suivantes:

- les résidents habituels: les migrants internationaux qui, durant une période de référence donnée, faisaient partie de la population active de leur pays de résidence habituelle, qu'ils soient employés ou au chômage;
- les personnes qui ne sont pas des résidents habituels, ou sont des travailleurs étrangers non résidents: les personnes qui, durant une période de référence donnée, n'étaient pas résidents habituels du pays, mais y étaient présents et y avaient des attaches professionnelles, c.-à-d. qu'elles étaient employées par une unité de production locale, ou cherchaient un emploi dans ce pays. (Lignes directrices de la CIST concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, 2018)

Advancing social justice, promoting decent work



Termes connexes

«Migrants temporaires»

- les personnes de nationalité étrangère qui entrent dans un pays avec un visa, un permis non renouvelable ou renouvelable avec restrictions. Les migrants temporaires comprennent les personnes ayant un emploi saisonnier (OIT, 2017).
- Selon les lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, les travailleurs migrants internationaux temporaires sont les migrants internationaux qui entrent dans un pays de rattachement ou de destination pour y travailler, avec l'intention d'y rester durant une période déterminée, qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois.

«Migrants permanents»

- les personnes qui entrent dans un pays avec un droit de résidence permanente, ou avec un visa ou un permis renouvelable indéfiniment (OIT, 2017).

Advancing social justice, promoting decent work



Termes connexes

«Migrants impatriés»

- les personnes qui reviennent dans leur pays d'origine après un séjour (bref ou long) à l'étranger, et qui ont l'intention de rester au moins un an dans leur pays d'origine (UNDESA, 1998).

Advancing social justice, promoting decent work



La notion de réfugié

«Réfugié»

- «toute personne 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 ... ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner» (Convention des Nations Unies relative aux réfugiés, 1951).
- «Par conséquent, la définition ou le concept de réfugié dont l'utilisation est recommandée dans la région est une définition qui, en plus de contenir les éléments de la Convention de 1951 et du Protocole de 1967, inclut parmi les réfugiés les personnes qui ont fui leur pays parce que leur vie, leur sécurité ou leur liberté sont menacées en raison d'un état de violence généralisée, d'une agression étrangère, de conflits internes, d'une violation massive des droits de l'homme ou d'autres circonstances qui perturbent gravement l'ordre public.» (Déclaration de Cartagena sur les réfugiés, Colloque sur la protection internationale des réfugiés en Amérique centrale, au Mexique et au Panama, section III, art. 3.)

Advancing social justice, promoting decent work



La notion de réfugié

- «... le terme "réfugié" s'applique à toute personne 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 et 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 à la suite de tels événements, ne peut, ou en raison de ladite crainte, ne veut y retourner.» (Convention de l'OUA régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique, 1969, art. 1 I).
- Selon les lignes directrices de la CIST, les réfugiés qui travaillent ou cherchent du travail sont définis comme des travailleurs migrants internationaux. (Lignes directrices de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, parag. 20 (f)).

Advancing social justice, promoting decent work



Les systèmes d'immigration

- Régimes de points:**
 - Danemark, Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni
- Système de quotas migratoires:**
 - Italie, Espagne
- Autres systèmes:**
 - Carte bleue, Union européenne
 - Carte verte, Etats-Unis
 - Système de permis de travail, République de Corée.

Advancing social justice, promoting decent work



Rôles des prestataires de services de l'emploi (PSE)

Services publics de l'emploi (SPE)

- passerelle entre les travailleurs nationaux et les besoins de main-d'œuvre dans le pays de destination
- identifient les possibilités d'emploi à l'étranger et évaluent les informations existantes

Agences d'emploi privées (AEP)

- rapprochent l'offre et la demande d'emploi
- emploient des travailleurs pour le compte d'une tierce partie (employeur, AEP dans le pays de destination)

Advancing social justice, promoting decent work

11

International Labour Organization

Activité

Discutez des thèmes suivants en petits groupes (2 à 4 personnes) que les participants seront invités à former avec leurs voisins immédiats:

- Systèmes de migration dans les pays d'origine des participants
- Services de l'emploi offerts par les PSE aux travailleurs migrants ou aux réfugiés

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

12

International Labour Organization

Qu'est-ce que la VAE?

- Visionnez la vidéo sur le système australien de VAE (Recognition of Prior Learning GQ Australia), <https://www.youtube.com/watch?v=Y-ejVsEM3Q>
- Activité de groupe: définissez la VAE à l'aide de fiches comportant des mots-clés.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

13

International Labour Organization

Qu'est-ce que la VAE?

La VAE est un processus qui sert à identifier, étayer, évaluer et certifier les acquis obtenus dans le cadre d'apprentissages formels, informels et non formels, par rapport aux normes employées dans les systèmes formels d'enseignement et de formation.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

14

International Labour Organization

Comment fonctionne la VAE?

- Sur un plan général: évaluation des acquis obtenus dans le cadre d'apprentissages formels, informels et non formels, par rapport aux normes applicables pour l'enseignement traditionnel ou les normes professionnelles, p. ex. le Cadre national des certifications professionnelles (CNCP), le cas échéant.

Il existe également des normes professionnelles aux niveaux:

- Régional (Accords de validation mutuelle, ARM); Afrique de l'Est, ANASE et Caraïbes
- Sectoriel

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

15

International Labour Organization

Comment fonctionne la VAE?

Visionnez la vidéo sur la VAE aux Pays-Bas «Toolkit for admission of refugees without documents»

Discussion (en petits groupes):

- Existe-t-il un système de VAE dans votre pays?
- Qui le met en œuvre et comment fonctionne-t-il? Qui a compétence?
- La VAE s'applique-t-elle aux travailleurs migrants / réfugiés?
- Histoires de réussite, ou de difficultés, dont vous souhaitez faire part à la classe?

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

16

International Labour Organization

Avantages de la VAE

Les principaux acteurs des systèmes de VAE (Branka, 2016)

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

17

International Labour Organization

Avantages de la VAE

1. A l'aide de la Figure, discutez en petits groupes des avantages de la validation pour les divers groupes d'utilisateurs: particuliers (travailleurs migrants/réfugiés), prestataires de formation et employeurs.
2. Notez sur un tableau à feuilles mobiles les résultats de la discussion.
3. Comparez avec les réponses suggérées dans les diapositives suivantes.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

18

International Labour Organization

Avantages de la VAE (travailleurs migrants)

- améliore leurs possibilités d'emploi, et facilite leur pleine intégration sur le marché du travail du pays d'accueil;
- réduit le coût et la durée des périodes de formation et de validation;
- facilite le processus formel de certification, grâce aux transferts de crédits;
- leur offre des perspectives d'apprentissage tout au long de leur vie professionnelle, leur permettant ainsi de planifier leur carrière;
- leur donne confiance en eux-mêmes, par la validation des formations acquises;
- aide les décrocheurs à réintégrer le système formel d'enseignement;
- améliore les possibilités d'emploi des travailleurs migrants immigrés grâce à la validation des compétences acquises à l'étranger.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org


International
Labour
Organization

19

Avantages de la VAE (pour les prestataires de formation)

- améliore le taux de rétention des apprenants;
- élargit l'accès à un plus grand nombre d'apprenants;
- accroît le taux de participation des apprenants issus de milieux non traditionnels.


ilo.org


International
Labour
Organization

20

Avantages de la VAE (pour les employeurs)

- favorise l'appariement des emplois et des compétences des employés;
- permet d'identifier précisément les compétences des employés;
- permet d'identifier les lacunes de compétences dans les organisations;
- aide à identifier les formations adéquates;
- réduit la durée des périodes de formation des employés en minimisant les doublages;
- renforce la motivation et l'intérêt des employés/apprenants pour les activités de l'établissement;
- favorise l'émergence de nouvelles idées et d'activités innovantes au sein des établissements, grâce aux retours d'expérience des employés et des apprenants.


ilo.org


International
Labour
Organization

21

Questions?


ilo.org

Advancing social justice, promoting decent work

SESSION 2: COMPRENDRE LES GROUPES CIBLES

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Au terme de la session, les participants pourront:

- comprendre l'intérêt de la VAE pour les employeurs, et comment ils peuvent y participer,
- identifier les divers groupes cibles (travailleurs migrants, travailleurs migrants potentiels et impatriés, réfugiés), l'intérêt de la VAE en ce qui les concerne et ce qu'ils peuvent en retirer.

APERÇU DE LA SESSION

Sujet	Durée (minutes)	Méthode	Supports
2.1 Les employeurs et la VAE	15	Brève présentation	PowerPoint
2.2 Les travailleurs migrants et la VAE	20	Séance de remue-méninges	Tableau à feuilles mobiles, marqueurs
2.3 Les travailleurs migrants potentiels et la VAE	25	Discussion en petits groupes	Tableau à feuilles mobiles, marqueurs
Pause (15 minutes)			
2.4 Les travailleurs migrants impatriés et la VAE	25	Discussion en petits groupes	Tableau à feuilles mobiles, marqueurs
2.5 Les réfugiés et la VAE	30	Séance de remue-méninges, discussion en petits groupes, brève présentation	PowerPoint, Tableau à feuilles mobiles, marqueurs
Résumé et clôture	10		
Durée totale	140		

PROGRAMME DE LA SESSION

2.1. Les employeurs et la VAE

Il importe de souligner que, du point de vue de l'emploi et de la mobilité de la main-d'œuvre, la VAE n'est utile pour les employeurs que s'ils en reconnaissent l'intérêt et en acceptent les résultats.

Le degré de confiance des employeurs envers les compétences certifiées au moyen de la VAE, et leurs résultats, dépend souvent du secteur concerné. En Australie, la majorité des employeurs du bâtiment et du secteur secondaire accordent plus d'importance aux certificats et qualifications officiels qu'à l'expérience. Dans le secteur tertiaire, c'est l'inverse.

Souvent, les employeurs connaissent mal le fonctionnement et les avantages des systèmes de VAE existants (expliqués durant la session précédente). Il est donc crucial de leur donner davantage d'information sur les dispositifs (les méthodes de sensibilisation à la VAE seront expliquées durant la Session 3) et de les faire participer à leur conception et à leur mise en œuvre.

Donnez quelques exemples de participation des employeurs aux systèmes de VAE.

Participation des employeurs à la VAE

L'Afrique du Sud compte actuellement 21 autorités sectorielles d'éducation et de formation (*SETA*), qui couvrent l'ensemble de l'économie. Elles gèrent les plans de compétences sectoriels (*SSP*), qui visent à assurer la correspondance entre les compétences demandées et les formations dispensées.

Une approche tripartite a été adoptée au **Bangladesh**, où les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs collaborent au sein des Conseils sectoriels de compétences (*ISC*), chargés du développement des compétences dans chaque secteur d'activité économique (BIT, 2013).

Aux **Pays-Bas**, les organisations d'employeurs et de travailleurs de certaines branches d'activité ont mené des négociations collectives sectorielles pour créer des fonds de formation et de développement («*O&O-fondsen*»), afin de proposer des formations aux employés. Ces fonds servent également à financer l'évaluation des compétences personnelles des employés. Il existe 140 fonds O&O, couvrant 116 secteurs différents et 5,9 millions d'employés, soit environ 85 % des travailleurs néerlandais. L'un des principaux fonds O&O est la Fondation pour l'éducation et le développement dans le domaine du transport professionnel de marchandises.

Sources: <https://nationalgovernment.co.za/units/type/8/seta>;
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sectoral-training-and-development-funds>.

2.2. Les travailleurs migrants et la VAE

Les travailleurs migrants rencontrent souvent des difficultés dans le pays d'accueil parce que leurs compétences ne correspondent pas à la demande de main-d'œuvre, ce qui peut s'expliquer de plusieurs manières. Leurs compétences et connaissances ne sont pas toujours reconnues dans le pays d'accueil, par exemple en raison des obstacles à la transférabilité des qualifications. Parfois, l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise à l'étranger n'est pas totalement prise en compte, ou la barrière linguistique les empêche de tirer pleinement parti de leurs autres compétences. La discrimination peut également constituer un obstacle pour les travailleurs immigrés à la recherche d'un emploi adéquat.

Un autre facteur important conditionne la réussite – ou l'échec – des travailleurs migrants sur le marché du travail: ils ne connaissent pas bien les services dont ils pourraient se prévaloir, y compris la VAE. Les méthodes de sensibilisation des travailleurs migrants à la VAE seront traitées durant la Session 3.

La procédure de VAE applicable aux travailleurs migrants suppose généralement la validation des qualifications qu'ils ont acquises dans leur pays d'origine, y compris la vérification des documents faisant foi de la formation complétée et des diplômes attestant la réussite des enseignements suivis (acquis informels et non formels; expérience professionnelle; formation continue) et l'évaluation de leurs compétences (au moyen de tests). Un processus détaillé de VAE sera exposé durant la Session 3.

Activités proposées

1. Séance de remue-méninges concernant les difficultés auxquelles les travailleurs migrants peuvent être confrontés sur le marché du travail des pays d'accueil.
2. Discussion: comment les systèmes de VAE peuvent-ils contribuer au règlement des difficultés recensées?

2.3. Les travailleurs migrants potentiels et la VAE

Les travailleurs migrants potentiels ont intérêt à engager la procédure de validation des acquis avant même leur départ. Certains accords bilatéraux instaurent un processus de validation automatique. Les autres mesures d'appui, comme les conseils et les

recommandations visant l'amélioration des compétences, ont une importance considérable à cet égard.

Il est tout aussi important de conseiller aux **travailleurs qui s'apprêtent à émigrer d'emporter avec eux un dossier comportant des renseignements sur leurs compétences et qualifications, ce qui suppose parfois une évaluation**. Ces travailleurs migrants auront également intérêt à réunir et conserver les preuves de l'expérience et des formations professionnelles acquises à l'étranger, afin de faciliter la validation de leurs acquis s'ils reviennent un jour dans leur pays d'origine. Par ailleurs, il leur est fortement conseillé de recueillir régulièrement des preuves de leurs activités de perfectionnement professionnel à l'étranger, afin de faire valider leurs compétences lorsqu'ils reviendront dans leur pays.

Les services du marché du travail autres que la VAE seront traités durant la Session 4.

Activités proposées

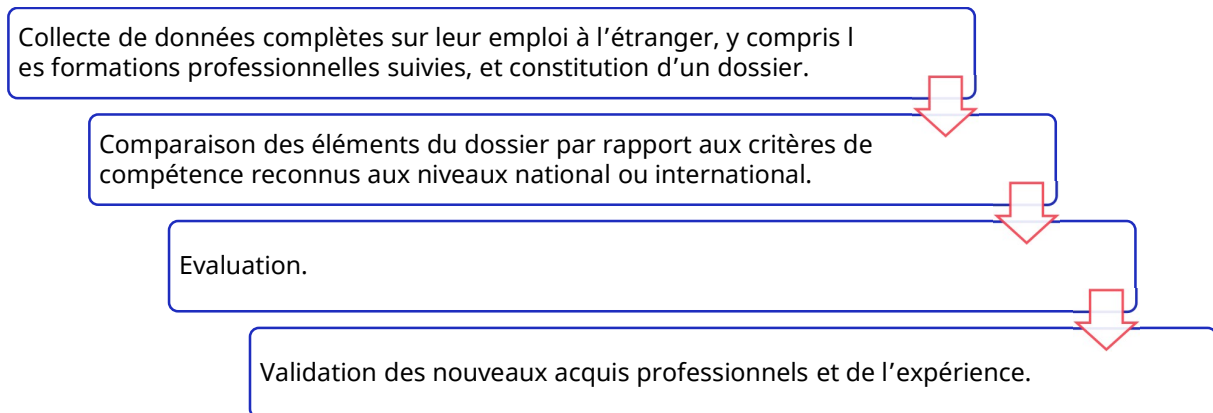
1. Discutez en petits groupes des difficultés que rencontrent les travailleurs migrants potentiels avant leur départ vers le pays d'accueil, et des services du marché du travail (y compris les services/systèmes de VAE) offerts dans leur propre pays, susceptibles de répondre à leurs besoins.
2. Communiquez les résultats de la discussion en plénière.

2.4. Les travailleurs migrants impatriés et la VAE

Lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine, certains migrants se sentent plus autonomes, ont confiance dans leurs capacités et souhaitent se réinsérer dans la société dont ils sont issus. En revanche, d'autres sont confrontés à des difficultés qui aggravent leur vulnérabilité socioéconomique, et se retrouvent dans une situation pire qu'avant leur départ: c'est généralement le cas lorsque leur vécu migratoire est négatif, qu'ils ont subi des pertes financières, un déclassement professionnel, voire ont été victimes d'abus, de fraude, etc. Les services offerts à ces travailleurs seront traités durant la Session 4.

Durant leur séjour à l'étranger, les travailleurs migrants acquièrent des qualifications, des connaissances et des compétences grâce à leur expérience professionnelle. Au retour dans leur pays d'origine, la validation et la validation des acquis informels sont un facteur crucial de réinsertion sur les marchés du travail national et international, contribuant ainsi à l'adéquation des compétences, à la prévention du déclassement professionnel et au gaspillage des compétences. En outre, la VAE permet aux travailleurs migrants d'intégrer un établissement de formation traditionnel, pour améliorer leurs qualifications et accéder à un meilleur emploi.

Il est possible d'aider les travailleurs impatriés à se prévaloir des systèmes de VAE, notamment par les interventions suivantes (OIT 2010):



Activités proposées

1. Discutez en petits groupes des difficultés que rencontrent les travailleurs migrants impatriés pour se réinsérer sur le marché du travail.
Difficultés possibles: déclassement professionnel; vulnérabilité sociale, p. ex. réseau social restreint en raison de l'absence; pertes financières dues à l'exploitation, aux abus, etc.
2. Thème de discussion: comment les systèmes de VAE peuvent-ils aider les travailleurs migrants impatriés à se réinsérer sur le marché du travail? Communiquez les résultats de la discussion en plénière.

2.5 Les réfugiés et la VAE

Les réfugiés diffèrent des autres groupes de migrants en raison des motifs qui les poussent à quitter leur pays d'origine. Ils bénéficient d'une protection internationale mais la manière dont celle-ci se manifeste en pratique diffère sensiblement selon les pays. En outre, ils éprouvent plus de difficultés que les autres migrants pour accéder à l'emploi. Dans certains cas, ils bénéficient d'un «avantage» par rapport aux autres migrants (p. ex. l'arrivée massive de Syriens en Jordanie a poussé d'autres groupes au chômage dans certains secteurs, les Egyptiens en l'occurrence). Cela s'explique notamment par le fait qu'ils sont souvent incapables de fournir des documents attestant leur niveau d'éducation, de formation ou de compétences.

Activités proposées

1. Séance de remue-méninges concernant les problèmes d'intégration des réfugiés sur le marché du travail des pays d'accueil, et des difficultés particulières qu'ils rencontrent par rapport aux autres travailleurs migrants, à savoir les obstacles psychologiques résultant des expériences traumatisantes qu'ils ont vécues.

Réponses possibles: lacunes linguistiques; faible niveau d'instruction; qualifications professionnelles non transposables; durée de la procédure d'asile (statut précaire); réseau social inadéquat; mauvais état de santé; vécu traumatisant; barrières culturelles; etc.

2. Discussion en petits groupes: comment les systèmes de VAE peuvent-ils aider les réfugiés à s'intégrer au marché du travail dans les pays d'accueil?
3. Discutez des autres modalités de VAE offertes aux réfugiés (Encadré 2.5 du *Guide des prestataires de services de l'emploi*); communiquez les résultats de l'échange en plénière.

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT



Session 2

Comprendre les groupes cibles

Nom (de l'animateur, de l'organisation)

Date:



Objectifs pédagogiques

Au terme de la session, vous pourrez comprendre:

- ▶ l'intérêt que les employeurs portent à la VAE, et comment ils peuvent y participer
- ▶ les groupes cibles (travailleurs migrants, travailleurs migrants potentiels et impatriés, réfugiés), l'intérêt qu'ils peuvent porter à la VAE, et ce qu'ils peuvent en tirer

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les employeurs et la VAE

Les systèmes de VAE ne sont utiles que lorsque les employeurs les reconnaissent et en acceptent les résultats.

Toutefois,

- ▶ les employeurs connaissent mal le fonctionnement et les avantages des systèmes de VAE (expliqués durant la précédente session)

Par conséquent,

- ▶ il est essentiel qu'ils participent à la conception et à la mise en œuvre de ces dispositifs;
- ▶ la sensibilisation à la VAE est tout aussi importante.

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les travailleurs migrants et la VAE

1. Séance de remue-méninges sur les difficultés auxquelles les travailleurs migrants peuvent être confrontés sur le marché du travail des pays d'accueil,
 - p. ex. qualifications inadéquates, barrières linguistiques et culturelles, discrimination, etc.
2. Discussion: comment la VAE peut-elle contribuer à surmonter les difficultés constatées?

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les travailleurs migrants potentiels et la VAE

Discussion (en petits groupes)

- ▶ quelles sont les difficultés auxquelles les travailleurs migrants potentiels font face avant leur départ vers le pays de destination?
- ▶ existe-t-il dans leur pays des services du marché du travail (y compris la VAE) répondant à leurs besoins?

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les travailleurs migrants impatriés et la VAE

Discussion (en petits groupes)

- ▶ difficultés de réinsertion sur le marché du travail auxquelles font face ces travailleurs au retour dans leur pays.
- ▶ comment la VAE peut-elle aider les travailleurs migrants impatriés à se réinsérer sur le marché du travail.

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les travailleurs migrants impatriés et la VAE

Processus de VAE pour les travailleurs migrants impatriés

```

graph TD
    A[Collecte de données complètes sur leur emploi à l'étranger, y compris les formations professionnelles suivies, et constitution d'un dossier.] --> B[Comparaison des éléments du dossier par rapport aux critères de compétence reconnus aux niveaux national ou international.]
    B --> C[Evaluation.]
    C --> D[Validation des nouveaux acquis professionnels et de l'expérience.]
  
```

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les réfugiés et la VAE

1. Séance de remue-méninges concernant les difficultés auxquelles font face les réfugiés pour s'intégrer sur le marché du travail dans les pays d'accueil. Discutez également des difficultés particulières qu'ils rencontrent, par rapport aux travailleurs migrants, à savoir les difficultés psychologiques résultant des expériences traumatisantes qu'ils ont vécues.
2. Discussion (en petit groupe): comment la VAE peut-elle aider les réfugiés à s'intégrer au marché du travail dans les pays d'accueil?

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Les réfugiés et la VAE

- ▶ Projets de VAE de l'OIT ciblant les réfugiés.
- ▶ Discutez avec les participants des autres modalités de VAE qu'ils connaissent, ou mettent en œuvre pour les réfugiés.

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org



Questions?

Advancing social justice, promoting decent work ilo.org

SESSION 3: FACILITER LES PROCESSUS DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Au terme de la session, les participants pourront:

- comprendre les étapes du processus de VAE et le rôle qu'y jouent les prestataires de services de l'emploi (PSE),
- guider les travailleurs des groupes cibles dans le processus de VAE:
 - grâce aux techniques de sensibilisation et d'orientation (exemples de pays),
 - en les aidant à constituer un dossier de validation,
- comprendre le processus d'évaluation de la VAE,
- identifier divers moyens permettant d'aider les groupes cibles à combler leurs lacunes, une fois achevé le processus de VAE,
- comprendre la procédure de validation des formations et enseignements formels.

APERÇU DE LA SESSION

Sujet	Durée (minutes)	Méthode	Supports
3.1 Etapes du processus de VAE	30	Bref exposé	PowerPoint, documents, marqueurs
3.1.1 • Sensibilisation et information • Orientation et assistance		Discussion en petits groupes	
3.1.2 Préparation à la validation	45	Jeu de rôles	Documents imprimés (fiches individualisées; liste de contrôle d'évaluation; formulaire d'auto-évaluation; fiches de compétences), papier, tableau à feuilles mobiles, marqueurs
Pause (15 minutes)			
3.1.3 Le processus d'évaluation	20	Bref exposé	PowerPoint

3.1.4 Comblar les lacunes	30	Discussion en petits groupes	PowerPoint, marqueurs
3.2 Validation des formations et enseignements formels	20	Bref exposé	PowerPoint
Résumé et clôture	10		
Durée totale	170		

PROGRAMME DE LA SESSION

3.1 Etapes du processus de VAE

Conseil pratique. Distribuez le document intitulé «Processus de VAE et résultats» (voir la Ressource pédagogique II, à la fin de ces Notes), ou présentez le diagramme en PowerPoint.

3.1.1. Sensibilisation, information, orientation et assistance

Sensibilisation, information

L'une des fonctions essentielles des prestataires de services de l'emploi et des groupes de soutien œuvrant auprès des travailleurs migrants et des réfugiés consiste à sensibiliser les intéressés aux mécanismes de VAE et à leurs résultats potentiels. Une bonne compréhension de ces mécanismes, de leurs résultats et de leurs avantages renforcera leur participation.

Il s'agit ici de sensibiliser les utilisateurs potentiels, les particuliers et les employeurs, les centres de formation/d'évaluation, ainsi que les autres organisations participant au processus.

Vecteurs possibles d'information et de communication

- Radio/télévision
- Salons de l'emploi
- Médias imprimés, dessins animés
- Expositions itinérantes
- Internet, réseaux sociaux, sites Internet
- Réseaux utilisés pour annoncer les emplois et les cours de formation

Durant l'atelier, l'animateur peut se servir des exemples et pratiques ci-dessous:

Belgique

Les SPE et les Centres de validation donnent des informations à toute personne intéressée. D'autres moyens permettent d'atteindre les utilisateurs potentiels, notamment: le **site web**

Consortium; distribution de documents d'information; courriels ciblés adressés aux demandeurs d'emploi; campagnes médiatiques, etc.

Afrique du Sud

Les systèmes de perfectionnement professionnel et les processus de validation sont relativement nouveaux dans ce pays. Plusieurs actions d'information et de communication y sont menées: 1) **exposition itinérante** dans les neuf provinces; 2) création d'un **site Internet**; 3) mise en place d'un **système de gestion de l'information**; 4) **documentation imprimée**.

Italie

Un documentaire sur la VAE, produit en 2015, intitulé «*L'esperienza vale*» (L'expérience est un atout), relate l'histoire de quatre personnes, italiennes et étrangères, qui ont toutes trouvé un emploi répondant à leurs aspirations, ou ont repris une formation afin de faire valider et certifier leurs compétences. <http://www.raiscuola.rai.it/articoli/lesperienza-vale/30043/default.asp>.

Ghana

Des actions de sensibilisation aux processus de VAE sont menées par divers moyens: **réunions, ateliers, consultations avec les parties prenantes, expositions, foires commerciales et participation à des cérémonies de remise de certificats** de VAE.

Allemagne

Le site Internet «La VAE en Allemagne» donne des informations sur la validation des acquis et les services compétents, notamment: 1) le processus détaillé de validation; 2) une fonction conviviale de «recherche sur la VAE»; 3) les conditions préalables à la validation des compétences; 4) des exemples de réussite; 5) les coordonnées de lignes ouvertes d'assistance téléphonique; et, 6) les coordonnées des institutions compétentes. <https://www.anerkennung.in.deutschland.de/html/fr/>.

Conseils et assistance

Il importe de donner des informations sur l'ensemble du processus de VAE, et sur les étapes durant lesquelles les PSE jouent un rôle déterminant (voir la Ressource pédagogique II).

Il est également utile de préparer une série de questions/réponses, afin d'orienter et d'aider les demandeurs. Les réponses doivent renvoyer spécifiquement aux processus de VAE existant dans le pays, la région ou le secteur concernés. La Ressource pédagogique III donne des exemples de questions types, et plus générales.

Activités proposées

1. Une fois assimilés quelques exemples d'actions de promotion et de communication sur la VAE, invitez les participants à discuter en petits groupes des activités de ce type menées par les PSE dans leur pays. Demandez à chaque groupe de préciser les renseignements généralement communiqués pour atteindre les groupes cibles.
2. Discussion en petits groupes: comment adapter les actions mentionnées ci-dessus aux besoins des travailleurs migrants et/ou des réfugiés? quelles méthodes sont susceptibles de fonctionner? lesquelles peuvent être adaptées à la situation du pays du participant?
3. Séance de remue-méninges sur de nouveaux moyens qui permettraient d'atteindre les groupes cibles, y compris les employeurs.
4. Chaque groupe présente ses conclusions en plénière. Incitez-les à utiliser différents modes de présentation: PowerPoint, tableau à feuilles mobiles, exposé, vidéos, etc.

3.1.2. Préparation à la validation des acquis

Un conseiller en emploi, désigné par les prestataires de services de l'emploi, peut demander au candidat de compléter un formulaire d'auto-évaluation, afin d'établir son bilan de compétences et d'identifier celles qu'il souhaite faire valider. Les questions d'auto-évaluation sont basées sur les exigences des différentes professions dans le pays. Les Ressources pédagogiques IV et V donnent deux exemples de formulaire d'auto-évaluation, l'un applicable au secteur du bâtiment et de la construction, l'autre plus général.

Il importe d'inciter et d'aider les postulants à réunir les pièces justificatives et documents utiles. Le tableau ci-dessous donne des exemples de pièces pouvant être jointes au dossier.

Dossier de demande	Autres documents
• Document décrivant les études et les objectifs professionnels • Résultat des apprentissages et description des compétences • Liste chronologique des principaux acquis • Acquis formels et informels: certificats d'acquis antérieurs; cours de formation dispensés par les fournisseurs; formation interne en entreprise; ateliers, séminaires; autres cours, p. ex. secourisme, sauvetage en mer, etc. • Curriculum vitae	• Permis obtenus, p. ex. conduite de chariot élévateur, travail auprès des enfants, etc. • Photographies ou vidéo des travaux exécutés • Echantillons de travaux effectués, p. ex. dessins techniques ou plans d'implantation • Appartenance à une association • Evaluations de rendement • Références, ou lettres d'employeurs ou de superviseurs précédents • Toute autre documentation pouvant démontrer une expérience dans le secteur

La liste ci-dessous offre des conseils sur la manière d'aider le demandeur à constituer son dossier:

- parlez de ses **antécédents professionnels**, surtout s'il n'est pas actuellement employé, ainsi que des détails figurant sur le formulaire de demande de validation, concernant les endroits où il a travaillé (avec ou sans rémunération), et les tâches qu'il y a effectuées;
- parlez de **ses fonctions et responsabilités actuelles**, s'il occupe actuellement un emploi;
- envisagez la **possibilité de communiquer avec son employeur**, ou ses anciens employeurs, afin qu'une personne qui travaille, ou a travaillé, avec lui puisse attester de ses compétences;
- envisagez la possibilité d'entrer en contact avec les associations ou organisations communautaires pour lesquelles il a travaillé bénévolement ou sans rémunération;
- discutez des **possibilités de formation interne qui lui ont été offertes** par son employeur, ou par les fournisseurs du secteur d'activité concerné. Si une attestation de participation lui a été décernée, demandez-lui de l'apporter à l'entrevue;
- sur la base des informations recueillies, aidez-le à **constituer son dossier**.

Durant la phase de préparation, le conseiller en emploi devrait utiliser les outils et méthodes existants, adaptés aux besoins et aux aptitudes du groupe cible. La Ressource pédagogique VI en donne un exemple («Fiches de compétences»).

Activités proposées: jeux de rôles

1. Préparez des fiches individuelles pour chaque rôle (travailleur migrant, conseiller en emploi, réfugié, observateur, rapporteur/présentateur), mélangez-les sur la table puis laissez les participants en choisir une. La ressource pédagogique VII donne des exemples de fiches.
2. Constituez des groupes et appariez les rôles, p. ex.: Groupe 1 (travailleur migrant et conseiller en emploi); Groupe 2 (réfugié et conseiller en emploi).
3. Chaque participant lit les instructions et le profil du rôle figurant au verso de la fiche. L'outil pédagogique VII donne un exemple de profil.
4. Chaque binôme commence à jouer son rôle, pendant que les observateurs préparent leurs commentaires, qui seront communiqués à la fin du jeu de rôles. Les présentateurs ou les rapporteurs recueillent les commentaires et les communiquent en plénière (résultats; difficultés).

Incitez les participants à employer les outils et modèles proposés dans les ressources pédagogiques: IV. Formulaire d'auto-évaluation; V. Liste de contrôle d'auto-évaluation; VI. Fiches de compétence. Préparez suffisamment de copies papier et ayez-les à portée de main.

3.1.3. Le processus d'évaluation

Lorsque le demandeur a réuni toutes les pièces justificatives, l'évaluateur procède à un premier examen du dossier, après quoi il l'invite habituellement à passer une entrevue ou un test de compétences, voire les deux, afin de vérifier la légitimité de sa demande.

L'évaluateur s'appuie généralement sur un ensemble d'éléments – le dossier lui-même, le compte rendu d'évaluation, des entretiens ciblés, l'observation du travail du demandeur en situation, ou d'autres types de tests – en fonction de l'objectif recherché, du groupe cible et des compétences évaluées.

L'encadré ci-dessous décrit la procédure de VAE aux Pays-Bas.

Procédure de VAE aux Pays-Bas

Aux Pays-Bas, la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de certification des acquis de l'expérience (CAE) suit le cheminement ci-dessous:

1. Informer et conseiller les demandeurs au sujet de la procédure de CAE
2. Offrir des conseils sur les objectifs professionnels personnels, et sur le choix des méthodologies de VAE

3. Verser au dossier les preuves concernant l'expérience professionnelle et les autres acquis informels
4. Comparer les acquis d'expérience avec les normes de qualification
5. Accréditation: le résultat de la procédure de VAE est consigné dans un document nommé «Certificat d'expérience»

Source: National Kenniscentrum EVC, <https://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl>.

Le processus de VAE peut donner lieu à: 1) une validation complète; 2) une validation partielle; 3) un refus de validation.

3.1.4. *Comblar les lacunes*

Une fois l'évaluation de VAE terminée et la décision prise, les demandeurs sont informés des moyens qui leur permettront de combler leurs lacunes éventuelles, pour faire valider ultérieurement leurs acquis.

S'ils ont obtenu une validation complète ou partielle de leurs acquis, les demandeurs peuvent:

- mettre à jour leur CV afin qu'il reflète le résultat de la VAE;
- postuler pour un emploi sur la base de leurs nouvelles qualifications;
- suivre des cours ou une formation complémentaires.

Les conseillers en emploi peuvent jouer un rôle actif à cet égard, en les informant des possibilités de formation et en leur expliquant comment utiliser le certificat de validation partielle ou complète sur le marché du travail. Un plan d'apprentissage peut être élaboré au terme de ces échanges entre le demandeur et le conseiller en emploi.

Il existe à cet égard toute une série de programmes de formations de transition: affectation à un projet; participation à des sessions de formation; placement professionnel.



Activités proposées

1. Préparez pour chaque groupe les résultats de VAE obtenus dans le cadre de l'activité précédente (validation complète, validation partielle, validation refusée), et les commentaires sur l'évaluation pour justifier chaque résultat.
2. Préparez des documents avec les trois indications possibles (validation complète, validation partielle, validation refusée) et distribuez-les au hasard à trois groupes distincts. Invitez chaque groupe à échanger et à identifier les solutions possibles pour le groupe cible, au terme du processus de VAE, ainsi que les moyens de les aider. Chaque groupe présente ensuite le résultat de ses discussions en plénière.

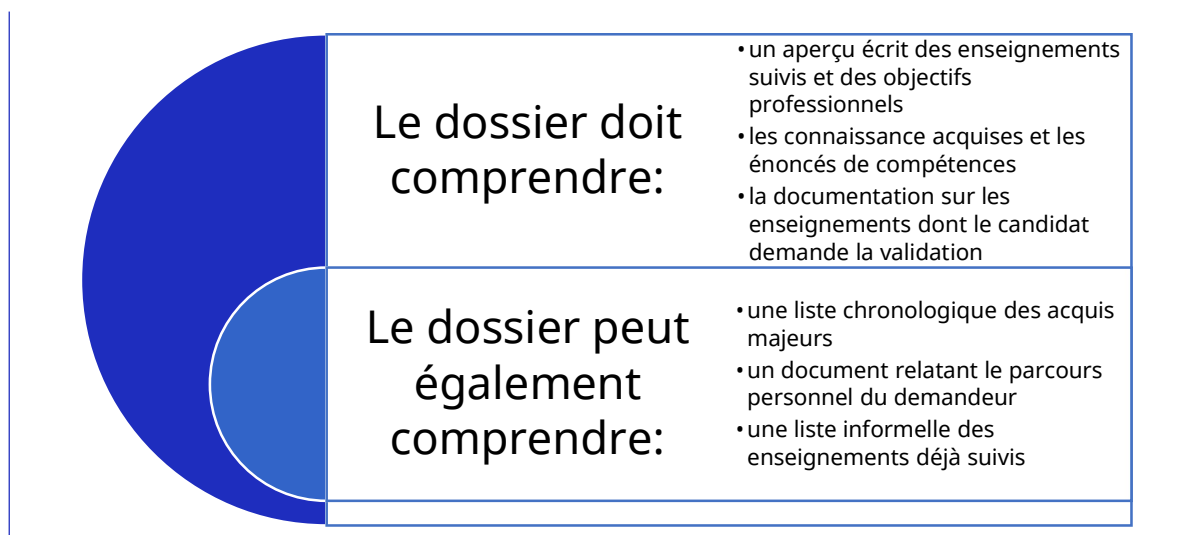
3.2. Validation des formations et enseignements suivis dans le cadre du système d'éducation

Les procédures de validation et d'équivalence des qualifications sont régies par les accords internationaux ou bilatéraux.

Rôle des SPE dans le processus de validation des titres d'enseignement

Les conseillers en emploi demandent d'abord aux migrants de présenter leur dossier d'enseignement, qui est ensuite certifié par l'autorité compétente. Ils peuvent offrir des services de traduction, que les migrants doivent généralement défrayer. Les conseillers peuvent également fournir des renseignements sur les procédures de validation et l'autorité compétente.

Sur demande du SPE, les conseillers en emploi peuvent également aider les migrants à préparer leur bilan de compétences, à savoir la documentation qui répertorie et confirme les connaissances acquises, par rapport aux exigences du programme d'enseignement ou de formation, aux normes professionnelles ou aux qualifications techniques que le migrant souhaite faire valider.



Si un diplôme ou un grade d'enseignement supérieur obtenu dans un pays est reconnu dans le pays de destination, le titulaire peut poursuivre des études, exercer une profession ou postuler à un emploi.

Les titres et grades inférieurs ne sont généralement pas reconnus en vertu d'accords bilatéraux officiels, et sont donc souvent considérés comme un simple élément de preuve aux fins de la VAE. Un certificat délivré dans le pays d'origine n'a donc pas la même valeur dans le pays de destination. Il existe une autre possibilité: certains établissements d'enseignement reconnaissent ces certificats et délivrent des crédits partiels, dont un candidat peut se prévaloir pour poursuivre ses études dans le pays d'accueil. Le processus de VAE décrit ci-dessus est généralement appliqué pour évaluer les enseignements reçus et les compétences acquises.

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT



Session 3

Faciliter les processus de validation des acquis

Nom (de l'animateur, de l'organisation)

Date:





Objectifs pédagogiques

- Comprendre les étapes du processus de VAE et le rôle qu'y jouent les prestataires de services de l'emploi (PSE).
- Apprendre à orienter les travailleurs des groupes cibles dans le processus de VAE:
 - grâce aux techniques de sensibilisation et d'orientation (exemples de pays);
 - en les préparant à la validation des acquis.
- Comprendre le processus d'évaluation de la VAE.
- Apprendre plusieurs méthodes permettant d'aider les groupes cibles à combler leurs lacunes, au terme du processus de VAE.
- Comprendre le processus de validation des formations et des enseignements formels.

Advancing social justice, promoting decent work

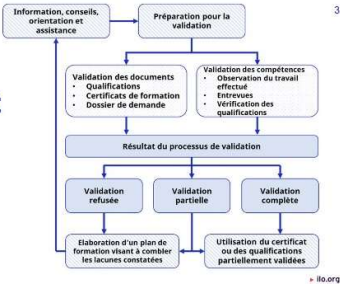
ilo.org



Processus et résultats de la VAE

Adapté de J. Braňka (2016)

Advancing social justice, promoting decent work



ilo.org



Sensibilisation, information

- Les activités de sensibilisation ciblent les particuliers, les employeurs, les centres de formation ou d'évaluation, et les autres parties prenantes à la VAE.
- Vecteurs possibles d'information et de communication:

Radio/télévision	Expositions itinérantes
Salons de l'emploi	Internet, réseaux sociaux, sites Internet
Médias imprimés, dessins animés	Réseaux utilisés pour annoncer les emplois et les cours de formation

ilo.org



Sensibilisation, information

Exemples

- Belgique: site internet; courriels ciblés adressés aux demandeurs d'emploi; campagnes médiatiques, etc.
- Afrique du Sud: expositions itinérantes; site Internet; documents imprimés.
- Italie: [documentaire sur la VAE](#)
- Ghana: réunions/consultations avec les parties prenantes, expositions, foires commerciales et participation à des cérémonies de remise de diplômes de VAE
- Allemagne: [site Internet «La VAE en Allemagne»](#)

ilo.org



Sensibilisation, information

Activité

- Discutez (en petits groupes) des actions d'information et de communication menées par les PSE dans votre pays.
- Mentionnez les renseignements généralement donnés pour atteindre les groupes cibles.
- Discussion: comment adapter les actions mentionnées ci-dessus pour les travailleurs migrants ou les réfugiés?
- Quelles méthodes sont susceptibles de fonctionner? lesquelles peuvent être adaptées à votre pays?
- Chaque groupe présente ses conclusions à la classe.

ilo.org



Préparation à la validation des acquis

Comment le PSE peut aider un postulant à préparer son dossier:

- Un conseiller en emploi désigné par le PSE demande au candidat de compléter un formulaire d'autoévaluation,
- l'aide à réunir les preuves et documents nécessaires
- lui indique des points de contact et, le cas échéant, l'oriente vers un centre de formation ou d'autres ressources,
- le cas échéant, prévoit des services de traduction/d'interprétation, s'il en existe.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



Exemples de pièces justificatives

Dossier de demande	Autres documents
- Document décrivant les études et les objectifs professionnels - Résultat des apprentissages et description des compétences - Liste chronologique des principaux acquis - Acquis formels et informels: certificats d'acquisition de cours de formation dispensés par les fournisseurs de formation interne en entreprise; ateliers, séminaires; autres cours, p. ex. secourisme, sauvetage en mer, etc. - Curriculum vitae	- Permis obtenus, p. ex. conduite de chariot élévateur, travail auprès des enfants, etc. - Photographies ou vidéo des travaux réalisés - Echantillons de travaux effectués, p. ex. dessins techniques ou plans d'implantation - Appartenance à une association - Evaluations de rendement - Attestations, ou lettres d'employeurs ou de superviseurs précédents - Toute autre documentation pouvant démontrer une expérience dans le secteur

ilo.org



Conseils pour la constitution du dossier

- Parlez des antécédents professionnels du candidat, surtout s'il n'est pas actuellement employé,
- Parlez de la fonction et des responsabilités actuelles du candidat, s'il occupe actuellement un emploi,
- Envisagez avec le candidat la possibilité de communiquer avec son employeur,
- Envisagez avec le candidat la possibilité d'entrer en contact avec les associations ou organismes communautaires pour lesquels il a fait du travail bénévole ou non rémunéré,
- Discutez des formations internes offertes au candidat par l'employeur, ou par les fournisseurs du secteur d'activité concerné. Si une attestation de participation lui a été décernée, demandez-lui de l'apporter à l'entrevue.

ilo.org



Préparation à la VAE - jeu de rôles

Les règles:

- Choisissez un rôle: travailleur migrant, conseiller en emploi, réfugié, rapporteur/observateur.
- Suivez les instructions figurant sur la fiche.
- Présentez les conclusions.

Les participants sont encouragés à utiliser les ressources pédagogiques données à titre d'exemple.

ilo.org



International Labour Organization

11

Le processus de VAE

▶ Exemple: le processus de VAE aux Pays-Bas



Information et conseils

Préparation

Evaluation

Validation

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

12

Comblir les lacunes – après l'évaluation

Les PSE peuvent aider les candidats dans tous les cas de figure:

1. S'ils ont obtenu une validation complète ou partielle de leurs acquis, les PSE peuvent les aider:
 - à mettre à jour leur CV pour qu'il reflète le résultat de la VAE;
 - à postuler pour un emploi sur la base de leurs nouvelles qualifications;
 - à poursuivre des études ou une formation complémentaire.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

13

Comblir les lacunes – après l'évaluation

Les PSE peuvent aider les candidats dans tous les cas de figure:

2. Si la validation a été refusée, les PSE peuvent aider les candidats de plusieurs manières:
 - programmes de mise à niveau;
 - expérience professionnelle;
 - formation linguistique;
 - préparation à une session ultérieure de VAE.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

14

Comblir les lacunes

Activité de groupe

- ▶ Identifiez les programmes de formation ou d'emploi possibles pour chaque résultat de VAE.
- ▶ Discutez des divers moyens permettant d'aider le candidat.
- ▶ Présentez les résultats au groupe.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

15

Validation des formations et enseignements suivis dans un cadre formel

- ▶ Les procédures de validation des acquis (enseignement et formation) obtenus dans un cadre formel sont généralement régies par les accords internationaux ou bilatéraux.
- ▶ S'il n'existe pas de tels accords, ou si le candidat a perdu ses attestations ou ne peut se les procurer, le conseiller en emploi peut l'aider à constituer son dossier.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

16

Validation des formations et enseignements suivis dans un cadre formel

- ▶ En règle générale, les autres titres de niveau inférieur au diplôme universitaire NE SONT PAS reconnus en vertu d'accords bilatéraux officiels.
- ▶ Le processus de VAE décrit durant cette session est généralement appliqué pour évaluer les enseignements suivis et les compétences acquises.

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org



International Labour Organization

17

Questions?

Advancing social justice, promoting decent work

ilo.org

SESSION 4: AUTRES SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Au terme de la session, les participants pourront:

- comprendre les services du marché du travail, autres que la VAE, offerts aux travailleurs du groupe cible, principalement:
 - les travailleurs migrants et les réfugiés,
 - les travailleurs migrants potentiels,
 - les travailleurs migrants impatriés,
- identifier les services du marché du travail offerts dans un contexte donné.

APERÇU DE LA SESSION

Sujet	Durée (minutes)	Méthode	Supports
4.1 Services offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés	30	Bref exposé Discussion de groupe	PowerPoint, tableau, papier/post-it, punaises, marqueurs
4.2 Services offerts aux travailleurs migrants potentiels	30	Bref exposé Travail en groupe	PowerPoint, document pré-imprimé (profilage et classification des candidats), papier, marqueurs
Pause (15 minutes)			
4.3 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés	30	Bref exposé	PowerPoint
4.4 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés, dans le contexte du Covid-19	30	Bref exposé	
Résumé et clôture	30		
Durée totale	165		

PROGRAMME DE LA SESSION

Cette session traite des services du marché du travail autres que la VAE offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés.

4.1. Services offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés

Bien qu'ils soient initialement conçus pour les ressortissants nationaux, certains services de l'emploi peuvent également être offerts aux travailleurs migrants, aux travailleurs migrants impatriés et, le cas échéant, aux réfugiés. Il s'agit notamment des interventions suivantes:

Aide à la recherche d'emploi

- Conseils en matière de recherche d'emploi; suivi des démarches accomplies
- Formation à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation.

Subventions pour certains emplois du secteur privé

- Subventions salariales ou participation aux cotisations de sécurité sociale pour les employeurs qui embauchent des chômeurs, notamment les plus vulnérables.

Travaux publics

- Généralement, offre d'emploi temporaire, principalement dans les services communautaires, visant plus à générer des revenus qu'à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi.

Incitations au travail indépendant

- Conseils techniques, aide au démarrage, formation à la gestion d'entreprise.

Formation

- Mesures de formation visant à améliorer les compétences dont les demandeurs d'emploi ont besoin pour améliorer leur employabilité. Formation en cours d'emploi ou hors emploi; combinaison de subventions et de formation en entreprise.

D'autres programmes s'adressent spécifiquement aux immigrants et, le cas échéant, aux réfugiés:

Formation linguistique	Cours d'initiation	Programmes d'orientation	Programmes ponctuels pour les immigrés et les réfugiés
Vise à améliorer la capacité des participants à communiquer dans la langue principale du pays de destination.	Informations sur l'histoire, la culture et les institutions du pays d'accueil.	Aide personnalisée à la recherche d'emploi, y compris la formation et les emplois subventionnés, pour les immigrants nouvellement arrivés.	Cela peut inclure des conseils et un soutien pour la validation des acquis formels, informels et non formels. Si l'évaluateur décèle des lacunes chez ces travailleurs, des formations peuvent leur être offertes par l'intermédiaire des prestataires existants. Dans certains cas, le travailleur migrant peut en prendre lui-même l'initiative, si le financement est disponible.

Activités proposées

1. Les échanges précédents ont permis d'identifier certaines difficultés qui entravent l'intégration des travailleurs migrants et des réfugiés sur le marché du travail du pays d'accueil. Discutez en petits groupes des moyens permettant d'aider le groupe cible, en tenant compte des difficultés particulières que chacun d'entre eux rencontre.
2. Préparez un tableau avec quatre colonnes (voir l'exemple ci-dessous). Inscrivez les difficultés et les services de soutien sur des fiches détachables (*post-it*) puis affichez-les sur le tableau.

Travailleur migrant		Réfugié	
Difficultés	Services de soutien	Difficultés	Services de soutien

3. Soulignez les principales difficultés et discutez-en avec le groupe.

4.2. Services offerts aux travailleurs migrants potentiels

Lors de leur contact initial avec les prestataires de services de l'emploi, les travailleurs migrants potentiels ne sont pas toujours bien informés des possibilités de travail à l'étranger. Si c'est le cas, les prestataires de services de l'emploi peuvent évaluer leurs compétences pour les aider à faire un choix éclairé, généralement en suivant le cheminement ci-dessous.

Inscription

- Enregistrement de toutes les informations de base (nom, âge, adresse, formation, qualifications et expérience professionnelle).
- «L'entretien d'évaluation» permet d'élaborer un plan d'action individuel (PAI) fondé sur les besoins, les atouts et le degré d'autonomie du candidat.

Filtrage

- Rencontres périodiques avec le demandeur d'emploi en fonction de son degré d'autonomie.
- Profilage; évaluation initiale des compétences, des aptitudes et de la motivation du demandeur (**Voir la Ressource pédagogique VII, exemple de profilage et de classification**).

Analyse

- Recenser les atouts, faiblesses, aptitudes, compétences et motivations du demandeur à l'aide d'un outil tel que la liste d'auto-évaluation (**Voir l'exemple de la Ressource pédagogique V**).
- Identifier les documents pouvant constituer des preuves de compétences.

Décision

- Evaluer l'état de préparation du candidat et analyser les options de migration.
- Fournir l'information et le soutien nécessaires.

Préparation au départ

- Formation linguistique et technique. Avant le départ: réunion d'information sur le pays de destination, sa culture, la documentation nécessaire, les droits et obligations des travailleurs migrants, les visas de travail, les examens médicaux, etc.
- Séance d'information et d'orientation spécifiquement centrée sur la validation des compétences acquises à l'étranger, et la collecte des preuves d'emploi à l'étranger, afin de faciliter la VAE lors d'un retour éventuel.

Les prestataires de services de l'emploi devraient également rédiger des documents donnant des informations (générales et plus ciblées) sur les conditions de travail et la vie sociale dans les principaux pays de destination, et les mettre à la disposition des candidats à l'émigration, sous forme électronique et sur papier. **Il est extrêmement important que les primo-migrants se familiarisent avec les règles, les us et coutumes et la culture du pays de destination.** Il existe de nombreuses sources d'information sur ces sujets, sur lesquels les pays destinataires ou les SPE publient parfois des documents écrits.

Enfin, il importe de sensibiliser les travailleurs migrants aux clauses d'équité dans le contrat d'emploi qui régira leurs conditions de travail pendant leur séjour dans le pays de destination. Les prestataires de services de l'emploi devraient envisager de rédiger un contrat de travail, ou de vérifier le contrat existant, pour minimiser ou prévenir les abus auxquels les travailleurs migrants sont exposés.

Activités proposées

1. Présentez la Ressource pédagogique VIII (Profilage et classification des candidats) aux participants. Invitez-les à travailler en petits groupes pour recenser et commenter les services susceptibles d'être offerts aux travailleurs migrants potentiels dans chaque catégorie.

Autre option: discussion de groupe. Travail en petits groupes; discussion et échanges sur quelques exemples ou mesures de soutien aux travailleurs migrants potentiels dans leur pays, ou dans un pays de leur choix. Présenter les conclusions en plénière.

4.3. Services offerts aux travailleurs migrants impatriés

Le retour des travailleurs migrants dans le pays d'origine et leur réinsertion familiale et sociale sont parfois difficiles. Leur réussite dépend en grande partie des débouchés sur le marché du travail, des possibilités d'investissement de l'épargne accumulée à l'étranger, et de la présence de services adaptés à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Les prestataires de services de l'emploi peuvent généralement aider les travailleurs migrants impatriés à se réinsérer sur le marché du travail de leur pays grâce aux services suivants:

Recherche d'emploi

- Accompagnement professionnel tenant compte de l'expérience et des compétences acquises à l'étranger
- Aide à l'élaboration d'un plan individuel, détaillant les mesures susceptibles d'améliorer les possibilités d'emploi
- Participation à des groupes de recherche d'emploi, pour s'informer des tendances du marché du travail, apprendre à bien rédiger un CV, une demande d'emploi ou un courrier de motivation
- Participation à des salons de l'emploi, où les travailleurs peuvent rencontrer des employeurs potentiels et négocier une offre d'emploi
- Le cas échéant, offre de formation (qualification, rattrapage, mise à niveau) afin d'améliorer l'adéquation des compétences avec les besoins du marché du travail

Travail indépendant

- Information sur les perspectives commerciales, formation au démarrage d'entreprise, accès au crédit
- Orientation vers des organismes spécialisés dans le conseil et l'aide aux entrepreneurs

Validation des acquis

- Facilitation de la validation/certification des compétences acquises à l'étranger (**Session 3: informations détaillées sur la facilitation du processus de validation**)

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT



Session 4
Autres services du marché du travail
Nom (de l'animateur, de l'organisation)
Date:

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les services du marché du travail, autres que la VAE, offerts au groupe cible, principalement:
 - les travailleurs migrants et les réfugiés;
 - les travailleurs migrants potentiels;
 - les travailleurs migrants impatriés.
- Identifier les services du marché du travail susceptibles d'être offerts dans un contexte donné.

Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés

- Aide à la recherche d'emploi
- Subventions aux emplois du secteur privé
- Travaux publics
- Mesures incitatives à l'emploi indépendant
- Formation

* Ces services sont en principe destinés aux ressortissants du pays.

Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés

- Formation linguistique
- Cours d'initiation
- Programmes d'orientation
- Programmes ponctuels pour les immigrants et les réfugiés

Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants et aux réfugiés

- Discussion (en petits groupes) sur les moyens permettant d'aider les travailleurs de ce groupe cible, compte tenu des difficultés spécifiques auxquelles ils font face.
- Affichez les conclusions/idées sur le tableau mural, comme suit:

Travailleur migrant		Réfugié	
Difficultés	Services de soutien	Difficultés	Services de soutien

Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants potentiels

- Le PSE évalue les compétences des travailleurs de ce groupe, pour les aider à faire un choix éclairé, généralement en suivant le cheminement ci-dessous:



Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants potentiels

Exercice collectif

- A l'aide de la ressource pédagogique VIII (Profilage et classification des candidats), recensez les services susceptibles d'être offerts aux travailleurs migrants potentiels.
- Dans la mesure du possible, utilisez des exemples tirés de la pratique dans votre pays.

Services de l'emploi offerts aux travailleurs migrants impatriés

Les services suivants aident généralement les migrants impatriés à se réinsérer sur le marché du travail domestique:

- Recherche d'emploi
- Emploi indépendant
- Validation des acquis

4.4 Services pour les travailleurs migrants impatriés, dans le contexte du COVID-19

Les travailleurs migrants font partie des groupes les plus vulnérables à la pandémie du COVID-19 ⁵, ce qui exige des réponses et des mesures politiques ciblées, pour leur permettre de se réinsérer sur le marché du travail de leur pays d'origine. La validation des compétences et le développement professionnel jouent un rôle essentiel à cet égard.

Cela suppose une démarche coordonnée entre les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'un des moyens susceptibles de faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail national consiste à créer un groupe de travail spécialement chargé d'analyser la situation et, le cas échéant, d'adopter des politiques fondées sur une évaluation sommaire de la demande de compétences au niveau national, par rapport à celles des migrants impatriés.

⁵ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf.

EXEMPLE DE PRÉSENTATION POWERPOINT



Les travailleurs migrants et le COVID-19

Considérations essentielles concernant la réinsertion des travailleurs migrants impatriés

Date

Quatre axes essentiels pour combattre le COVID-19 avec normes internationales du travail

Axe 1 Stimuler l'économie et l'emploi	Axe 2 Soutenir les entreprises, les emplois et les revenus	Axe 3 Protéger les travailleurs sur leur lieu de travail	Axe 4 S'appuyer sur le dialogue social pour trouver des solutions
- Une politique budgétaire active - Une politique monétaire concertée - Des prêts et un soutien financier à des secteurs spécifiques, y compris celui de la santé	- Extension de la protection sociale pour tous - Appliquer des mesures de maintien des emplois - Accorder aux entreprises des aides notamment financières/impôts	- Renforcement des mesures de sécurité et santé au travail - Adaptation des régimes de travail (par exemple le télétravail) - Empêcher la discrimination et l'exclusion - Permettre l'accès à tous aux services de santé - Extension de l'accès aux congés payés	- Renforcement des capacités et de la résilience des organisations d'employeurs et de travailleurs - Renforcement des capacités des gouvernements - Renforcement du dialogue social, des négociations collectives, des institutions et des procédures de dialogue social

Considérations clés visant à garantir des réponses politiques fondées sur les droits et l'égalité de genre

Trois axes d'action essentiels:

- Inclusion des travailleurs migrants dans les réponses nationales apportées au COVID-19;
- coopération bilatérale entre pays d'origine et de destination;
- dialogue social et participation pleine et entière des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration des réponses au COVID-19

Mesures spécifiques:

- Inclure les travailleurs migrants dans les politiques nationales de soutien du revenu et les réponses politiques connexes.
- Élargir aux travailleurs migrants l'accès aux services de santé et à la protection sociale.
- Diffuser des informations adéquates et accessibles.
- Veiller à ce que les travailleurs migrants soient en situation régulière et qu'ils le demeurent.
- Faire face aux risques spécifiques encourus par les travailleurs migrants vivant dans des logements collectifs ou sur leur lieu de travail.
- Fournir à tous les travailleurs migrants un accès à des recours juridiques en cas de traitement inéquitable.
- Améliorer la coopération bilatérale et multilatérale en faveur des travailleurs migrants et de leurs familles pour garantir leur protection, leur retour en toute sécurité et leur réintégration effective sur les marchés du travail.
- Élaborer des politiques fondées sur le dialogue social et la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les travailleurs migrants et la pandémie du COVID-19

Défis

- La plupart des travailleurs migrants se concentrent dans des secteurs économiques fortement marqués par la **précarité et l'informalité**, avec des **bas salaires** et une **absence de protection sociale**, y compris dans le domaine des soins et des services à la personne, qui sont en grande partie assurés par des travailleuses migrantes.
- Les travailleurs migrants sont souvent **exclus des politiques nationales adoptées pour combattre le COVID-19**, telles que les subventions salariales, les prestations de chômage ou les mesures de sécurité et de protection sociales, ce qui s'explique en partie par le fait que, dans de nombreux pays, les employés de maison, les travailleurs à domicile, les travailleurs agricoles et les autres travailleurs de l'économie informelle, ne sont pas considérés comme des «travailleurs» au sens de la loi. Et pourtant, en 2013, presque un travailleur domestique sur six était un migrant international, et 16,7 millions de travailleurs migrants étaient occupés dans l'agriculture.

Migrant workers during the COVID-19 pandemic

Défis

- Les licenciements de travailleurs migrants entraînent non seulement des **pertes de revenus**, mais également l'expiration de leur **visa ou de leur permis de travail**; ils se retrouvent alors en situation irrégulière ou sans papiers.
- Les **restrictions de voyage** empêchent également de nombreux travailleurs migrants de se rendre à l'étranger pour y prendre un emploi, pour lequel ils ont parfois dû payer des commissions et d'autres frais de recrutement élevés, ce qui peut entraîner de **nouveaux flux irréguliers de personnes, des situations potentielles de servitude pour dettes** et la recrudescence de la traite des êtres humains.
- Les pertes de revenu entraînent par ailleurs une **baisse considérable des fonds envoyés** par les travailleurs migrants dans leur pays d'origine.

Mesures prises par l'OIT pour aider les travailleurs migrants à surmonter les difficultés auxquelles ils font face

L'OIT:

- soutient l'élaboration de politiques fondées sur des données concrètes grâce à la création d'outils de suivi et d'évaluation rapide, et aide les syndicats et les Centres de ressources pour les travailleurs migrants à diffuser des questionnaires pour évaluer l'impact du COVID-19 sur leur santé et leurs moyens de subsistance;
- fournit une assistance en vue du remboursement des frais engagés par les travailleurs migrants et des salaires impayés et, le cas échéant, pour l'offre de trousseaux sanitaires pour les migrants impatriés;
- réoriente ses activités de coopération pour le développement afin d'aider les gouvernements d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine à faire en sorte que tous les travailleurs migrants soient couverts par les politiques nationales de santé, de sécurité, de protection sociale et économiques;
- met à jour ses directives et outils techniques, notamment sur la validation des compétences, pour les adapter aux divers pays et régions, afin de contribuer à surmonter les obstacles que rencontrent les travailleurs migrants impatriés pour se réinsérer sur le marché du travail de leur pays d'origine;

Mesures prises par l'OIT pour aider les travailleurs migrants à surmonter les difficultés auxquelles ils font face (cont.)

- appuie la création et le suivi d'outils d'évaluation et de contrôle afin d'évaluer l'impact du COVID-19 sur la santé et le bien-être des travailleurs migrants (p. ex. Éthiopie, Malaisie, Mexique, Thaïlande et Tunisie);
- fournit une assistance en vue du remboursement des frais de migration et des salaires impayés (Éthiopie);
- fournit des trousseaux sanitaires (Éthiopie, Tunisie);
- aide les pays à élaborer des directives sur la santé et l'emploi pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants (Qatar);
- aide les pays à élaborer des directives sur la protection des travailleuses migrantes à l'intérieur des frontières nationales (Inde);
- organise des consultations multipartites sur l'analyse des situations, la prestation de services et les mesures de mobilisation et de promotion (Asie du Sud-Est).

Pour plus d'information:

Portail d'information du BIT sur le COVID-19:
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-fr/index.htm>

Note de synthèse:
 Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19:
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_745197/lang-fr/index.htm

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Les ressources pédagogiques présentées ci-après sont des outils, des modèles et des lignes directrices susceptibles d'aider les animateurs à concevoir et mettre en œuvre un atelier de formation. Ils sont invités à les adapter au contexte et aux besoins des participants.

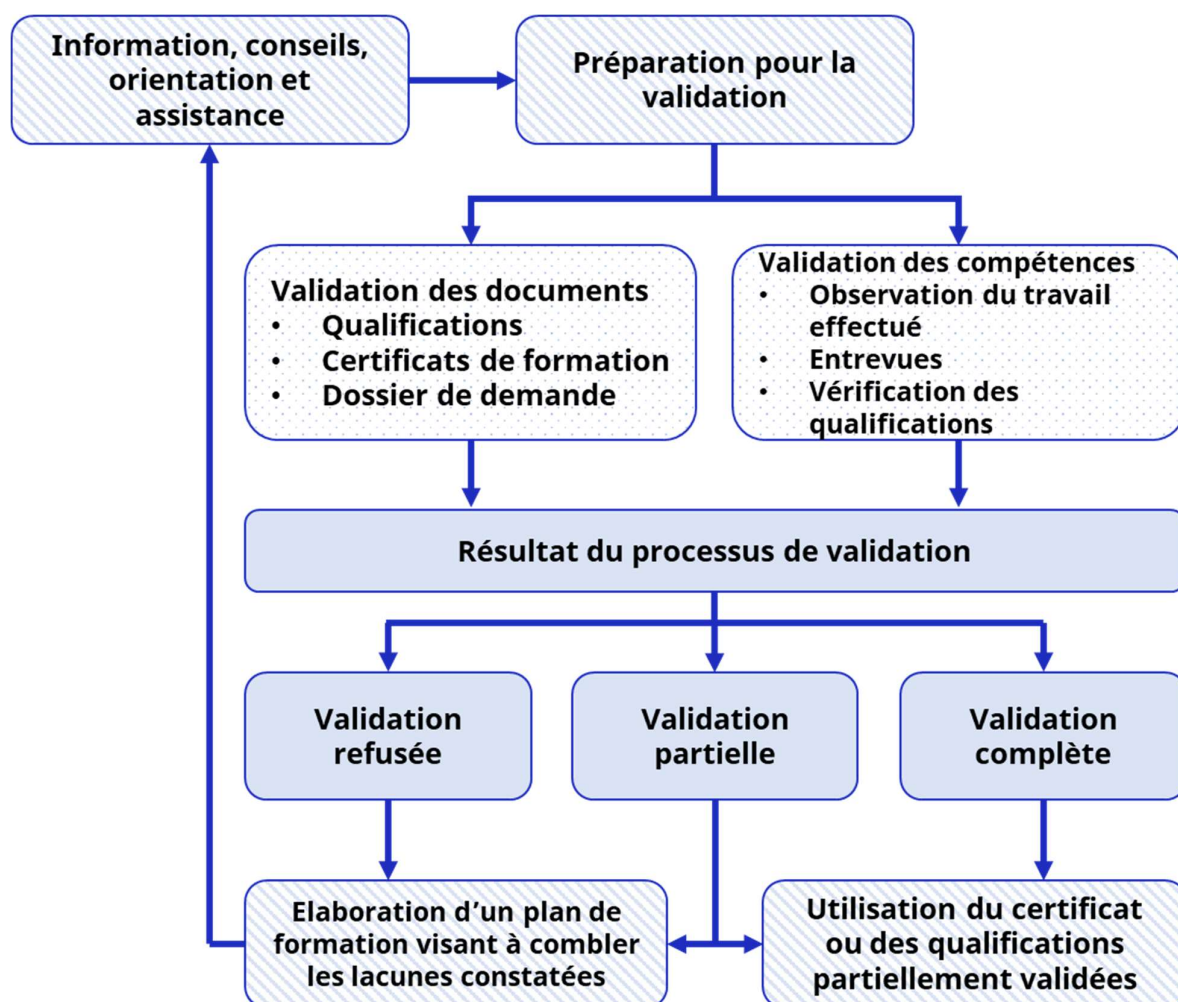
Ressource pédagogique I.

Liste de contrôle de l'animateur: à vérifier avant l'atelier

	Fait?	Commentaires
Programme de travail examiné et adopté		
Accord des autres animateurs sur le programme de travail		
Documents examinés et modifiés		
Présentations PowerPoint et documents révisés, acceptés par les autres animateurs		
Toutes les diapositives PowerPoint approuvées et copiées sur un ordinateur portable principal		
Copie de rechange des diapositives PowerPoint sur clé USB		
Traduction des documents destinés aux participants		
Documents imprimés destinés aux participants		
Jeux de documentation envoyés (et arrivés) sur les lieux de l'atelier		
Formulaires d'évaluation imprimés		
Certificats préparés		
Réunion préalable avec les autres animateurs		
Aménagement de la salle communiqué au lieu de réunion		
Liste des participants vérifiée, pour identifier les difficultés et problèmes potentiels		
Présentations préparées		
Exercices de groupe préparés		
Disposition de la pièce vérifiée (et modifiée le cas échéant)		
Déjeuner, café et autres arrangements		
Vérification de l'équipement informatique et vidéo		

Source: adapté de OIM et OSCE, 2010.

Ressource pédagogique II. Processus et résultats de la VAE



Source: Adapté de Braňka, 2016.

Ressource pédagogique III. Foire aux questions et réponses

Cette FAQ est adaptée du document intitulé «*Applicant's Guide to recognition of prior learning*» (Charles Darwin University, n.d.)

1. Qu'entend-on par validation des acquis de l'expérience (VAE)?

La validation des acquis de l'expérience permet de déterminer si les compétences, les connaissances et l'expérience acquises antérieurement vous qualifient partiellement ou totalement pour un poste proposé dans le pays d'accueil.

Ce processus permet de déterminer si vous pouvez exercer certaines fonctions au niveau de qualification exigé par un employeur, ou prescrit par un établissement de formation. Si vous estimez que vos expériences antérieures vous confèrent des compétences et des connaissances dans un ou plusieurs secteur(s), vous pourriez avoir intérêt à présenter une demande de validation de vos acquis.

2. Que se passe-t-il si je présente une demande de VAE?

Nous pouvons vous fournir des informations sur l'ensemble du processus, y compris la constitution et la présentation de votre dossier. Toutes les pièces justificatives relatives à vos activités passées seront présentées à un évaluateur; celui-ci déterminera si votre dossier comporte des lacunes, que vous devrez combler avant que vos connaissances ou compétences puissent être évaluées. L'évaluateur discutera avec vous des diverses options pour remédier à ces lacunes. Nous pouvons vous aider dans votre démarche.

3. Combien de temps dois-je avoir travaillé avant de présenter une demande de VAE?

Aucun délai fixe n'existe à cet égard, mais les travailleurs expérimentés ont généralement mis en pratique leurs connaissances et leurs compétences, communiqué efficacement, compris et appliqué la législation pertinente et résolu des problèmes en milieu de travail dans diverses situations pendant un certain temps, pour faire la preuve de leurs compétences. Un outil d'auto-évaluation de la VAE peut aider à identifier l'éventail d'activités auxquelles les travailleurs ont participé pour acquérir leurs compétences (voir la Ressource pédagogique V). Lisez les questions d'auto-évaluation et nous déciderons ensemble si vous devriez postuler. Si vous pensez posséder la plupart des compétences requises, mais pas toutes, nous pouvons discuter des options qui s'offrent à vous, pour que vous puissiez combler vos lacunes et obtenir une validation complète.

4. Les qualifications que j'ai acquises antérieurement me donnent-elles des crédits pour la VAE?

Lorsque vous présentez votre demande de VAE, joignez-y une copie certifiée conforme de toute certification déjà obtenue. Si vous n'en avez pas, nous tenterons de déterminer la meilleure façon de vous les procurer; si c'est impossible, nous envisagerons d'autres options. L'évaluateur déterminera si les unités de valeur des cours que vous avez suivis sont identiques à celles du cours pour lequel vous postulez, ou aux unités de compétence dans le domaine professionnel concerné.

5. J'ai travaillé pour la même organisation pendant plusieurs années; cela suffit-il pour obtenir la VAE?

Pas nécessairement. La durée d'une expérience professionnelle ne constitue pas une preuve suffisante en soi; vous devez pouvoir démontrer que vous possédez les connaissances voulues et êtes en mesure d'appliquer les habiletés requises, selon les normes attendues dans le milieu professionnel concerné, qui sont énumérées dans les unités de compétence. Certaines personnes peuvent avoir travaillé pendant de nombreuses années dans un même établissement, mais doivent tout de même compléter leurs compétences et connaissances. Néanmoins, le processus d'auto-évaluation vous permettra d'identifier précisément les compétences et connaissances que vous possédez, et les lacunes qui peuvent subsister par rapport à une qualification ou à un ensemble de compétences données. Si votre dossier comporte peu de lacunes, nous vous indiquerons les moyens d'y remédier.

6. Comment puis-je obtenir une qualification si je n'ai pas suivi de formation officielle?

Les compétences et connaissances peuvent être certifiées dans le cadre d'un système de VAE, indépendamment de leur mode d'acquisition. Vous n'êtes donc pas tenu de suivre une formation formelle pour faire valider ces compétences, car elles équivaldront à celles obtenues au terme d'un programme d'études, quel que soit le lieu où il a été suivi; toutefois, l'évaluation des équivalences dépend des particularités du système.

7. Je n'ai jamais été très doué pour les examens. Devrai-je passer des tests pratiques et théoriques durant le processus de VAE?

Le processus de VAE vous encourage à discuter de vos tâches actuelles ou antérieures, et à en établir la preuve. Cela suppose que l'évaluateur établisse une relation avec vous, vous incite à échanger sur ce que vous avez accompli durant les années où vous avez acquis les

compétences, les connaissances et l'expérience associées à votre domaine de spécialisation. Il ne s'agit pas d'une évaluation qui vous oblige à «donner des définitions» ou à «énumérer des éléments», mais plutôt d'un processus qui s'efforce d'évaluer votre expérience pratique, fondée sur des exemples concrets du travail effectué. Les tests peuvent être basés sur la pratique et évalués au moyen de démonstrations concrètes ou de simulations de travail. Des questions vous seront également posées pour évaluer vos connaissances.

8. Combien de pièces justificatives dois-je fournir avant de pouvoir présenter une demande de VAE?

Les personnes qui suivent le processus de VAE ont souvent l'impression de devoir réunir et fournir une documentation exhaustive pour se présenter à l'évaluation. Or, souvent: les endroits où les migrants ont travaillé dans le passé n'existent plus; les personnes avec lesquelles ils travaillaient ont déménagé; et, parfois, ils ont quitté leur emploi sans aucune référence. Dans bien des cas, ils ne possèdent pas de description de poste et ne savent pas comment rédiger un curriculum vitae; toutefois, ils savent faire le travail et prendre des décisions au quotidien. Le formulaire d'auto-évaluation donne des exemples des documents qui devraient être réunis, comme les permis ou licences que vous possédez, mais, si vous ne pouvez pas en fournir, ils ne constituent pas un obstacle à votre demande et à l'entrevue qui sera menée pour déterminer vos qualifications.

9. Quel en sera le coût? qui paiera?

Cela dépend essentiellement du système en place. Le rôle des agences d'emploi est de recueillir ces informations et de rechercher les sources de financement possibles. Il arrive fréquemment que des fonds soient disponibles pour couvrir (partiellement ou totalement) le coût du processus de VAE. C'est souvent l'aspect le plus important pour les candidats.

Ressource pédagogique IV.

Exemple de formulaire d'auto-évaluation: travailleurs du secteur du bâtiment et de la construction

Caractéristiques personnelles importantes pour la profession	Echelle: de 1 (aucune expérience) à 5 (longue expérience)				
1. J'interagis bien avec la clientèle	1	2	3	4	5
2. Je reste calme dans les situations difficiles	1	2	3	4	5
3. Je supporte bien les tensions au travail	1	2	3	4	5
4. Je connais et comprends les règles du milieu de travail	1	2	3	4	5
5. Je peux me conformer aux règles du milieu de travail	1	2	3	4	5
6. Mon poste de travail est toujours propre et bien rangé	1	2	3	4	5
7. Je suis habitué à prendre seul des décisions	1	2	3	4	5
Expérience et compétences importantes pour la profession	Echelle: de 1 (aucune expérience) à 5 (longue expérience)				
1. J'ai de l'expérience dans les travaux de terrassement (pose de conduites d'eau et d'assainissement)	1	2	3	4	5
2. J'ai de l'expérience dans les travaux de terrassement (construction de routes)	1	2	3	4	5
3. J'ai de l'expérience dans le revêtement bitumineux (p. ex. routes)	1	2	3	4	5
4. J'ai de l'expérience dans les travaux de terrassement (construction ferroviaire)	1	2	3	4	5
5. J'ai de l'expérience dans les travaux de terrassement (aménagement paysager)	1	2	3	4	5
6. J'ai de l'expérience dans la pose de pierres ou de dalles pour allées	1	2	3	4	5
7. Nombre d'années d'expérience comme travailleur de la construction:	_____ années				

Source: *Arbetsförmedlingen* (Agence publique de l'emploi de la Suède).

Ressource pédagogique V. Liste de contrôle d'évaluation

Cette liste de contrôle présente quelques exemples de questions concernant le profilage et l'identification des compétences des demandeurs d'emploi, notamment les travailleurs migrants. Elle est adaptée du modèle de l'UE sur les profils de compétences des ressortissants de pays tiers (CE, 2017).

Renseignements personnels		
Informations générales	Coordonnées	Informations sur la migration

Identification des compétences
Langues • Quelle est votre langue maternelle (plusieurs, le cas échéant)? • Pouvez-vous généralement communiquer dans la langue du pays d'accueil? • Quelle est votre langue de communication préférée en milieu de travail?
Education et formation • Avez-vous suivi un enseignement ou une formation, (y compris enseignement primaire et apprentissage informel)? • Quel est votre plus haut niveau d'instruction ou de formation? • Avez-vous des acquis reconnus?
Compétences professionnelles • Possédez-vous une expérience professionnelle? Dans l'affirmative, quelle en a été la durée? • A quand remonte votre dernière expérience professionnelle? • Veuillez décrire brièvement votre expérience et vos antécédents professionnels • Veuillez décrire chaque emploi ou expérience professionnelle importants sur une ligne distincte • Décrivez la nature de votre expérience professionnelle: • Combien de temps a-t-elle duré? • Dans quel(s) pays cette expérience s'est-elle déroulée?

- Quelle(s) langue(s) utilisiez-vous principalement?
- Veuillez indiquer, parmi les professions figurant dans la liste jointe, celle qui correspond le mieux au type de travail que vous avez effectué
- Quelles sont les compétences dont vous avez besoin pour bien faire votre travail?
- Nombre d'employés dans l'organisation à laquelle vous apparteniez?
- Nombre de personnes qui travaillaient sur votre lieu de travail?
- Possédez-vous des preuves de cette expérience professionnelle? Oui/non

Compétences acquises hors du milieu de travail

Parmi les activités suivantes, que vous connaissez ou avec lesquelles vous êtes familier, veuillez indiquer depuis combien de temps ou à quelle fréquence vous les avez exercées, et dans quel contexte:

- Soins aux enfants?
- Soins aux personnes âgées?
- Soins à des personnes malades ou handicapées?
- Fabrication/entretien de vêtements?
- Préparation de repas?
- Agriculture?
- Prendre soin du bétail?
- Faire de la poterie?
- Vente ou négoce de produits?
- Fabrication de meubles?
- Construction de maisons?

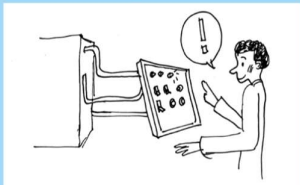
Autres compétences fondamentales et transversales

Veuillez sélectionner ci-dessous les énoncés qui correspondent le mieux à votre style général de travail:

- Je travaille de façon autonome
- Je prends des décisions de manière indépendante
- Je travaille de manière structurée
- Je sais résoudre les problèmes
- Je peux travailler et collaborer avec d'autres personnes, et travailler en réseau
- Je peux travailler avec des personnes de cultures et d'origines différentes
- J'ai de bonnes relations avec la clientèle
- Je peux gérer des projets
- J'aime rendre service à autrui
- Je peux travailler sous stress, avec un échéancier serré

Ressource pédagogique VI. Cartes de compétence

Ces fiches ont été spécialement conçues pour les services de conseil aux immigrants, afin de mieux analyser leurs qualifications et leurs aptitudes sociales, en tenant compte de leurs acquis informels et non formels. Les images accompagnées de légendes formulées en langage simple sont d'un accès facile pour les migrants et les aident à surmonter la barrière linguistique, puisque les fiches parlent d'elles-mêmes. Cet outil est particulièrement utile pour les migrants peu qualifiés et les réfugiés qui ne parlent pas la langue du pays d'accueil.

No. 03_12 Independent work  Selbstständiges Arbeiten Autonomie dans le travail Самостоятельное выполнение задач العمل المستقل Bağımsız çalışma I am able to decide what has to be done on my own.	No. 03_11 Writing skills  Schreibkompetenz Compétences rédactionnelles Общие навыки написания текста مهارات الكتابة Yazma becerileri I am good at writing long texts.
No. 03_10 Presentation/lecturing skills  Referieren, Vortragstätigkeit Établissement de rapports, présentations Умение подавать материал/навыки преподавания عرض / مهارات إلقاء المحاضرات Sunum/konu anlatım becerileri I am able to speak in front a lot of people.	No. 03_9 Care skills  Pflegekompetenz Compétences de soin Навыки оказания помощи مهارات الرعاية Bakım becerileri I am able to work well with people in need of help.

Source: Bertelsmann Stiftung, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/competence-cards/>.

Ressource pédagogique VII. Jeux de rôles

1. Exemple de fiche individualisée (recto):

Groupe 1 – Travailleur migrant	Groupe 1 – Conseiller en emploi
Groupe 1 – Observateur	Groupe 1 – Rapporteur/Présentateur
Groupe 2 – Réfugié (ayant le droit de travailler)	Groupe 2 – Conseiller en emploi
Groupe 2 – Observateur	Groupe 2 – Rapporteur/Présentateur

2. Exemple de fiche individualisée (verso):

Groupe 1 - Travailleur migrant <i>Instructions: En fonction du profil ci-dessous, demandez conseil au conseiller en emploi et préparez-vous pour le processus de VAE.</i> • J'ai terminé mes études secondaires; • J'ai suivi une formation professionnelle en travaux de terrassement pour la pose de canalisations d'eau et d'assainissement et je possède le certificat; • Je n'ai pas travaillé dans le secteur du bâtiment depuis 5 ans; • J'ai les données de mes employeurs précédents; • Je ne parle pas la langue du pays où je souhaite émigrer.	Groupe 1 - Conseiller en emploi <i>Instructions: Sur la base des informations ci-dessous, aidez le travailleur migrant à se préparer pour le processus de VAE. Le cas échéant, identifiez d'autres moyens d'aider le travailleur migrant.</i> • Je sais qu'en général, les employeurs du secteur du bâtiment ne reconnaissent pas les résultats de la VAE; • Je connais certaines options de financement permettant aux candidats de compléter le processus de VAE; • J'ai des contacts avec l'établissement de formation technique du pays.
Groupe 1 - Observateur <i>Instructions: Observez le binôme (travailleur migrant et conseiller en emploi) durant l'entrevue et la phase de préparation au</i>	Groupe 1 - Rapporteur/présentateur <i>Instructions: Prenez note des commentaires et réflexions exprimés par les acteurs du jeu de rôles. Présentez les résultats à la classe.</i>

<i>processus de VAE. Notez vos réflexions et commentaires et faites-leur en part à la fin du jeu de rôle.</i>	
Groupe 2 – Réfugié (autorisé à travailler) <i>Instructions: En fonction du profil ci-dessous, demandez conseil au conseiller en emploi et préparez-vous pour le processus de VAE.</i> • Je possède un baccalauréat en génie mécanique, mais n'ai pas le document qui l'atteste; • Je suis membre d'une association d'ingénieurs mécaniciens dans mon pays d'origine; • Je travaille actuellement comme agent de sécurité dans le pays hôte; • J'ai des réseaux sociaux et des moyens financiers limités; • Je connais mal la langue du pays d'accueil.	Groupe 2 - Conseiller en emploi <i>Instructions: En fonction des renseignements ci-dessous, aidez le réfugié à se préparer au processus de VAE. Le cas échéant, identifiez les moyens, autres que la VAE, permettant de l'assister.</i> • J'ai les coordonnées d'ONG qui aident les réfugiés; • Je peux orienter une personne vers l'établissement de formation technique du pays; • Je connais certaines possibilités de financement permettant aux candidats de compléter le processus de VAE.
Groupe 2 - Observateur <i>Instructions: Observez le binôme (travailleur migrant et conseiller en emploi) durant l'entrevue et la phase de préparation au processus de VAE. Notez vos réflexions et commentaires et faites-leur en part à la fin du jeu de rôle.</i>	Groupe 2 - Rapporteur/présentateur <i>Instructions: Prenez note des commentaires et réflexions exprimés par les acteurs du jeu de rôles. Présentez les résultats au groupe.</i>

Ressource pédagogique VIII.

Profilage et classification des candidats

Profil des migrants potentiels	Indicateurs d'employabilité	Exemples indicatifs	Services offerts
Niveau 1 Candidat indépendant ayant besoin d'informations générales	Apte au travail Recherche active d'emploi Bonne expérience Qualifications adéquates pour le marché du travail Très motivé	Nouveaux demandeurs d'emploi Autres demandeurs souhaitant changer d'emploi	Conseils Informations de base en ligne ou sur papier Orientation Appariement de l'emploi et des fonctions
Niveau 2 Candidat ayant besoin de conseils généraux	Aucune expérience professionnelle Qualifications insuffisantes pour le marché du travail Aucune expérience dans la recherche d'emploi	Travailleurs licenciés Femmes reprenant le travail après une courte interruption Diplômés en fin d'études	Services de conseil Soutien aux demandeurs d'emploi Orientation PAMT
Niveau 3 Candidat ayant besoin d'un soutien ciblé	Attentes irréalistes (type d'emploi, secteur d'emploi, heures, salaires)	Chômeurs de longue durée Chômeurs de plus de 50 ans Femmes reprenant le travail après une longue interruption	Support renforcé Combinaison de services

Source: Panzica, 2013.

Ressource pédagogique IX.

Glossaire des principaux termes et expressions

Emploi	
Agence d'emploi privée (AEP)	Aux termes de la convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, le terme «agence d'emploi privée» désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail: • des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler; • des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution; • d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.
Politiques actives du marché du travail (PAMT)	Les PAMT sont les politiques qui assurent un revenu de remplacement et offrent une aide à l'insertion sur le marché du travail à tous les demandeurs d'emploi, principalement les chômeurs, mais aussi les personnes sous-employées, voire les personnes qui ont un travail mais sont à la recherche d'un meilleur emploi (OIT, 2003).
Prestataires de services de l'emploi (PSE)	Le présent Guide renvoie aux prestataires, publics et privés, de services de l'emploi, dont la principale tâche consiste notamment à rapprocher l'offre et la demande d'emploi.
Services publics de l'emploi (SPE)	Les fonctions essentielles des SPE sont notamment les suivantes: • services d'aide à la recherche d'emploi et de placement; • collecte, analyse et diffusion d'informations sur le marché du travail; • élaboration et mise en œuvre de programmes et de services ciblés liés au marché du travail; • gestion des prestations d'assurance-chômage, le cas échéant; et

	• autres services de réglementation, p. ex. surveillance des agences d'emploi privées (OIT, 2009)
Migration	
Demandeur d'asile	Un demandeur d'asile est une personne qui demande une protection internationale. Dans les pays ayant mis en place une procédure individualisée, un demandeur d'asile est une personne dont la demande n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive dans le pays où elle a été introduite. Seuls certains demandeurs d'asile seront ultimement reconnus comme réfugiés, mais chaque réfugié est d'abord un demandeur d'asile (UNHCR, 2017).
Migrants impatriés	Migrants qui retournent dans leur pays après avoir été employés à l'étranger. Il importe de ne compter dans ces statistiques migratoires que les citoyens ayant l'intention de rester un an ou plus dans leur pays de citoyenneté (Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, 1998).
Migrant permanent	Personne «qui entre dans un pays étranger en ayant le droit d'y résider à titre permanent ou en étant munie d'un visa ou d'un permis renouvelable indéfiniment. Il s'agit généralement d'immigration par mariage, ou d'immigration de membres de la famille de résidents permanents, de réfugiés, de certains travailleurs migrants, etc.» (OIT, 2017).
Migrant temporaire	Personne «de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa ou se voit délivrer un permis non renouvelable ou à renouvellement limité. Les immigrants temporaires sont des travailleurs saisonniers, des étudiants étrangers, des prestataires de services, des personnes faisant partie d'un programme d'échange international, etc.» (OIT, 2017).
Réfugié	Un réfugié est une personne qui a été forcée de fuir son pays en raison de persécutions, de guerres ou de violences. Un réfugié craint avec raison d'être persécuté à cause de sa race, sa nationalité, ses convictions religieuses, ses opinions politiques ou son appartenance à un groupe social donné. Une personne est considérée comme demandeur d'asile jusqu'à la validation de son statut de réfugié conformément au droit national et international (Convention des NU relative au statut des réfugiés, 28 juillet 1951; voir également BIT, 2016a).
Travailleur domestique	L'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages» (art. 1 a) de la convention (n° 189) de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011). L'expression «travailleur domestique» désigne «toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le

	cadre d'une relation de travail. Une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.» (arts. 1 b) et c) de la convention (n° 189) de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.
Travailleur migrant	Travailleur migrant, «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; [ce terme] inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur.» (art. 11 de la convention (n° 97) de l'OIT sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949). <i>Autres définitions pertinentes</i> Travailleur migrant: les personnes «qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes» (Art. 2 (1) de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990). Travailleur migrant: Personnes admises par un pays autre que le leur dans le but exprès d'exercer une activité économique rémunérée dans le pays d'accueil. Certains pays distinguent plusieurs catégories de travailleurs migrants, notamment: i) les travailleurs migrants saisonniers; ii) les travailleurs contractuels; iii) les travailleurs engagés pour un projet donné; et iv) les travailleurs migrants temporaires. (Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, 1998).
Travailleur moyennement qualifié	Selon les statistiques de l'OIT, les travailleurs moyennement qualifiés (niveau 2) sont des «travailleurs manuels qualifiés», conformément aux grands groupes professionnels de la CIP. Ce travail se caractérise par des tâches routinières et répétitives dans les activités cognitives et de production. Il s'agit notamment des travailleurs dans les professions telles que l'agriculture et la pêche spécialisées, le travail de bureau, l'artisanat et les métiers connexes, le travail en usine, les opérateurs de machinerie et les assembleurs (CIP-08). Aux termes de la classification ISCED 2013, fondée sur le niveau d'éducation atteint, les travailleurs moyennement qualifiés sont ceux qui ont complété des études post-secondaires, non tertiaires (niveau 4), ou des études secondaires/supérieures (niveau 3).
Travailleur non qualifié	Selon les statistiques de l'OIT, les travailleurs non qualifiés sont ceux qui exécutent des tâches simples et courantes, exigeant essentiellement l'utilisation d'outils à main et, souvent, un effort physique (CIP-08).

	Aux termes de la classification ISCED 2013, fondée sur le niveau d'instruction complété, les travailleurs non qualifiés sont ceux qui ont complété le niveau d'éducation primaire (niveau 1) ou secondaire (niveau 2).
Travailleur saisonnier	L'expression «travailleurs saisonniers» désigne les travailleurs migrants dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une partie de l'année (Art. 2 1) de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
Travailleur très qualifié	Selon les Statistiques de l'OIT, il existe deux catégories de travailleurs très qualifiés (niveaux 3 et 4), conformément aux grands groupes professionnels de la CIP. Cette catégorie comprend les cadres et les professionnels, généralement employés comme législateurs, hauts fonctionnaires, cadres, professionnels, techniciens et autres professionnels. Aux termes de la classification ISCED 2013, fondée sur le niveau d'éducation atteint, les travailleurs très qualifiés sont ceux qui ont un Doctorat (niveau 8), une Maîtrise (niveau 7), une Licence (niveau 6), ou ont complété un cycle court d'enseignement tertiaire (niveau 5).

Gouvernance des migrations de travail

Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre	Accords bilatéraux qui créent des droits et obligations juridiquement contraignants en droit international et revêtent généralement un caractère spécifique et pragmatique; les protocoles d'entente non contraignants qui fixent un cadre général de coopération pour régler des questions d'intérêt commun; et d'autres formes d'accords passés, par exemple, entre les ministères ou organismes gouvernementaux compétents du pays de destination et du pays d'origine (OIT, 2017). La recommandation 86 de l'OIT sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949, contient un modèle d'accord sur la migration temporaire et permanente pour l'emploi, y compris la migration des réfugiés et des personnes déplacées; il constitue un instrument de référence pour les directives régionales (voir également OIT, 2017).
Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, 2006	Ensemble de directives et de principes non contraignants instituant une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits; examinés et adoptés lors d'une réunion tripartite d'experts de l'OIT en 2005, et approuvés pour publication et diffusion par le Conseil d'administration de l'OIT en mars 2006 (OIT, 2006).
Mobilité de la main-d'œuvre	Mouvements temporaires ou à court terme de personnes à des fins d'emploi, en particulier dans le contexte de la libre circulation des

	travailleurs dans les communautés économiques régionales (OIT, 2017).
Qualifications/Compétences	
Accréditation	Accréditation accordée à une personne en validation de ses connaissances, aptitudes ou compétences particulières. C'est aussi l'expression formelle des capacités professionnelles et professionnelles d'un travailleur, reconnues aux niveaux international, national ou sectoriel (Rosas, 2006).
Acquis	Ensemble de connaissances, d'habiletés ou de compétences qu'une personne a acquises ou est en mesure de démontrer au terme d'un processus de formation.
Acquis formels	Formation obtenue dans un environnement organisé et structuré (par exemple, dans un établissement d'enseignement ou de formation ou sur le lieu de travail), expressément qualifiée de formation (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel a un caractère intentionnel pour la personne qui le suit, et mène généralement à une certification (Cedefop, 2019). Formation officielle Enseignement dispensé dans les établissements d'enseignement et de formation, ou dans une institution spécialisée, y compris les entreprises participant aux systèmes d'apprentissage officiels. La formation est structurée et comporte des objectifs d'apprentissage précis (Rosas, 2006).
Acquis informels	Connaissances acquises dans le cadre d'activités quotidiennes au travail, en famille ou durant les loisirs (Rosas, 2006).
Acquis non formels	Connaissances acquises dans le cadre d'activités qui ne sont pas dédiées exclusivement aux apprentissages, mais où l'apprentissage constitue un élément important. Formation non officielle Formation organisée et systématique dans un cadre informel, pouvant être adaptée aux besoins individuels. Ce type de formation met l'accent sur les activités directement liées au travail et s'adresse souvent aux travailleurs pauvres, ayant peu d'occasions de suivre une formation formelle (Rosas, 2006).
Certification	Délivrance d'un certificat, diplôme ou titre attestant formellement qu'une personne a acquis un ensemble de connaissances, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences, qui ont été évalués et validés par un organisme compétent par rapport à une norme prédéfinie (CEDEFOP, Glossaire 2011).

Compétences	Connaissances, aptitudes professionnelles et savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique (recommandation (n° 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004).
Employabilité	Compétences et qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise, à changer d'emploi et à s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail (recommandation (n° 195) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004).
Normes de compétence/Normes professionnelles	Les normes de compétence sont un ensemble de barèmes qui définissent les compétences, les connaissances et les qualifications qu'une personne doit posséder pour exercer un travail. Elles sont élaborées en consultation avec le secteur d'activité économique concerné, afin de veiller à ce qu'elles reflètent les besoins des entreprises. Ces normes sont principalement utilisées pour: élaborer et mettre en œuvre les programmes de formation; évaluer les acquis obtenus grâce à la formation; et évaluer le niveau d'aptitude et de compétence d'une personne (BIT, 2016b). Certains pays utilisent l'expression «normes professionnelles», et d'autres l'expression «normes de compétence» (Gasskov, 2018).
Validation	Confirmation par un organisme compétent que les apprentissages (connaissances, aptitudes ou compétences) acquis par une personne dans un cadre formel, non formel ou informel ont été évalués par rapport à des critères prédéfinis, et sont conformes aux exigences d'une norme de validation. La validation conduit généralement à la certification. Validation des apprentissages informels/non formels Processus consistant à vérifier que les aptitudes/compétences acquises par une personne dans le cadre de ses études, de son travail ou de ses loisirs répondent à certaines normes (Rosas, 2006).
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Le processus de VAE permet d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier les apprentissages formels, informels et non formels, par rapport aux normes employées dans les systèmes formels d'enseignement et de formation. La VAE offre donc aux particuliers la possibilité de faire reconnaître leurs qualifications ou d'obtenir des crédits en vue d'une qualification, ou des exemptions (tout ou partie du programme d'études, voire une exemption des conditions d'inscription à des études universitaires) sans passer par un programme formel d'éducation ou de formation (OIT, 2018).
Validation des qualifications	Résultat de l'évaluation formelle des pièces justificatives présentées au soutien du dossier de demande de validation; confirme que les compétences acquises à l'échelon international correspondent

	pleinement aux unités de compétence spécifiées dans le Modèle régional de normes de compétences (<i>RMCS</i>) ou aux unités nationales de compétence (OIT, 2010). <i>Autre définition</i> Evaluation et validation des qualifications et des titres de compétences acquis en dehors du pays d'emploi (pour les migrants) ou du pays d'origine (pour les migrants impatriés). La validation des qualifications couvre tant les titres universitaires que professionnels; la validation professionnelle couvre les professions réglementées et non réglementées (OIT, 2014).
--	---

BIBLIOGRAPHIE

Arbetsförmedlingen (Agence publique suédoise de l'emploi), <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/Englishengelska.html>.

Braňka. 2016. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: Research report*, ILO.

Bureau international du Travail (BIT). 2003. Les politiques actives du marché du travail, Conseil d'administration, 288^e session, mars 2003, GB. 286/ESP/2, Genève.

—. 2006. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (Genève).

—. 2009. L'OIT soutient le rôle des services publics de l'emploi dans le marché du travail, Conseil d'administration, 306^e session, nov. 2009, GB.306/ESP/3/2, Genève.

—. 2010. Directives concernant la validation des compétences des travailleurs migrants impatriés.

—. 2014. Rapport de la discussion, Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, Genève, 4-8 novembre 2013, TTLM/2013/5 (Genève).

—. 2016a. Accès au marché du travail des réfugiés et des autres personnes déplacées de force: principes directeurs (Genève).

—. 2016b. Directives actualisées pour le développement de normes régionales de compétence.

—. 2017. Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance. Rapport IV (CIT, 106^e session, Genève), 2017,

—. 2018. Validation des acquis de l'expérience: trousse de formation (Genève).

—. 2020. Faciliter la validation des acquis de l'expérience des travailleurs migrants: Guide pour les prestataires de services de l'emploi (Genève).

CE (Commission européenne). 2017. *The EU Skills Profile Tool for third country nationals*, <http://www.efvet.org/2017/06/21/eu-skills-profile-tool-for-3rd-country-nationals/>.

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2011. *Glossary. Quality in education and training*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4106>.

—. 2019. European inventory on validation of non-formal and informal learning, 2018. Rapport de synthèse final (Bruxelles).

Charles Darwin University. *Applicant's Guide to Recognition of Prior Learning*, <http://www.cdu.edu.au/sites/default/files/cdu-vet/docs/guild-rpl.pdf>.

Dutch Knowledge Centre for APL: <http://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/werknemers/english>.

Gasskov, V. 2018. *Development of occupational standards, qualifications and skills assessment instruments (stock-taking technical report)*, Project de l'OIT "Applying the G20 training strategy: A partnership of the ILO and the Russian Federation" (2^{ème} phase).

Gouvernement fédéral d'Allemagne. *Recognition in Germany*. Portail d'information sur la validation des qualifications professionnelles étrangères en Allemagne, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/>.

Kim, M. J. 2015. The Republic of Korea's employment permit system (EPS): Background and rapid assessment (Genève, OIT).

NU (Nations Unies). 1998. *Recommendations on statistics of international migration*, Revision 1, Statistical Papers, Series M, n° 58 (New York).

OIM (Organisation internationale des migrations); OSCE (Organisation pour la coopération et la sécurité en Europe). 2010. *Training modules on labour migration management: Trainer's manual* (Vienne).

Panzica, F. 2013. Manuel des procédures pour le placement en international de l'ANETI en Tunisie (Tunis, BIT).

RAI (*Radiotelevisione Italiana*). 2015. *L'esperienza vale* (Expérience a de la valeur), documentaire, <http://www.raiscuola.rai.it/articoli/lesperienza-vale/30043/default.asp>.

Rosas, G. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work* (Genève et Turin, OIT et ITC-OIT).

SCQF (Scottish Credit and Qualifications Framework). 2010. *Facilitating the recognition of prior learning: Toolkit* (Glasgow).

UNHCR (Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés). 2017. Rapport Global 2017 (Genève).

Zetter, R.; Ruaudel, H. 2016. *Refugees' right to work and access to labor markets: An assessment*. Document de travail KNOMAD (Washington DC, Banque mondiale).

