



Organisation
internationale
du Travail



► Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants

Deuxième édition

Guide des prestataires de services de l'emploi



FACILITER LA VALIDATION DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Deuxième édition

**GUIDE
DES PRESTATAIRES DE SERVICES DE L'EMPLOI
2020**

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: 9789220323083 (webPDF)

Egalement disponible en anglais: *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers*, ISBN 9789220323076 (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

Table des matières

Avant-propos.....	4
Remerciements.....	5
Rappel.....	6
Note à l'intention du lecteur	8
Abréviations	10
SECTION 1: LES CONCEPTS FONDAMENTAUX	12
1.1 Migration	12
1.2 Economie informelle et emplois informels	22
1.3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)	24
1.4 Lectures conseillées.....	31
SECTION 2: CONNAÎTRE VOS GROUPES CIBLES	32
2.1 Les employeurs	32
2.2 Les travailleurs migrants.....	34
2.3 Les travailleurs migrants potentiels.....	36
2.4 Les travailleurs migrants impatriés.....	38
2.5 Les réfugiés	40
2.6 Lectures conseillées.....	46
SECTION 3: FACILITER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE VALIDATION DES COMPÉTENCES.....	47
3.1 Etapes des processus de validation des acquis informels et non formels.....	48
3.2 Validation des compétences acquises à l'étranger	60
3.3 Lectures conseillées.....	63
SECTION 4: AUTRES SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL OFFERTS AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS	64
4.1 Politiques actives du marché du travail (PAMT)	64
4.2 Services offerts aux travailleurs migrants potentiels.....	66
4.3 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés.....	70

4.4 Services d'insertion offerts aux travailleurs migrants impatriés dans le contexte du COVID-19.....	72
4.5 Services d'insertion offerts aux travailleurs migrants	78
4.6 Services offerts aux réfugiés.....	79
4.7 Lectures conseillées.....	80

Annexes

1 Normes professionnelles, briqueteurs et maçons	81
2 Liste de contrôle d'évaluation	83
3 Foire aux questions et réponses	85
4 Certificat de validation complète (exemple)	88
5 Certificat de validation partielle (exemple)	89
6 Mesures que doivent prendre les services publics de l'emploi (SPE) lorsqu'une entreprise leur demande de recruter des travailleurs	90
7 Profilage et classification des candidats.....	92
8 Confirmation de l'offre d'emploi, à envoyer à l'entreprise.....	93
9 Glossaire des principaux termes et expressions	96
BIBLIOGRAPHIE	103

Tableaux

- 1.1. Services offerts par les PSE aux travailleurs migrants
- 3.1. Modèle de formulaire d'auto-évaluation; Suède; travailleurs de la construction/du bâtiment
- 3.2. Exemples de pièces justificatives à joindre à une demande de VAE
- 4.1. Questionnaire que les travailleurs migrants impatriés doivent compléter dans leur pays d'origine
- 4.2. Exemples de questions à poser aux sources d'information

Figures

- 1.1. Principaux acteurs de la reconnaissance des systèmes de VAE
- 2.1. Travailleurs migrants impatriés ... des vécus migratoires contrastés
- 3.1. Processus et résultats de la VAE
- 3.2. Cartes de compétence: l'exemple allemand
- 4.1. Quatre axes prioritaires, fondés sur les normes internationales du travail, pour lutter contre le COVID-19

Encadrés

- 1.1. Définitions du terme «travailleur migrant»
- 1.2. Exemples de systèmes de migration
- 1.3. Instruments de l'OIT et de l'ONU concernant les travailleurs migrants
- 1.4. Rôle des AEP en Ethiopie
- 1.5. Le partenariat européen entre les services de l'emploi (PARES)
- 1.6. Exemples de partenariats entre les agences d'emploi publiques et privées
- 1.7. Travailleurs de l'économie informelle
- 1.8. Evaluation des compétences dans l'économie informelle
- 1.9. Exemples d'Accords de reconnaissance mutuelle (ARM)
- 2.1. Participation des employeurs aux dispositifs de validation des compétences
- 2.2. Validation des compétences pour une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre: Résolution, 106^e Conférence internationale du travail
- 2.3. Mesures préventives facilitant l'adéquation des compétences des travailleurs migrants
- 2.4. Philippines. Services offerts aux travailleurs migrants impatriés
- 2.5. Principes directeurs concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force
- 2.6. Premier programme de VAE pour les ressortissants jordaniens et les réfugiés
- 2.7. Validation et développement des compétences. Prévention, redressement, paix et résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes
- 2.8. Validation des acquis de l'expérience pour les migrants et réfugiés vénézuéliens, au Chili et en Colombie
- 3.1. Documentaire sur la VAE en Italie: *L'esperienza vale* (L'expérience est un atout)
- 3.2. Bonnes pratiques de communication avec les groupes cibles
- 3.3. La VAE en Allemagne
- 3.4. Sri-Lanka. Collaboration et coordination: sensibiliser les travailleurs migrants du secteur du bâtiment à la VAE
- 3.5. L'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers
- 3.6. Procédure de VAE aux Pays-Bas
- 3.7. Rôle des SPE dans le processus de validation des titres d'enseignement
- 3.8. Le Centre européen d'information ENIC-NARIC
- 4.1. Le rôle des services publics de l'emploi (SPE)
- 4.2. Portail européen sur la mobilité de l'emploi
- 4.3. Validation des acquis des travailleurs domestiques migrants: défis et perspectives

Avant-propos

La première édition du présent *Guide des prestataires de services de l'emploi*, publiée en 2017 par MIGRANT et SKILLS (BIT), s'est avérée fort utile dans des contextes géographiques et socio-économiques aussi nombreux que variés. Cette deuxième édition prend en compte les récentes améliorations intervenues en rapport avec les services de migration offerts par les différents prestataires de services de l'emploi (PSE). Elle a pour objectif d'actualiser cet outil utile à tous, de témoigner des besoins nouveaux et émergents, ainsi que des bonnes pratiques, y compris dans le contexte de la pandémie du COVID-19.

Publiée dans le cadre du Projet de soutien à la libre circulation des personnes et la migration en Afrique de l'Ouest (FMM), financé par l'UE et la CEDEAO, cette deuxième édition prend en considération 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 aux travailleurs migrants, tant ceux ont déjà émigré que ceux qui se préparent à le faire, aux travailleurs migrants impatriés et aux réfugiés. Ce guide présente également un intérêt particulier pour les Etats membres de la CEDEAO en ce qu'il contribue à la mise en œuvre effective du Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des biens. Il s'inscrit 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.

Le présent guide doit être utilisé en lien avec les *Notes de l'animateur*, également mises à jour, qui contient une trousse d'outils de formation sur la validation des acquis de l'expérience. Le *Guide* et les *Notes* existent en français.

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

Ce guide a été mis 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 ce guide aurait été impossible sans le soutien indéfectible de Michelle Leighton, Cheffe, Direction des migrations de main-d'œuvre du BIT, et de Srinivas B. Reddy, Chef, Branche des compétences et de l'employabilité du BIT. Les auteurs remercient particulièrement Dennis Zulu, Directeur du bureau de pays pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone, pour ses conseils et avis.

Henri Ebelin, Adriana Hidalgo Flores, Christine Hofmann, Michelle Leighton, Fabiola Mieres, Mahanam Mithun, Heloise Ruaudel et Fernando Vargas (par ordre alphabétique) ont formulé des commentaires et apporté des contributions très utiles sur les versions préliminaires du guide. 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 directives du BIT ont été rédigées 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.

Rappel

En 2019, le monde comptait 272 millions de migrants internationaux (ONU-DAES, 2019), et le BIT estimait le nombre de travailleurs migrants internationaux à 164 millions en 2018, (BIT, 2018a) ¹. Les migrants bien intégrés sur le marché du travail contribuent à l'augmentation du revenu par habitant dans les économies des pays d'accueil, en y apportant la main-d'œuvre et les compétences nécessaires dans les professions et les secteurs d'activité où la situation de l'emploi est tendue. Lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine, et ce, quel que soit leur niveau de compétence, les travailleurs migrants participent à son développement économique en y investissant des fonds, et en le faisant bénéficier du capital humain et social – idées, compétences et connaissances nouvelles – acquis à l'étranger (BIT, 2017a).

Les données dont dispose le BIT démontrent de manière probante l'impact positif des dispositifs de validation des qualifications et compétences professionnelles, qui aident les travailleurs migrants à surmonter les nombreux obstacles qu'ils doivent affronter sur le marché du travail, et offrent des avantages substantiels aux travailleurs, aux employeurs et aux économies nationales (Braňka, 2016) ². C'est l'une des raisons majeures qui incitent les gouvernements à améliorer leurs outils et systèmes de validation des compétences.

Le paragraphe 12 de la recommandation (n° 195) de l'OIT sur le développement des ressources humaines, 2004, souligne l'importance des dispositifs de validation des compétences des travailleurs migrants:

Des dispositions particulières devraient être prévues aux fins de garantir la validation des aptitudes professionnelles et des qualifications des travailleurs migrants.

Les Etats Membres de l'OIT ont également reconnu l'importance de ces mécanismes pour les travailleurs migrants et les réfugiés lors de la Conférence internationale du Travail de 2017, en adoptant la recommandation (n° 205) concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, qui dispose notamment que:

... les Membres devraient associer les réfugiés aux mesures prises en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et au marché du travail, selon qu'il convient, et en particulier: ...

¹ Cette estimation est fondée sur les données du Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (2017), selon lesquelles le monde compte 258 millions de migrants internationaux.

² Fondé sur une recension des écrits sur le sujet, et des études de cas portant sur 78 systèmes de VAE.

c) faciliter la validation, la certification, la validation et l'utilisation des compétences et des qualifications des réfugiés, au moyen de mécanismes appropriés, et offrir un accès à des possibilités adaptées de formation et de reconversion, y compris des cours intensifs de langues;

d) renforcer la capacité des services publics de l'emploi et améliorer la coopération avec les autres prestataires de services, y compris les agences d'emploi privées, pour faciliter l'accès des réfugiés au marché du travail; ...

Toutefois, la mise en œuvre des systèmes de validation des compétences soulève plusieurs difficultés:

- parfois, les attestations d'équivalences sont insuffisamment reconnues ou valorisées par les employeurs sur le marché du travail;
- les organismes chargés de délivrer ces attestations n'ont pas les capacités voulues pour offrir ce service au nombre croissant de demandeurs potentiels;
- les travailleurs qui détiennent ces attestations rencontrent parfois des difficultés pour en exploiter tout le potentiel (nouvelles perspectives professionnelles ou possibilités de formation) par manque d'information, ou en raison des contraintes structurelles du marché du travail;
- souvent, les utilisateurs potentiels (les particuliers) souhaitent faire certifier leurs compétences, mais ne connaissent pas l'existence des mécanismes qui leur permettraient de bénéficier des services afférents, ou n'y ont pas accès.

Les prestataires de services de l'emploi jouant un rôle charnière entre les employeurs et les travailleurs, ce guide a pour objectif de les aider à surmonter ces obstacles en leur offrant des conseils et des exemples de bonnes pratiques. Les prestataires de services de l'emploi chargés d'aider les travailleurs migrants et les réfugiés peuvent leur offrir des services liés au marché du travail, notamment en les aidant à faire valider et certifier les compétences et qualifications professionnelles acquises de manière formelle, informelle ou non formelle.

La pandémie du COVID-19 a provoqué une augmentation massive des retours de migrants vers leur pays d'origine, et mis en lumière la nécessité de mesures politiques efficaces de réinsertion sociale sur les marchés du travail. Ce guide expose les démarches susceptibles d'y contribuer, en mettant notamment l'accent sur les mécanismes de validation des compétences.

Note à l'intention du lecteur

Pourquoi un guide sur la validation des compétences des travailleurs migrants?

Les prestataires de services de l'emploi, et notamment les services publics de l'emploi (SPE) chargés des travailleurs migrants, sont tenus de leur offrir les services voulus et de s'assurer que ceux qui retournent dans leur pays d'origine (les «migrants impatriés») soient accompagnés dans leur démarche de réinsertion sur le marché du travail. Ces services peuvent être offerts dans le pays d'origine, de transit ou de destination. Ce guide a été conçu afin d'aider les personnels des services de l'emploi qui œuvrent auprès des travailleurs migrants et des réfugiés à:

- identifier les mesures de soutien prioritaires répondant aux besoins des travailleurs migrants;
- aider les travailleurs migrants, notamment ceux qui sont peu et moyennement qualifiés, à se prévaloir des dispositifs de VAE;
- établir précisément le profil des travailleurs migrants, afin d'aider en priorité ceux qui sont peu autonomes et mal informés;
- aider les employeurs à pourvoir les postes vacants, en identifiant et en recrutant des travailleurs qualifiés;
- faciliter l'appariement des compétences des travailleurs migrants et des postes vacants, appuyer les mesures visant l'amélioration et la mise à niveau des compétences des travailleurs, ainsi que les conseils en recherche d'emplois;
- répondre aux besoins croissants liés à la réinsertion des travailleurs migrants impatriés sur le marché du travail, en raison de la pandémie du COVID-19.

A qui s'adresse ce guide?

Ce guide s'adresse principalement aux prestataires de services de l'emploi (PSE), par exemple les Services publics de l'emploi (SPE) et les Agences d'emploi privées (AEP), ainsi qu'aux autres organisations chargées d'offrir ces services aux réfugiés et aux travailleurs migrants (déjà installés dans le pays d'accueil; potentiels et impatriés). Tous ces intervenants auront ainsi une meilleure vision des services disponibles et pourront offrir l'information voulue aux groupes cibles.

Les migrants eux-mêmes bénéficieront également d'une meilleure information sur ces services, notamment en ce qui concerne la validation de leurs compétences.

Structure du guide

Le guide comprend quatre sections:

- concepts fondamentaux: migration et systèmes de validation des acquis de l'expérience;
- aperçu des groupes-cibles; analyse globale des dispositifs de validation des compétences;
- description des modalités de validation des aptitudes et compétences professionnelles acquises de manière formelle, informelle ou non formelle;
- autres services du marché du travail offerts aux travailleurs migrants (installés dans le pays d'accueil, migrants potentiels et impatriés) et aux réfugiés, y compris dans le contexte de la pandémie du COVID-19.

Une liste d'outils utiles est annexée à chaque section. Les utilisateurs sont invités à adapter les outils et modèles présentés dans ce guide, ainsi que ceux qu'ils emploient ou dont ils disposent actuellement. Un glossaire des termes clés figure à l'Annexe 9. Une liste non exhaustive de lectures conseillées est également jointe en annexe à la fin de chaque Section.

Abréviations

ABMMO	Accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre
AEP	Agence d'emploi privée
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
ARM	Accord de reconnaissance mutuelle
ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau international du Travail
CAE	Certification des acquis de l'expérience
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CEA	Communauté est-africaine
CE	Commission européenne
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CNC	Cadre national de certification
CQ	Cadre de qualifications
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EURES	Réseau européen des services de l'emploi
EVAE	Evaluation et validation des acquis de l'expérience
<i>FMM</i>	Soutien à la libre circulation des personnes et aux migrations en Afrique de l'Ouest, financé par l'UE et la CEDEAO
<i>GIZ</i>	Société allemande pour la coopération internationale (<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>)
NIT	Normes internationales du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT/CIT	Centre international de formation de l'OIT (Turin)
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PAMT	Programmes/politiques actifs du marché du travail
PARES	Partenariat européen des services de l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
POSC	Petite organisation sectorielle et communautaire
SNC	Système national de certification

SPE	Service public de l'emploi
TDM	Travailleurs domestiques migrants
<i>TESDA</i>	<i>Technical Education and Skills Development Authority</i> (Philippines)
<i>TOAP</i>	<i>TESDA Onsite Assessment Program</i> (Philippines)
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	Validation des acquis de l'expérience
<i>VETA</i>	<i>Vocational Education and Training Agency</i> (République-Unie de Tanzanie)

SECTION 1

LES CONCEPTS FONDAMENTAUX

Pour mettre ce guide à profit, il importe de bien comprendre la problématique des migrations et les concepts fondamentaux relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE), expliqués dans la présente section.

1.1 Migration

1.1.1 Définitions de l'expression «travailleur migrant»

La migration concerne les personnes qui émigrent vers un autre pays pour des raisons d'ordre environnemental, économique, culturel et sociopolitique (migration internationale).

Une étude portant sur les phénomènes migratoires conventionnels énumère les facteurs susceptibles d'inciter les personnes à émigrer:

Facteurs d'attraction des pays d'accueil

Meilleures conditions de vie dans le pays de destination, qui incitent des personnes ou des groupes à quitter leur pays d'origine, par exemple: situation économique plus favorable; meilleur système éducatif; marché de l'emploi plus dynamique; perspective d'une vie meilleure.

Facteurs incitant les migrants à quitter leur pays d'origine

Diverses situations contraignent les personnes à émigrer, notamment: conflits, violations des droits de l'homme, discrimination, intolérance, persécutions, sécheresse, famine, perspectives économiques bouchées, absence d'emplois.

La convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, dispose que le terme «travailleur migrant» désigne «une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte» et inclut «toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.».

Tirée des normes internationales du travail de l'OIT, cette définition trouve son origine dans le Préambule de la Constitution de l'OIT (1919), qui appelle notamment à «... la défense des

intérêts des travailleurs occupés à l'étranger». D'autres définitions figurent dans l'Encadré 1.1, ci-dessous.

Encadré 1.1. Définitions du terme «travailleur migrant»

La Convention des Nations Unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille donne une définition plus large de ce terme que celle de l'OIT (voir ci-dessus). Entrée en vigueur en 2003, elle définit les travailleurs migrants comme «... 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 également les travailleurs transfrontaliers et saisonniers, les gens de mer et les 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.

Les *Directives 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.».

En outre, les *Directives de la CIST* précisent que les réfugiés qui travaillent ou cherchent du travail sont définis comme des travailleurs migrants internationaux (paragr. 20 1).

Un migrant temporaire est une personne de nationalité étrangère qui entre dans un pays avec un visa, un permis non renouvelable ou renouvelable sous conditions. Les migrants temporaires comprennent les personnes ayant un emploi saisonnier; les migrants permanents sont ceux qui entrent dans un pays avec un droit de séjour permanent, ou avec un visa ou permis renouvelable indéfiniment (BIT, 2017a). Les *Directives de la CIST* définissent les travailleurs migrants internationaux temporaires comme 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 (pp. 11-12).

Selon la définition statistique des Nations Unies (1998), les travailleurs migrants impatriés sont ceux qui reviennent dans leur pays d'origine après une période d'emploi à l'étranger. Il importe de souligner que cette définition couvre uniquement ceux qui ont l'intention de rester un an ou plus dans leur pays d'origine.

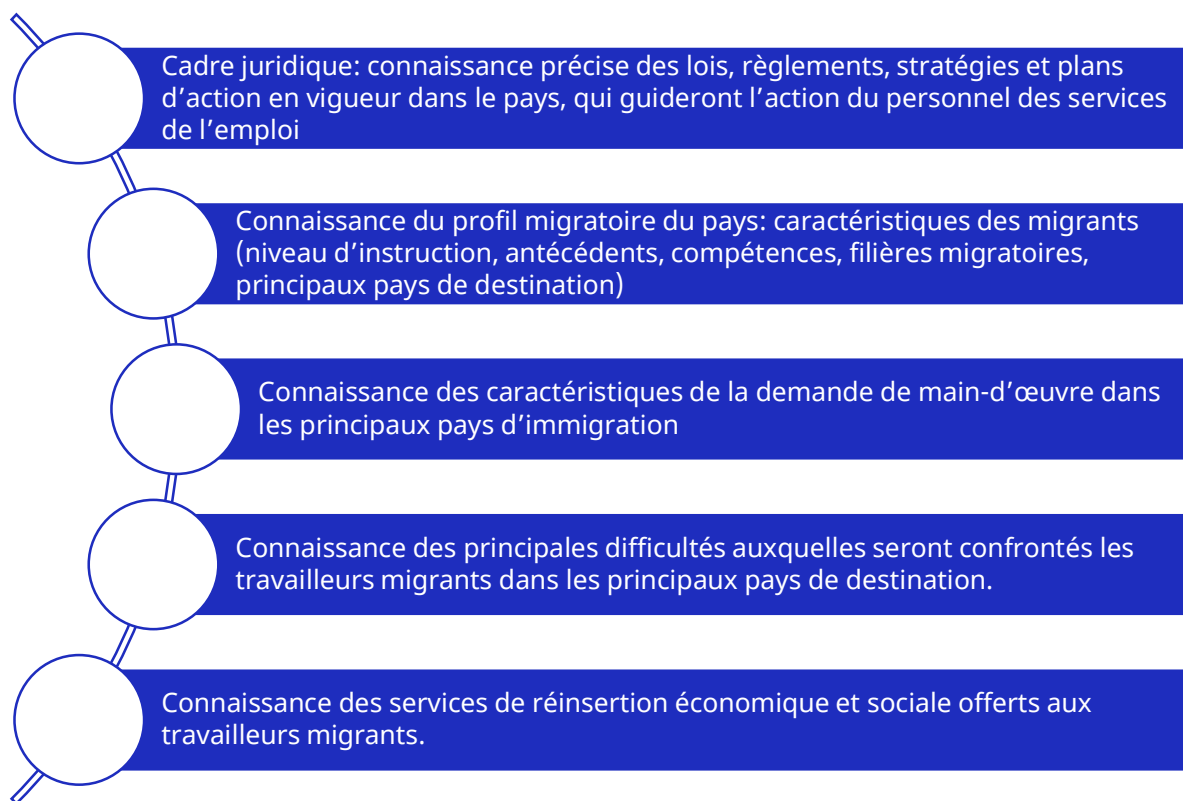
La Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés, 1951 (également dénommée Convention de 1951 sur les réfugiés) définit comme réfugié toute personne qui craint avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui, du fait de cette crainte, ne peut ou ne veut y retourner. Cette convention établit des normes minimales concernant le sort et les droits des réfugiés, y compris l'accès à l'enseignement et au travail. Bien que cette définition soit reconnue au plan international, les acceptions juridiques de ce terme diffèrent selon les pays. Il convient de noter à cet égard que seuls certains Etats ont ratifié la Convention de 1951, ou ont une législation couvrant les réfugiés. Par ailleurs, certains instruments régionaux – comme la Déclaration de Cartagena ³, ou la Convention régissant les aspects spécifiques du problème des réfugiés en Afrique ⁴ – donnent une définition plus large de ce concept.

1.1.2 Systèmes de gestion des migrations

La gestion des flux migratoires et les interventions concrètes auprès des principaux groupes cibles de migrants dépendent fortement du contexte juridique, politique et culturel, ainsi que de considérations factuelles, dont les utilisateurs de ce guide doivent tenir compte pour instaurer un cadre propice aux services de migration:

³ https://www.oas.org/dil/1984_cartagena_declaration_on_refugees.pdf.

⁴ https://au.int/sites/default/files/treaties/36400-treaty-0005_-_oau_convention_governing_the_specific_aspects_of_refugee_problems_in_africa_e.pdf.



En règle générale, les pays qui contrôlent les flux migratoires réglementent strictement les conditions d'entrée sur leur territoire, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants. Pour entrer dans le pays, les migrants réguliers doivent détenir un visa, un permis de séjour et un permis de travail, conformément à la réglementation nationale. Par ailleurs, les pays d'accueil doivent s'efforcer d'atténuer les préoccupations de leurs travailleurs nationaux face à la concurrence potentielle des travailleurs migrants; ils doivent aussi tenir compte des besoins du marché du travail national, en demandant aux employeurs d'embaucher des ressortissants nationaux pour combler les postes vacants difficiles à pourvoir, dans tous les cas où cela est possible.

Pour régulariser leur statut dans le pays d'accueil, les travailleurs migrants doivent se conformer au système de migration du pays en question, y compris les dispositions juridiques et administratives réglementant spécifiquement ces questions. Il existe différents systèmes de migration réglementée, les plus courants étant les régimes à points et les systèmes de quotas (voir Encadré 1.2).

Encadré 1.2. Exemples de systèmes de migration

Régimes de points

Ces régimes 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 à des fins de travail 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 professionnelles; et à faciliter la liberté de mouvement dans l'Union européenne pour les ressortissants des pays tiers (voir: <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).

1.1.3 Protection des travailleurs migrants

Les pouvoirs publics doivent intervenir pour protéger les travailleurs migrants au stade du recrutement, où les pratiques frauduleuses sont monnaie courante, pour diverses raisons: déficits de travail décent, gouvernance inadéquate des migrations de main-d'œuvre, lacunes des systèmes d'inspection et d'exécution, mauvaise application des droits et principes fondamentaux du travail (BIT, 2016a). Les exemples de pratiques trompeuses sont bien connus, notamment: les escroqueries visant à soutirer de l'argent aux travailleurs migrants en échange d'emplois inexistants à l'étranger; les faux visas, contrats de travail et billets de voyage; et les autres pseudo-services associés à la migration. En fait, il existe une «industrie florissante de la migration», où se mêlent intermédiaires illégaux et non accrédités, qui

prétendent «faciliter» les migrations de main-d'œuvre mais, en réalité, agissent au mépris de toute réglementation. Les pratiques frauduleuses de recrutement prennent généralement les formes suivantes:

Publication et diffusion de diverses informations trompeuses, demandant un paiement exorbitant pour des offres d'emploi inexistantes

Refus de fournir des renseignements, ou donner des renseignements erronés, sur la nature des emplois offerts et les conditions de travail

Choix des candidats en fonction des sommes qu'ils sont prêts à déboursier pour obtenir un travail, et non en fonction de leurs qualifications

Le nombre de recruteurs illégaux ou non accrédités a considérablement augmenté ces dernières années, problème aggravé par les procédures juridiques d'émigration restrictives, compliquées, longues et coûteuses, ainsi que par les sanctions dérisoires encourues par les personnes qui se livrent à ces activités illégales.

Plusieurs instruments internationaux protègent les travailleurs migrants contre ces abus (voir Encadré 1.3).

Encadré 1.3. Instruments de l'OIT et des Nations Unies concernant les travailleurs migrants

La Constitution de l'OIT promeut les principes de justice sociale et protège les personnes dans leur milieu de travail, y compris les «travailleurs occupés à l'étranger».

Il existe deux instruments de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants: la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 pour l'emploi, et la recommandation afférente (n° 86); la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation afférente (n° 151). Lorsqu'ils élaborent des lois et politiques nationales sur la protection des travailleurs migrants, les gouvernements devraient s'inspirer des principes sous-jacents de ces instruments. En outre, les principes contenus dans la Convention internationale de 1990 des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille complètent ces deux conventions de l'OIT.

Les autres instruments de l'OIT particulièrement pertinents à cet égard sont, notamment: la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; et la recommandation afférente (n° 195); la convention (n° 189) concernant les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures

complémentaires), 2014. Le BIT a également élaboré un Cadre multilatéral non contraignant sur les migrations de main-d'œuvre, qui contient des directives et principes non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, étayé par une série de «pratiques optimales» (voir la dernière mise à jour dans la Base de données des bonnes pratiques de l'OIT - Politiques et programmes de migration de main-d'œuvre), qui peut utilement aider les mandants de l'OIT à élaborer des politiques de migration de main-d'œuvre raisonnées et mieux adaptées.

Parmi les autres instruments pertinents figurent les huit conventions fondamentales de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, concernant le travail forcé, la liberté syndicale, le travail des enfants et la non-discrimination. Les autres normes du travail particulièrement pertinentes comprennent la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (indemnisation des accidents), 1925; la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010; et la recommandation (n° 205) sur le travail décent et l'emploi pour la paix et la résilience, 2017.

Les pratiques de recrutement équitables sont une composante essentielle des mécanismes visant à protéger efficacement les droits des travailleurs migrants, à réduire le coût des migrations de main-d'œuvre, renforcer les compétences et à améliorer l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les emplois disponibles. Le BIT a élaboré à cet égard un document intitulé *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes* (2019), qui aident ses mandants, et l'organisation elle-même, à promouvoir et garantir les pratiques de recrutement équitable. Ces principes et directives sont fondés sur les normes internationales du travail et les instruments de l'OIT.

Aux termes de la section 5 des *Principes généraux*: «Les autorités compétentes devraient prendre des mesures spécifiques contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses, notamment celles qui risquent de mener à des situations de travail forcé ou de traite d'êtres humains.». Ce principe est confirmé par la directive n° 3 sur le renforcement de la législation contre les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, la directive n° 6 sur l'élimination de la facturation des commissions de recrutement et des coûts connexes aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, et la directive n° 8 sur l'accès des travailleurs aux mécanismes de règlement des griefs et autres différends, contre les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement.

1.1.4 Services de l'emploi

Dans un nombre croissant de pays, l'un des principaux organes de mise en œuvre des politiques nationales de migration de la main-d'œuvre est le Service public de l'emploi (SPE), généralement décentralisé par l'entremise d'antennes régionales et locales. Le SPE collabore avec le ministère du travail et les partenaires sociaux dans le cadre de ses fonctions d'intermédiation sur le marché du travail.

Dans de nombreux pays, les services du marché du travail destinés aux demandeurs d'emploi, y compris les travailleurs migrants, peuvent être proposés par les agences d'emploi privées (AEP). En règle générale, ces agences sont agréées par le gouvernement et soumises à divers contrôles afin de prévenir les abus.

Les agences d'emploi publiques et privées ont un rôle distinct et parfois complémentaire, en matière d'aide aux travailleurs migrants.

Les SPE peuvent offrir des services aux travailleurs migrants et faciliter leur intégration sur le marché du travail (voir Tableau 1.1). Si un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre le prévoit, ils peuvent également aider les travailleurs migrants étrangers, conformément aux politiques nationales en matière de migration et d'emploi.

Tableau 1.1. Services offerts par les SPE aux travailleurs migrants

Travailleurs migrants potentiels	Travailleurs migrants impatriés	Ressortissants nationaux travaillant à l'étranger
Conseils sur les possibilités d'emploi dans les pays de destination	Réinsertion sur le marché du travail et dans l'environnement social	Conseils professionnels et orientation vers les possibilités de formation et les mesures de promotion de l'emploi
Information et formation sur: • le marché du travail, la législation, les droits, la langue, etc. des pays de destination • les documents nécessaires pour entrer dans le pays • les permis de travail et de séjour • les certificats de compétence linguistique – le cas échéant • le transport • les techniques de rédaction de CV, et le comportement en entrevue	Soutien à la validation des compétences acquises à l'étranger	Soutien à la validation de leurs compétences et qualifications sur le marché du travail local

les procédures de validation des compétences dans les pays de destination et les documents à préparer avant le départ		
Avant le départ, ateliers portant sur différents thèmes	Possibilités de formation pour adapter les compétences des travailleurs migrants impatriés à celles qui sont demandées sur le marché du travail national	
Si ces dispositions font partie de l'accord avec le pays de destination: - Choix des candidats qualifiés pour les postes vacants disponibles - Contrat de travail à signer avant le départ	Offrir, le cas échéant, des possibilités de travail indépendant	

La législation de certains pays dispose que la fonction des agences d'emploi privées (AEP) se limite au marché du travail national; ailleurs, les AEP agréées, contrôlées par les autorités compétentes, peuvent fournir une assistance et un soutien technique aux travailleurs migrants. La situation est variable en ce qui concerne les SPE: dans certains cas (p. ex. en Ukraine), ils n'interviennent pas dans l'aide aux travailleurs migrants potentiels; ailleurs (p. ex. au Maroc et en Tunisie), ils ont une compétence partagée avec les AEP; dans d'autres pays (p. ex. en Ethiopie), seuls les AEP et le ministère du travail sont compétents (voir Encadré 1.4).

Encadré 1.4. Rôle des AEP en Ethiopie

Le gouvernement éthiopien ayant interdit la migration de main-d'œuvre vers le Moyen-Orient et les Etats arabes du Golfe persique en 2013, la Chambre des représentants du peuple (CRP) a approuvé en janvier 2016 une nouvelle Proclamation sur l'emploi à l'étranger (n° 923/2016), par laquelle le gouvernement éthiopien voulait mieux protéger les droits des Ethiopiens souhaitant travailler à l'étranger, et renforcer la coopération internationale avec d'autres pays afin d'améliorer les conditions de travail et de vie de ses ressortissants qui y sont employés.

Le projet de loi interdit aux travailleurs d'émigrer vers un pays avec lequel l'Ethiopie n'a pas conclu d'accord bilatéral de main-d'œuvre, et exige qu'ils remplissent certains critères (connaissances, compétences, langue du pays de destination, etc.) avant de les autoriser à partir. Les intéressés sont censés avoir effectué au moins huit ans d'études. Ils doivent également posséder un certificat de compétence dans le secteur d'activité où ils seront

employés (entretien ménager, soins à domicile, etc.), et passer des examens médicaux dans un établissement choisi par le ministère de la Santé.

La nouvelle proclamation dispose que les agences d'emploi doivent posséder un capital social d'un million de *birr* éthiopiens pour être habilitées à envoyer des travailleurs à l'étranger. Elle prévoit également que ces agences doivent être gérées professionnellement; cela suppose une évaluation des qualifications de leurs administrateurs, qui doivent détenir au moins une licence et trois ans d'expérience professionnelle en gestion.

Source: Proclamation éthiopienne sur l'emploi à l'étranger n° 923/2016.

Les relations entre les agences de placement publiques et privées sont parfois difficiles, pour des raisons de concurrence ou de méfiance; dans certains, elles s'ignorent tout simplement et travaillent séparément. Pour remédier à cette situation et offrir aux demandeurs d'emploi des services plus efficaces et de meilleure qualité, de nombreuses initiatives ont été prises dans le cadre de partenariats public-privé (PPP). L'une des approches les plus structurées à cet égard est celle de l'Union européenne dans le cadre du Partenariat entre les services de l'emploi, PARES (voir Encadré 1.5).

Encadré 1.5. Le partenariat entre les services de l'emploi de l'UE (PARES)

Ce dispositif accompagne les efforts de dialogue au niveau européen, afin de promouvoir la coopération entre les différents types de services de l'emploi (publics, privés, à but non lucratif) et d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail en Europe.

Lancé en 2011, le PARES a émis en 2013 une série de recommandations sur la rédaction d'un Protocole d'accord au niveau national, à l'intention des SPE. La plate-forme permet aux partenaires de partager leurs bonnes pratiques grâce à une base de données, qui comprend également des exemples de mesures organisationnelles, d'outils et de politiques actives du marché du travail, concernant la prestation de services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

Source: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991>.

Il existe d'autres exemples de PPP entre les SPE et d'autres partenaires (centres de formation, organisations d'employeurs, etc.) sur d'autres continents. L'encadré 1.6 donne des exemples de systèmes instaurant une collaboration spécifique entre les agences de l'emploi publiques et privées.

Encadré 1.6. Exemples de partenariats entre les agences d'emploi publiques et privées

Nouvelle-Zélande. Depuis 2009, il existe un partenariat formel entre le SPE et l'organe représentatif faîtière des AEP, la *Recruitment and Consulting Services Association*. Grâce à ce partenariat, les demandeurs d'emploi inscrits au SPE ont accès à un plus grand nombre d'offres d'emploi que ce ne serait le cas autrement; et les AEP peuvent rejoindre un plus grand nombre de candidats potentiels pour leurs clients employeurs.

Source: www.beehive.govt.nz/release/work-and-income-and-recruitment-agencies-join.

Mali. En janvier 2016, le Collectif National des Bureaux de Placement Payants et des Entreprises de Travail Temporaires (CONABEM) et l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), ont signé un protocole de coopération aux termes duquel le CONABEM fournit un appui technique aux activités institutionnelles de l'ANPE, par exemple:

- information sur les stages effectués;
- partage des données statistiques;
- analyse des tensions sur le marché du travail;
- dialogue et échange mutuel d'informations;
- échanges et formation sur les normes, en particulier sur la traite des migrants;
- contribution aux processus de validation des compétences des migrants impatriés.

Source: ANPE et CONABEM, 2019.

1.2 Economie informelle et emplois informels

Selon les normes statistiques internationales (BIT, 2018b), l'économie informelle se compose d'unités de production de biens ou de services, dont l'objectif premier est de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. L'emploi informel peut exister dans l'économie formelle ou informelle, ou au sein de foyers privés. L'Encadré 1.7 indique les pourcentages de travailleurs occupés dans l'économie informelle au niveau mondial.

Encadré 1.7. Travailleurs de l'économie informelle

Au total, 61,2 % (dont 58,1 % de femmes et 63,0 % d'hommes) de la main-d'œuvre mondiale (âgée de 15 ans et plus) travaillent dans l'économie informelle. Les taux d'emploi informel les plus élevés se trouvent en Afrique, soit 85,8 % (dont 89,7 % de femmes et 82,7 % d'hommes). Les taux d'informalité sont pratiquement comparables dans la région Asie-Pacifique (68,2 %) et les Etats arabes (68,6 %). Le taux d'informalité s'élève à 40 % dans les Amériques, et à 25,1 % en Europe et en Asie centrale. Le niveau d'instruction est l'élément clé à cet égard: lorsqu'il s'élève, le taux d'informalité diminue. Les personnes qui ont

terminé leurs études secondaires et supérieures sont moins susceptibles d'occuper un emploi informel que les travailleurs qui n'ont suivi aucune scolarité, ou n'ont complété que le niveau primaire.

Source: OIT, 2018c.

L'apprentissage est souvent le principal moyen d'acquisition des compétences dans l'économie informelle; toutefois, l'absence de mécanismes officiels de validation de ces compétences en réduit la valeur sur le marché du travail. Même lorsqu'il est possible d'obtenir un certificat de validation en passant les tests de compétences proposés par l'organisme responsable (p. ex. en République-Unie de Tanzanie, la *Vocational Educational and Training Authority, VETA*)⁵, peu d'apprentis s'en prévalent, probablement en raison du coût de la préparation aux tests, du temps et de la barrière linguistique (les tests sont généralement administrés en anglais). La *Small Industry and Community Organization (SICO)* a mis en œuvre quelques bonnes pratiques dans de nombreux pays, mais elles ne sont pas organisées de manière systématique. Se fondant sur neuf études de cas (BIT, 2015a), le BIT a publié un Guide de ressources pour l'évaluation des compétences dans l'économie informelle, les petites industries et les organisations communautaires (BIT, 2015b; voir Encadré 1.8). Les cas présentés dans le guide concernent divers groupes cibles (apprentis, maîtres artisans, travailleurs) et niveaux de *SICO* (fédérations; associations d'entreprises mono et multi-métiers; syndicats).

Encadré 1.8. Evaluation des compétences dans l'économie informelle

L'évaluation des compétences suit le cheminement ci-dessous:

1. Préparation. Avant d'entamer l'évaluation, il faut: a) identifier les personnes devant faire l'objet de l'évaluation (apprenti, maître-artisan, autres travailleurs); b) déterminer leur niveau de compétence (travailleur moyennement qualifié, ouvrier qualifié, spécialiste); c) évaluer le niveau d'instruction des candidats; d) préciser la langue parlée par les candidats; e) choisir les méthodes d'évaluation adéquates (oral, écrit, langue choisie).
2. Identification du profil professionnel et des principales tâches à évaluer.
3. Choix de critères d'évaluation pour l'ensemble du profil.
4. Choix de critères d'évaluation objectivement vérifiables.
5. Elaboration de tests théoriques (trois niveaux de complexité).

⁵ Voir <https://www.veta.go.tz/>.

6. Mise en place d'un comité d'évaluation, généralement composé de membres de l'association et, à des degrés divers, de plusieurs autres représentants (p. ex. ministères chargés de l'administration des tests professionnels, municipalités, ONG locales ou représentants d'un centre de formation).
7. Organisation de tests d'évaluation, y compris la date et le lieu. Pour les apprentis, l'évaluation se fait au terme de la période d'apprentissage. Les évaluations pratiques se déroulent généralement en milieu de travail afin de simuler au mieux les conditions réelles de travail. L'épreuve théorique peut se dérouler dans une salle de réunion du SICO, un local municipal ou une salle de classe d'un centre de formation. La durée de l'évaluation diffère selon les métiers.

Source: ILO, 2015b.

1.3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

1.3.1 Le concept de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas un concept nouveau, mais les termes employés pour la définir diffèrent d'un pays à l'autre, ainsi qu'entre les organisations et les chercheurs qui étudient ces questions. L'expression «validation des acquis de l'expérience» (VAE) est retenue ici ⁶.

La VAE sert à identifier, étayer, évaluer et certifier les compétences acquises par une personne dans le cadre des apprentissages formels, informels et non formels qu'elle a complétés, par rapport aux normes appliquées dans le cadre des systèmes traditionnels d'enseignement et de formation. La VAE offre aux personnes concernées la possibilité de faire reconnaître leurs compétences, d'obtenir des crédits en vue d'une formation qualifiante, ou 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, et facilite ainsi leur parcours professionnel.

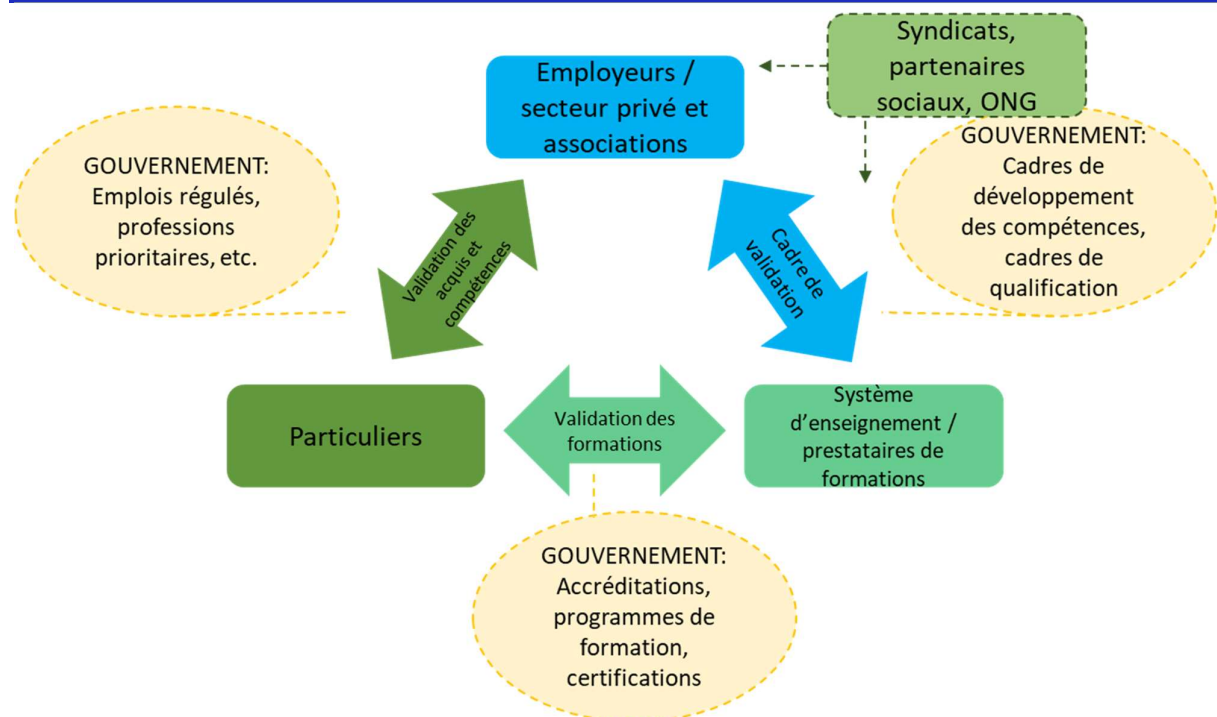
La VAE permet d'évaluer et de certifier les compétences et aptitudes acquises par les candidats, tant dans leur pays d'origine qu'à l'étranger. De nombreux systèmes de VAE ont

⁶ Plusieurs autres expressions sont également employées en anglais, notamment: *Accreditation/Assessment of Prior Experiential Learning (APEL)*; *Validation of Non-formal and Informal Learning (VNFIL)*; ou *Valuation of Prior Learning (VPL)*.

mis en place un «organisme d'accréditation», habilité à certifier les compétences acquises par les candidats, à fournir de l'information ou assurer la coordination avec les autres parties prenantes, et qui constitue souvent le point de contact initial pour les candidats potentiels.

Les dispositifs et organismes de VAE étant aussi divers que complexes (voir la Figure 1.1), il n'est pas étonnant que les utilisateurs potentiels éprouvent parfois des difficultés à comprendre leur fonctionnement. Selon une étude menée par l'OCDE en 2014, les travailleurs migrants connaissent l'existence des mécanismes d'évaluation et de VAE, mais jugent la procédure trop lourde ou complexe. Le présent guide tente de répondre à ces préoccupations en renforçant les capacités des prestataires de services de l'emploi.

Figure 1.1. Les principaux acteurs des systèmes de VAE



Source: Adapté de Braňka, 2016

1.3.2 Avantages de la VAE

Les avantages des systèmes de VAE sont triples, selon le groupe d'utilisateurs concerné: les particuliers (en l'occurrence, les travailleurs migrants), les prestataires de formation et les employeurs. **La VAE peut avoir plusieurs effets positifs pour les travailleurs migrants, car elle:**

améliore leurs possibilités d'emploi, et facilitant 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 impatriés grâce à la validation des compétences acquises à l'étranger.

La VAE présente plusieurs avantages pour les prestataires d'éducation et de formation (SCQF, 2010).
Par exemple, elle:

améliore le taux de rétention des apprenants;

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

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

La VAE peut également s'avérer efficace et utile pour les employeurs car elle permet de réduire le taux de rotation du personnel et d'abaisser les coûts de recrutement et de formation des employés, contribuant ainsi à améliorer la productivité. **La VAE présente donc un intérêt pour les employeurs,** car elle:

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.

1.3.3 Fonctionnement des systèmes de VAE; aperçu général

En termes simples, les critères d'évaluation et de validation des apprentissages informels et non formels sont identiques à ceux qui sont appliqués dans le cadre des systèmes formels d'enseignement, de formation et de normes professionnelles. Une norme professionnelle est une description détaillée des compétences qu'un employé est censé posséder et appliquer dans le cadre de son travail. Ces normes constituent un ensemble de prescriptions et de critères, applicables à l'échelon national, décrivant les qualifications et compétences exigées pour un poste donné (voir l'exemple donné à l'Annexe 1).

L'expression «acquis de formation» désigne les aptitudes et compétences qu'une personne est censée acquérir en suivant un programme d'enseignement ou de formation; elle représente une extrapolation des critères énumérés dans la norme professionnelle, de nature plus générale. Les acquis de formation constituent un guide utile, en ce qu'ils donnent aux apprenants et aux employeurs des indications sur le contenu des programmes d'enseignement ou de formation, et assurent la cohérence des résultats des divers modules et sujets enseignés. La VAE permet de vérifier si les connaissances acquises par un candidat sont conformes à la norme professionnelle correspondante.

Le processus de VAE des travailleurs migrants suppose généralement la validation des qualifications acquises dans leur pays d'origine – y compris la vérification des documents faisant foi de la formation complétée, des pièces justificatives (compétences acquises grâce aux formations informelles et non formelles; expérience professionnelle; formation continue) –, ainsi que la mise en place de procédures d'évaluation des compétences (au moyen de tests).

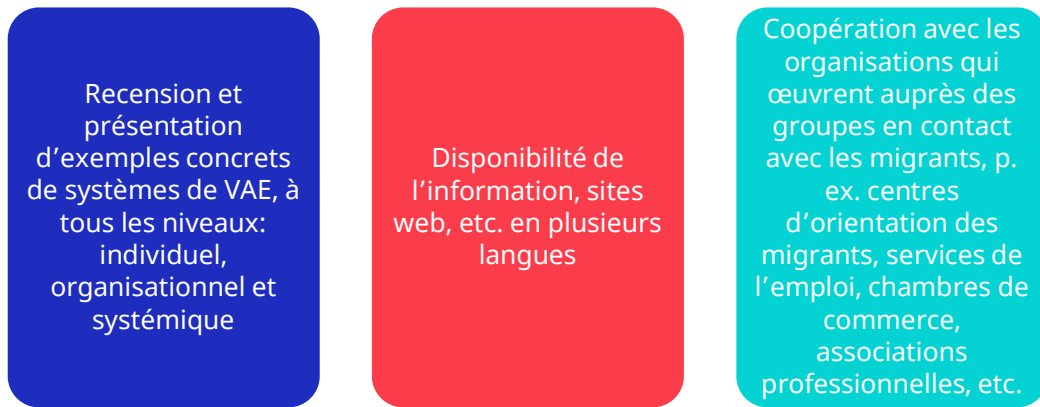
Les travailleurs migrants potentiels ont intérêt à engager la procédure de validation de leurs acquis avant même leur départ. Certains accords bilatéraux instaurent un processus de validation automatique. Les mesures d'appui, comme les conseils et les recommandations visant l'amélioration des compétences, ont une importance considérable à cet égard.

En règle générale, les processus de validation au niveau sectoriel sont gérés par les instances du secteur d'activité concerné, par exemple les Conseils sectoriels de compétences (CSC), ou en coopération avec l'autorité gouvernementale compétente. Cette démarche se distingue essentiellement par l'accent mis sur la formation. Dans d'autres types de systèmes, la mise à niveau des compétences est souvent facultative, mais la VAE au niveau sectoriel suppose généralement – voire recommande – une formation supplémentaire pour obtenir une certification formelle. La participation des employeurs aux organismes de développement et de coordination des compétences peut prendre différentes formes: rôle purement consultatif (p. ex. Antigua-et-Barbuda, Mozambique); responsabilité conjointe pour l'élaboration des normes professionnelles (p. ex. Bangladesh); participation au processus d'accréditation, de certification et d'évaluation (p. ex. les économies insulaires de la région du Pacifique); gestion de l'offre (p. ex. Botswana, Inde, Jamaïque, Kenya, Afrique du Sud).

Dans la pratique, bon nombre de systèmes de VAE sont étroitement liés à l'offre de formation. Si le processus révèle des lacunes susceptibles d'empêcher une personne de poursuivre la carrière ou la formation envisagées, l'étape suivante devrait logiquement être la mise en place d'un programme de mise à niveau des compétences.

Les processus de validation des enseignements formels de niveau post-secondaire sont parmi les plus avancés au niveau mondial. Les établissements d'enseignement tertiaire constituent le point focal pour la validation des enseignements suivis à l'étranger; dans de nombreux pays en développement, ce rôle est dévolu aux universités. Il existe plusieurs systèmes internationaux de validation des enseignements suivis à l'étranger, dont les plus importants et les plus reconnus sont: le Processus de Bologne; la Convention de Lisbonne, 1997; les Conventions d'Arusha et d'Addis-Abeba sur la validation des études, des diplômes et des grades; et la Convention régionale sur la validation des études, des diplômes et des grades de l'enseignement supérieur dans la région Asie-Pacifique.

Les mécanismes de VAE étant souvent perçus comme peu accessibles, complexes et coûteux, il est essentiel de bien les faire connaître, et d'offrir des services d'information et d'orientation à ce sujet; la portée et la qualité de ces dispositifs sont la clé du succès à cet égard. Les migrants doivent également comprendre qu'il importe de faire valider leurs compétences. Le diagramme ci-dessous donne des exemples de méthodes à suivre:



La Section 3 guide les utilisateurs dans les diverses étapes facilitant l'accès à la VAE.

Il est possible d'établir des normes professionnelles au niveau régional, afin de comparer les qualifications entre divers pays. Les systèmes de validation à l'échelon régional facilitent la mobilité des travailleurs au sein des Etats Membres des organisations de développement régional, grâce aux Accords de reconnaissance mutuelle (ARM, voir Encadré 1.9).

Encadré 1.9. Exemples d'Accords de reconnaissance mutuelle

Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE). Créée en vertu d'un traité signé le 30 novembre 1999, la CAE regroupe cinq Etats, couvrant une superficie de 2,5 millions de km² et comptant plus de 177 millions d'habitants (2019). La «reconnaissance mutuelle des titres universitaires et qualifications professionnelles» (arts. 5.3 et 11) est un mécanisme transparent, dont l'objectif est de mettre en œuvre le Protocole relatif au Marché commun de 2010 et qui répond à la volonté des Etats partenaires de faciliter la libre circulation des personnes et des travailleurs. A ce jour, des ARM ont été conclus pour les professions suivantes: comptables, architectes, ingénieurs, vétérinaires, avocats. Des négociations sont en cours pour d'autres professions (p. ex. les pharmaciens).

Il convient de noter que la mobilité des professions reste limitée: ainsi, l'ARM relatif aux ingénieurs a été signé par quatre Etats Membres, mais non par le Burundi et le Sud-Soudan.

ANASE. Les Etats Membres de l'ANASE ont mis en œuvre un projet d'envergure régionale, et signé plusieurs ARM depuis 2005. Ces accords spécifient les compétences ou l'expérience requises pour certaines catégories professionnelles, afin que leurs membres puissent faire certifier leurs compétences et travailler dans un autre pays de la région. Ces exigences sont définies par un comité établi pour chaque profession concernée. Il existe des ARM pour huit professions: ingénieurs, infirmiers, arpenteurs-géomètres, architectes, comptables, médecins, dentistes et professionnels du tourisme. Toutefois, la mise en œuvre des ARM soulève des difficultés, parce que les procédures de validation des compétences ne sont pas liées aux systèmes de permis de travail, et qu'il subsiste plusieurs obstacles techniques et

politiques aux niveaux national et régional, qui empêchent ces professionnels d'exercer leur profession dans d'autres pays de l'ANASE.

La Communauté des Caraïbes (CARICOM). Les exemples ci-dessus font tous référence à la mobilité de professions réglementées, à l'exception des travailleurs du tourisme. Il existe également des accords régionaux qui facilitent la mobilité des travailleurs dont les compétences ont été officiellement évaluées par le Centre national de validation des compétences professionnelles (*Caribbean Vocational Qualification, CVQ*) (http://ntatvetcentre.org/cvq_overview.aspx). La CVQ, approuvée par la CARICOM, certifie que les personnes qui l'obtiennent ont acquis une série de compétences professionnelles fondamentales dans un domaine donné, conforme aux prescriptions régionales. La CVQ se fonde sur les compétences requises en matière de formation, d'évaluation et de certification des compétences, selon les normes professionnelles approuvées par la CARICOM, qui facilitent la liberté de circulation dans toute la région.

1.4 Lectures conseillées

- Alquezar, J.; Avato, J.; Bardak, U.; Panzica, F.; Popova, N. 2010. *Migration and skills*, Directions in Development Series (Washington DC, Banque mondiale).
- Andersson, P.; Fejes, A.; Sandberg, F. (eds). 2016. *Recognition of prior learning: Research from around the globe* (London, Routledge).
- Andrees, B.; Nasri, A.; Swiniarski, P. 2015. *Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration: Models, challenges and opportunities* (Genève, BIT).
- CEF (Centre européen de formation); CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle); BIT (Bureau international du Travail). 2014. *Working at sectoral level, Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs Series*, Vol. 3 (Bruxelles et Genève).
- —. 2015. *The role of employment service providers, Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs Series*, Vol. 4 (Bruxelles et Genève).
- BIT (Bureau international du Travail). 2007. Guide pour les agences d'emploi privées – Réglementation, contrôle et application, Genève.
- —. 2016. Réunion tripartite d'experts sur les principes et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (Genève).
- —. 2018. *Employment services in the evolving world of work* (Genève).
- —. 2019. Portefeuille de notes d'orientation des politiques sur la promotion du travail décent dans l'économie rurale, 3^e éd. (Genève).
- OIE (Organisation internationale des employeurs). 2018. Enoncé de position sur les migrations de main-d'œuvre (Genève).
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2019. Perspectives des migrations internationales 2019 (Paris).

SECTION 2

CONNAÎTRE VOS GROUPES CIBLES

Les services de l'emploi qui facilitent la validation des compétences des travailleurs migrants s'adressent à cinq principaux groupes cibles: les employeurs; les travailleurs migrants installés dans les pays d'accueil; les travailleurs migrants potentiels; les travailleurs migrants impatriés; et les réfugiés. La présente section donne un bref aperçu de ces groupes en lien avec les systèmes de validation des acquis de l'expérience.

2.1 Les employeurs

Les employeurs internationaux sont les entreprises ou associations professionnelles implantées à l'étranger qui recrutent des travailleurs migrants ou sont susceptibles d'en embaucher. Les agences de l'emploi du pays d'origine les aident notamment à combler les pénuries de personnel en identifiant des candidats dont le profil correspond aux emplois vacants; parfois, elles leur offrent une formation complémentaire afin d'adapter leurs compétences à la demande des employeurs.

Une bonne compréhension de la structure économique d'un pays peut aider les PSE à axer leurs efforts sur les services qu'ils peuvent offrir en matière d'emploi. Ainsi, il est préférable de cibler en priorité les PME dans les pays où elles représentent une part importante du tissu économique. Un argument fréquemment invoqué est que les PME connaissent peu les mécanismes de VAE et s'en prévalent rarement pour les employés qu'elles pourraient embaucher; les actions de sensibilisation et de promotion menées par les services de l'emploi sont donc utiles pour tous les intéressés.

Sur le plan de l'emploi et de la mobilité de la main-d'œuvre, la valeur des systèmes de VAE dépend de la perception qu'en ont les employeurs: ces dispositifs ne sont utiles que s'ils en comprennent l'intérêt et en acceptent les résultats. Du point de vue des employeurs, les systèmes de VAE sont nécessaires pour améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises; sur le plan professionnel, c'est un outil qui améliore le statut des travailleurs et leur valeur sur le marché du travail (Braňka, 2016).

Le degré d'importance que les employeurs attachent aux compétences acquises par les travailleurs grâce à la VAE dépend souvent du secteur concerné, comme l'indique un exemple tiré de la situation australienne: dans le bâtiment et le secteur secondaire, la majorité des

employeurs jugent essentiels les compétences et les certificats officiels, et leur accordent plus d'importance qu'à l'expérience, durant le processus de recrutement.

En revanche, les certificats et les compétences sont moins valorisés dans le secteur des services, notamment ceux qui connaissent un fort taux de roulement du personnel, où l'offre de candidats excède la demande. C'est le cas des emplois de bureau et administratifs, où même les titres officiels ont moins d'importance. Comme il a été mentionné précédemment, dans les professions non réglementées, il appartient en dernière analyse à l'employeur d'accepter – ou non – les équivalences obtenues par les travailleurs grâce à la VAE. Les employeurs devraient donc s'y engager activement, puisque l'efficacité de ces dispositifs est souvent directement corrélée à leur degré de participation (Werquin, 2010).

Il existe un autre dispositif essentiel, qui permet aux partenaires sociaux de bénéficier des politiques de mise à niveau des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, à savoir l'engagement au niveau sectoriel, souvent facilité par les comités ou conseils sectoriels établis afin d'offrir un mécanisme de coordination pour le développement des compétences dans les secteurs économiques clés (voir Encadré 2.1).

Encadré 2.1. Participation des employeurs aux dispositifs de validation des compétences

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 sectoriels de compétences (*SSP*), visant à assurer l'adéquation 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 en vue de la création de fonds de formation et de développement («*O&O fondsen*»), afin d'offrir des possibilités de formation aux employés. Ces fonds financent également 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

Les résultats obtenus par les travailleurs migrants sur le marché du travail des pays de destination dépendent de plusieurs facteurs, notamment le niveau de qualification et la formation scolaire, qui jouent un rôle majeur dans leur vécu migratoire. Conjugués à d'autres obstacles, comme la barrière linguistique et le manque d'expérience professionnelle locale, ces facteurs ont souvent pour effet de les exclure de nombreux emplois.

Un autre aspect joue ici un rôle majeur ces travailleurs possèdent rarement des informations fiables sur les services de l'emploi dans le pays d'origine et ne connaissent pas la situation du marché du travail local. Par conséquent, ils éprouvent parfois des difficultés à identifier les services et filières susceptibles de leur venir en aide, et sont souvent contraints de se rabattre sur les réseaux sociaux, moins propices à la mobilité de la main-d'œuvre (Benton et al., 2014).

Arrivant généralement dans le pays d'accueil munis d'un contrat de travail, les travailleurs migrants temporaires et pendulaires n'ont pas besoin de l'aide des agences de l'emploi pour trouver un travail. Toutefois, une assistance juridique peut leur être utile pour entrer dans le pays d'accueil et, le cas échéant, surmonter les difficultés qu'ils y rencontrent.

Les immigrants permanents ont plutôt besoin de soutien s'ils:

- deviennent chômeurs;
- souhaitent changer d'emploi, ou
- demandent la validation des compétences acquises dans leur pays d'origine (acquis formels, informels ou non formels), qui jouent un rôle déterminant dans leur intégration sociale.

Etant donné les difficultés que les travailleurs migrants peuvent rencontrer sur le plan social et sur le marché du travail, il est essentiel de recenser les facteurs de risque en amont, afin de leur fournir une aide efficace en matière d'emploi. Les interventions multiples – qui associent formation linguistique, programmes d'expérience professionnelle et aide à la recherche d'emploi, ainsi que les mesures de sensibilisation ciblant les employeurs susceptibles d'embaucher ces travailleurs – sont probablement plus efficaces que des mesures ponctuelles.

Les travailleurs migrants sont exposés aux difficultés liées à l'inadéquation des compétences, et ce, pour plusieurs raisons: leurs compétences et qualifications ne sont pas toujours

reconnues dans le pays d'accueil, par exemple parce qu'elles ne sont pas transposables; l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise à l'étranger n'est pas toujours prise en compte; la barrière linguistique les empêche parfois de mettre pleinement à profit leurs autres compétences; la discrimination peut également bloquer leur accès à l'emploi; enfin, les réflexes d'auto-censure et les politiques d'intégration des migrants, y compris les mesures d'appariement des qualifications et des emplois, influencent leurs résultats sur le marché du travail (Sparreboom et Tarvid, 2017).

Encadré 2.2. Validation des compétences pour une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre. Résolution, 106^e Conférence internationale du Travail

Lors de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2017), la Commission sur les migrations de main-d'œuvre a reconnu l'existence de certaines difficultés dans ce domaine, et adopté une résolution concernant la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre.

Parmi les questions abordées, la validation et le développement des compétences des travailleurs migrants ont fait l'objet d'une attention particulière, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants peu qualifiés, qui bénéficient rarement des services de VAE. La Commission a souligné que, si elles sont adéquatement réglementées, les agences d'emploi publiques et privées peuvent jouer un rôle important dans la mise en place de programmes efficaces de validation des compétences pour les travailleurs migrants.

La Commission a reconnu que la participation des mandants tripartites de l'OIT pouvait renforcer l'efficacité et la pérennité des politiques de migration de main-d'œuvre, y compris le développement la validation des compétences. Elle a donc formulé une proposition d'action, afin que le BIT, entre autres, privilégie le développement des compétences et la mise en place de mécanismes de validation des acquis formels ou informels, y compris au niveau sectoriel.

Source: BIT, 2017b.

Selon une étude traitant de l'intégration des travailleurs migrants moyennement qualifiés sur les marchés du travail européens, peu de SPE en Europe (à l'exception de l'Allemagne et de la Suède) estiment que les déficits de compétences entravent l'emploi des travailleurs migrants nouvellement arrivés. Par ailleurs, ils ne considèrent pas cette question comme un volet important de leurs stratégies d'intégration, ce qui donne à penser qu'ils n'ont pas encore pris pleinement conscience des problèmes liés à la validation des compétences acquises à l'étranger (Benton et al., 2014).

S'agissant des systèmes nationaux de validation des acquis informels et non formels, la situation est contrastée dans les principaux pays de destination. Certains pays, et les migrants qui y travaillent, voient dans ces systèmes un tremplin vers la certification officielle de leur formation; d'autres, comme les Pays-Bas et la Suède, mettent plutôt l'accent sur l'expérience professionnelle.

Même lorsqu'il existe un système de VAE dans un pays, de nombreux travailleurs migrants ne s'en prévalent pas, pour plusieurs raisons – manque d'information, coût élevé, lourdeur et complexité des procédures bureaucratiques. **La section 3.1.1 donne plus d'informations sur les méthodes de sensibilisation à la VAE.**

2.3 Les travailleurs migrants potentiels

La demande de main-d'œuvre dans les pays d'accueil peut être gérée de plusieurs manières: mise en œuvre effective d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre; identification des besoins de compétences sur le marché du travail des pays d'accueil; préparation adéquate des migrants, etc. Les services de l'emploi offerts aux migrants qui se préparent à entrer sur un marché du travail étranger relèvent du SPE du pays d'origine. **La section 4.2 donne une description détaillée du rôle des prestataires de services de l'emploi par rapport aux migrants potentiels.** Par exemple, un programme d'orientation ou de formation dispensé avant le départ peut constituer un volet important du processus de préparation à l'émigration (voir Encadré 2.3.).

Dans certains cas, les pays de destination offrent des cours de formation aux travailleurs migrants potentiels dans leur pays d'origine, avant leur départ. C'est généralement le cas lorsqu'ils reçoivent un nombre important de travailleurs migrants originaires d'une région donnée, pour combler la pénurie de main-d'œuvre dans un secteur d'activité.

Encadré 2.3. Mesures préventives facilitant l'adéquation des compétences des travailleurs migrants

Le développement et la validation des qualifications, compétences et expériences acquises à l'étranger sont un volet essentiel de l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail; toutefois, ces aspects sont souvent négligés, voire totalement ignorés. Une façon d'y remédier consiste à anticiper le processus de validation, par exemple en organisant, avant le départ des migrants et dans leur pays d'origine, des séances d'information sur les profils professionnels en demande dans les pays de destination. Une autre possibilité serait de concevoir des programmes de formation menant à une certification valable à la fois dans les pays d'origine et dans les pays de destination.

Par exemple, le Centre de formation "Don Bosco" au Caire, délivre des certificats de compétence valables en Egypte et en Italie.

Le partenariat éducatif mis en place en 2011 par l'Allemagne et le Maroc dans le cadre du «Partenariat de Deauville» constitue un autre exemple. Ce projet s'adresse aux jeunes Marocains formés aux métiers de l'hôtellerie/restauration ou de l'alimentation (HORECA), et possédant une expérience professionnelle en Allemagne, pour les aider à s'intégrer sur le marché du travail. Grâce aux stages d'apprentissage professionnel effectué dans des entreprises allemandes, les compétences de ces travailleurs sont pleinement reconnues dans les pays d'origine et de destination. L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) est chargée de la présélection des candidats, en coopération avec la Société allemande pour la coopération internationale (GIZ).

La même logique sous-tend une initiative semblable, lancée par le gouvernement italien pour appairer les compétences des travailleurs migrants et les exigences du marché du travail italien, grâce à une formation ciblée dans des entreprises italiennes. Les étrangers qui ont entamé une formation dans leur pays d'origine peuvent participer à ce programme en Italie, où ils acquièrent ainsi une expérience pratique. Le visa d'études délivré dans le cadre de ce programme autorise les migrants à travailler pendant la période de formation pratique. Les autorités locales (régions et provinces) parrainent ces projets, et doivent proposer un plan de formation détaillé pour chaque participant. L'apprentissage doit durer entre 3 et 12 mois.

Le gouvernement italien organise également des formations dans les pays d'origine des migrants potentiels, qui doivent comprendre des cours d'italien, des informations sur le marché du travail italien et une formation professionnelle spécifique sur les compétences permettant aux migrants d'obtenir un emploi en Italie. Les compétences dispensées aux migrants potentiels sont définies par les principaux promoteurs du programme, à savoir: les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions publiques et internationales, et les ONG actives dans le domaine de la protection des migrants depuis au moins trois ans. Les pays admissibles sont ceux qui ont conclu avec l'Italie un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre (p. ex. Albanie, République de Moldova, Sri Lanka) ou un accord de réinsertion (p. ex. Algérie, Bosnie-Herzégovine, Egypte, Gambie, Ghana, Nigéria, Philippines, Sénégal, Tunisie).

Idéalement, les travailleurs qui envisagent d'émigrer devraient faire valider leurs compétences et qualifications avant leur départ; toutefois, de nombreux pays en développement ne disposent pas de systèmes adéquats de VAE, et l'autorité compétente ne possède pas les ressources nécessaires. Même dans les cas où les qualifications professionnelles pourraient être facilement certifiées, la validation des acquis informels et non formels des travailleurs migrants potentiels reste problématique. L'absence de systèmes de

VAE dans les pays d'origine, et les difficultés d'accès à ces services dans les pays de destination, privent parfois les travailleurs migrants – notamment ceux qui sont peu ou moyennement qualifiés – de possibilités de travail décent.

Il importe néanmoins de conseiller aux travailleurs migrants potentiels d'emmener avec eux un dossier attestant leurs compétences et qualifications, ce qui suppose parfois de procéder à une évaluation. Les travailleurs migrants auraient également avantage à réunir et conserver les preuves des formations et expériences professionnelles acquises à l'étranger, afin de faciliter la validation de leurs acquis lorsqu'ils rentrent dans leur pays d'origine. Il est fortement conseillé aux travailleurs migrants de recueillir régulièrement les preuves de leurs activités de perfectionnement professionnel à l'étranger, afin de pouvoir faire valider leurs compétences à leur retour (BIT, 2010).

2.4 Les travailleurs migrants impatriés

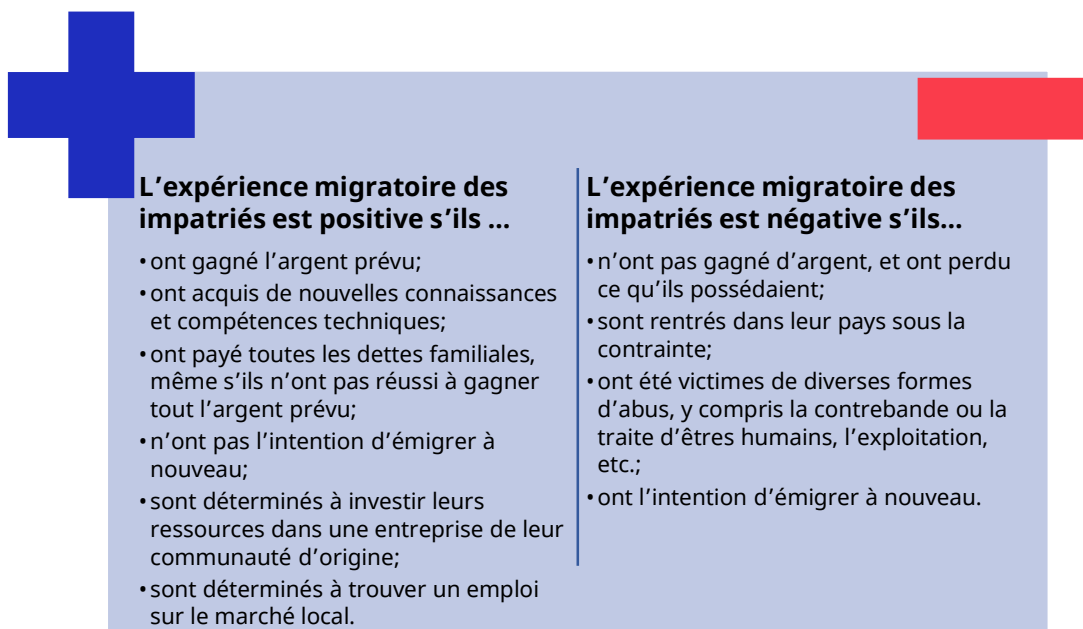
Les travailleurs migrants impatriés ne réussissent pas automatiquement à se réinsérer socialement et professionnellement dans leur pays d'origine, et ont parfois besoin de soutien pour les services suivants:

- orientation professionnelle;
- information sur le marché du travail (intérieur/international);
- soutien au travail indépendant;
- validation des acquis informels et non formels obtenus à l'étranger.

La Section 4.3 donne des renseignements détaillés sur les services offerts à ces travailleurs en lien avec le marché du travail.

De retour dans leur pays d'origine, certains migrants se sentent plus autonomes, confiants dans leurs capacités, et souhaitent se réinsérer dans la société dont ils sont issus. En revanche, d'autres sont confrontés à des problèmes qui aggravent leur vulnérabilité socio-économique, et se retrouvent dans une situation pire qu'avant leur départ: cela survient généralement si leur vécu migratoire a été négatif, s'ils ont subi des pertes financières ou un déclassement professionnel – voire ont été victimes d'abus, de fraude, etc. Cette distinction (expérience positive/négative de la migration, voir Figure 2.1) peut aider les intervenants spécialisés dans l'aide aux migrants impatriés à adapter les programmes de réinsertion à leurs besoins individuels. Ces catégories ne sont pas exhaustives et peuvent varier d'un cas à l'autre. Il convient également de noter que le vécu migratoire est souvent un mélange d'expériences positives et négatives.

Figure 2.1. Travailleurs migrants impatriés ... des vécus migratoires contrastés



Pendant leur séjour à l'étranger, les travailleurs migrants acquièrent de nouvelles qualifications, connaissances et compétences grâce à leur expérience professionnelle; au retour dans leur pays d'origine, la reconnaissance et la validation de leurs acquis informels sont déterminants pour leur réinsertion sur les marchés du travail national et international; cela favorise l'appariement des compétences et des emplois vacants, et prévient le déclassement professionnel ainsi que le gaspillage des compétences. En outre, la VAE permet aux travailleurs migrants impatriés de suivre une formation, afin de renforcer leurs compétences et d'obtenir un meilleur emploi.

Il importe de fournir aux travailleurs migrants impatriés des services qui leur permettent de: i) réunir des données complètes sur leur emploi à l'étranger, y compris toutes les formations professionnelles suivies; ii) situer leur parcours professionnel par rapport aux normes de compétence reconnues aux niveaux national ou international; iii) passer des tests d'évaluation; et, iv) faire valider leurs nouvelles compétences et expériences professionnelles (BIT, 2010). L'encadré 2.4. donne un exemple de système qui fonctionne bien.

Encadré 2.4. Philippines. Services offerts aux travailleurs migrants impatriés

La province de Davao (Philippines) a créé une base de données qui répertorie les compétences des travailleurs migrants de retour au pays. Sous l'égide de la *Technical*

Education and Skills Development Authority (TESDA), six agences gouvernementales supervisent les activités d'un réseau chargé de la réinsertion des travailleurs migrants impatriés (*Permanent Returning Overseas Filipino Workers Network, PeRSON*). La *TESDA* tient la base de données à jour et, en collaboration avec l'Agence de protection sociale des travailleurs migrants, informe les employeurs potentiels des compétences qui y sont recensées; elle oriente également les travailleurs vers d'autres services susceptibles de leur être utiles. Considérant que ces travailleurs sont des «héros modernes de l'économie des Philippines», le gouvernement local, les acteurs de l'économie et les organes de formation font appel à leur expertise.

Agissant comme interface entre les travailleurs migrants impatriés, les entreprises et les autres parties prenantes, le réseau met l'accent sur l'importance des compétences et de l'expérience professionnelles acquises à l'étranger. Une analyse détaillée des politiques et des services de retour et de réintégration figure dans le rapport du BIT intitulé *The Philippines and return migration* (Go, 2012). Pour soutenir la réinsertion des travailleurs migrants impatriés dans le secteur de la santé, l'Internationale des Services Publics et le BIT ont publié en 2015 un guide d'information spécialement consacré à ce sujet.

La *TESDA* a lancé en 2015 le *TESDA Onsite Assessment Program (TOAP)*, qui offre aux travailleurs philippins expatriés la possibilité de faire certifier ou valider leurs compétences techniques. Le *TOAP* cible les travailleurs migrants exerçant des professions vulnérables, comme les travailleurs domestiques, et offre aux travailleurs migrants la possibilité de passer des tests d'évaluation et de certification dans le pays de destination, grâce aux équipes itinérantes. En décembre 2018, 2 681 travailleurs expatriés avaient bénéficié du *TOAP* (Wickramasekara, 2019).

2.5 Les réfugiés

Les réfugiés diffèrent des autres groupes de migrants en raison de leur statut – il est communément admis qu'ils ont besoin d'une protection internationale. En outre, ils se heurtent à des obstacles plus sérieux (y compris juridiques) que les autres migrants pour obtenir un emploi. Ils bénéficient parfois d'un «avantage» par rapport aux autres migrants, par exemple en Jordanie, où l'arrivée massive de réfugiés syriens a relégué d'autres groupes de migrants au chômage dans certains secteurs économiques – les Egyptiens en l'occurrence. Cela s'explique notamment par le fait qu'ils sont souvent incapables de fournir les documents attestant leur niveau d'instruction, de formation ou de compétences. La validation des acquis de l'expérience est un moyen de lever ces obstacles; ainsi, en raison de la pandémie du COVID-19, certains travailleurs de la santé réfugiés peuvent désormais exercer leur profession dans leur pays d'accueil, dans l'Union européenne et au-delà.

L'intégration sur le marché du travail est plus difficile pour les réfugiés s'ils ne parlent pas la langue du pays d'accueil, ont un faible niveau d'instruction ou n'ont pas de qualifications professionnelles transposables. Par ailleurs, la durée de la procédure d'asile, durant laquelle ils ont un statut précaire (et n'ont qu'un permis de séjour temporaire) complique encore la donne. Tous ces obstacles les empêchent de s'intégrer rapidement et pleinement sur le marché du travail. Il convient de souligner à cet égard que, tant qu'ils ne sont pas reconnus comme réfugiés, ils sont considérés comme des demandeurs d'asile, groupe souvent privé d'accès au marché du travail. Par ailleurs, dans certains pays, les réfugiés ne sont pas autorisés à travailler. Ils font également face à d'autres difficultés – réseau social quasi-inexistant; réglementation en matière de logement; conditions sanitaires déplorables et traumatismes subis durant la migration; autres obstacles culturels – qui peuvent entraver leur insertion sur le marché du travail. Les réfugiés sont confrontés à plusieurs autres difficultés ou problèmes particuliers; dans plusieurs pays, le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) et l'OIT les aident à s'intégrer sur le marché du travail, en application des principes énoncés dans le document de l'OIT de 2016, *Principes directeurs concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* (voir Encadré 2.5).

Encadré 2.5. Principes directeurs concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.

Ces principes directeurs de l'OIT (2016b) promeuvent la création d'emplois inclusifs et l'égalité de traitement pour les réfugiés et les communautés qui les accueillent. Le Principe directeur n° 18 précise notamment que les stratégies pour l'emploi doivent comprendre des mesures visant à:

- «a) renforcer la capacité des services publics de l'emploi et améliorer la coopération avec d'autres prestataires de services, y compris les agences d'emploi privées, afin de favoriser l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, notamment en ce qui concerne le placement et l'orientation professionnelle;
- b) renforcer les efforts spécifiquement destinés à soutenir l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des femmes réfugiés et déplacés de force, notamment par l'accès à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie, aux services de garde d'enfants et aux programmes d'activités extrascolaires;
- c) soutenir la validation et l'accréditation des aptitudes et compétences acquises par les réfugiés et autres personnes déplacées de force, au besoin au moyen de tests adéquats de détermination des aptitudes;
- d) faciliter la mise en place de formations professionnelles adaptées, y compris en matière de sécurité et santé au travail, fortement centrées sur le lieu de travail (p. ex. l'apprentissage), et un enseignement linguistique intensif;

e) renforcer l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force aux possibilités de développement et d'amélioration des compétences, ainsi qu'à la formation à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprises; et

f) faciliter l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force et des communautés d'accueil aux possibilités de travail décent, notamment en favorisant la transition des emplois de l'économie informelle vers l'économie formelle".

Par ailleurs, aux termes du Principe directeur n° 19: «Les Membres devraient prendre des mesures pour faciliter la transférabilité des droits liés au travail (p. ex. les prestations de sécurité sociale, y compris les pensions), les mécanismes de validation et de validation des compétences des réfugiés et autres personnes déplacées de force entre les pays d'origine, de transit et de destination.».

Voir à la section 4.1. les informations sur les services du marché du travail offerts aux réfugiés.

Les pays d'accueil des réfugiés sont de plus en plus nombreux à prendre des mesures pour faciliter leur intégration sociale. Plusieurs pays européens donnent aux réfugiés possédant le statut de résident l'accès au vaste éventail de services de l'emploi qui y sont offerts, y compris ceux liés à la validation des acquis de l'expérience.

L'étude de cas concernant la Jordanie (Encadré 2.6) illustre comment la VAE – même dans un contexte difficile – peut aider les réfugiés à obtenir un emploi dans l'économie formelle grâce à la validation et à la certification de leurs compétences.

Encadré 2.6. Premier programme de VAE pour les ressortissants jordaniens et les réfugiés

Suite à la Conférence sur le soutien à la Syrie et à la région, tenue à Londres en 2016, le gouvernement jordanien s'est engagé à délivrer 200 000 permis de travail aux réfugiés, en échange d'un financement conditionnel et d'accords commerciaux préférentiels avec l'UE.

Ainsi, la Jordanie est devenue le premier pays de la région à faciliter l'accès des réfugiés syriens au marché du travail. Cette étape majeure a pu être franchie grâce à la signature du *Jordan Compact*, qui a permis de réduire les obstacles à l'emploi légal des réfugiés dans le Royaume.

Le BIT a aidé les ressortissants jordaniens et les réfugiés syriens à se prévaloir des possibilités d'emploi sur le marché du travail jordanien grâce aux dispositifs de mise en valeur des compétences et à la VAE, qui leur permettent d'obtenir un certificat du Centre d'accréditation et d'assurance qualité (CAQA), ainsi qu'un permis de travail. Le BIT aide également les travailleurs réfugiés à obtenir un permis de travail dans certains secteurs,

notamment grâce à la plateforme Internet qu'il a développée. En s'appuyant sur les systèmes de VAE, à la fin de l'année 2019, l'OIT a contribué à la formation et à la certification de plus de 5 000 ressortissants jordaniens et demandeurs d'emploi réfugiés syriens dans le secteur de la construction.

https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_711512/lang--en/index.htm.

La Turquie et la Jordanie délivrent des permis de travail temporaires aux réfugiés, qui ont alors le droit de chercher un emploi. La Turquie a récemment commencé à étendre les services de VAE aux réfugiés.

Les établissements d'enseignement, les autorités chargées de la validation et les employeurs sont – au mieux – confrontés à une incertitude lorsqu'ils tentent d'évaluer les qualifications ou les acquis des réfugiés. L'un des obstacles majeurs auxquels font face les employeurs et les autorités publiques chargées des réfugiés tient au manque d'information sur les qualifications que ces derniers ont acquises à l'étranger. Le plus souvent, ils ne possèdent pas de documents vérifiables prouvant leur expérience et leurs compétences, en raison catastrophes et des conflits auxquels ils ont été exposés (voir encadré 2.7).

Lorsque les réfugiés ne sont pas en mesure d'établir leurs compétences ou leurs qualifications au moyen de documents officiels, il est parfois possible de reconstituer leurs antécédents sur la base de preuves provenant de sources documentées, ou non. Plusieurs méthodes sont couramment utilisées pour ce faire: constituer un dossier contenant des renseignements sur leurs acquis antérieurs, y compris leurs antécédents professionnels formels, informels ou non formels; les observer en situation de travail; et leur faire passer des tests pratiques. **La Section 3.1.2 recense les méthodes et outils permettant de réunir des pièces justificatives et de constituer un dossier de VAE.**

La **Section 3** donne des renseignements détaillés, étayés par des exemples, sur les méthodes facilitant l'accès à la VAE. La **Section 4** expose les autres services du marché du travail dont peut bénéficier ce groupe cible.

Encadré 2.7. Validation et développement des compétences. Prévention, redressement, paix et résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes

Lors de la 106^e session de la Conférence internationale du travail, les Etats Membres ont adopté la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui réaffirme l'importance de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, prévenir les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, permettre le redressement et renforcer la résilience. La recommandation invite les Etats Membres à

mettre en place des services publics de l'emploi, ou à rétablir et renforcer ceux qui existent déjà, et à réglementer les agences d'emploi privées afin de favoriser l'accès des réfugiés au marché du travail.

Parmi les actions proposées, la recommandation souligne qu'il est crucial de faciliter la validation, la certification, l'accréditation et l'utilisation des compétences et des qualifications des réfugiés par des mécanismes appropriés, et qu'ils aient accès à des possibilités de formation et de recyclage adaptées, y compris des cours de langue intensifs.

Douze gouvernements d'Amérique latine se sont réunis le 4 septembre 2018 à Quito (Equateur) afin de définir une réponse coordonnée aux flux de ressortissants vénézuéliens déplacés, et ont adopté une série de principes communs pour gérer cette crise humanitaire (Déclaration de Quito). Ils devaient notamment gérer les questions liées à la validation des compétences des réfugiés et migrants vénézuéliens. La mise en œuvre de la Déclaration de Quito a été élaborée lors de la réunion des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, tenue à Bogota le 13 novembre 2019.

Les pratiques mentionnées dans l'Encadré 2.8 illustrent comment les mécanismes de VAE peuvent faciliter l'intégration des réfugiés et des migrants vénézuéliens.

Encadré 2.8. Validation des acquis de l'expérience pour les réfugiés et les migrants vénézuéliens au Chili et en Colombie

Chili. La validation des compétences des ressortissants, des travailleurs migrants et des réfugiés est assurée par *ChileValora* (<https://www.chilevalora.cl/nosotros/quienes-somos/>).

Service public créé en 2008 (loi n° 20 267), *ChileValora* est une commission relevant du Système national de certification des compétences professionnelles. Sa principale fonction est de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et la validation des compétences professionnelles, quelle que soit la manière dont les personnes les ont acquises, au moyen d'un processus d'évaluation et de certification basé sur des normes définies et validées par les divers secteurs d'activité économique.

ChileValora est gérée par un Conseil d'administration tripartite, soit trois représentants des travailleurs, des employeurs et du secteur public (ministères de l'Éducation, du Travail et de l'Économie).

Les travailleurs qui souhaitent faire certifier leurs compétences professionnelles doivent d'abord vérifier sur le site web de *ChileValora* si le métier dont ils demandent la validation existe dans le répertoire des compétences professionnelles. Le site contient également des informations sur le centre d'évaluation et de certification, accrédité par *ChileValora*, auquel les personnes peuvent présenter leur demande. Il existe actuellement 31 centres

d'évaluation accrédités, dont 15 sont gérés par des associations professionnelles, 10 par des associations d'employeurs, sept par des universités et un par le mouvement syndical.

Les candidats doivent se présenter à un entretien préliminaire avec un évaluateur et apporter les documents en leur possession. Après avoir analysé le dossier, l'évaluateur se rend sur place pour évaluer les candidats. Le centre évalue ensuite leurs compétences pour vérifier s'ils satisfont aux conditions requises. Si les candidats ne sont pas jugés suffisamment compétents, ils peuvent demander une formation pour renforcer leurs compétences, puis une nouvelle évaluation. Les candidats jugés compétents reçoivent un certificat et sont inscrits au registre national des travailleurs certifiés par *ChileValora*. Ce registre fournit des informations utiles aux employeurs, puisqu'ils peuvent embaucher des travailleurs certifiés dans les professions dont ils ont besoin. Le processus de validation est financé par le Service national de la formation et de l'emploi (*SENCE*) et par le secteur privé.

Source: ChileAtiende, <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/43958-evaluacion-y-certificacion-de-competencias-laborales-de-trabajadores-chilevalora>.

Colombie. Le Service national de formation de Colombie (*SENA*) offre des services d'évaluation et de certification des compétences, connaissances et aptitudes des réfugiés et migrants vénézuéliens depuis 2017, au moyen d'une démarche individualisée, qui s'est affirmée comme une pierre angulaire de la stratégie nationale d'intégration des migrants sur le marché du travail colombien. Les Vénézuéliens cherchent principalement à faire reconnaître leurs compétences dans certains domaines: administration, transformation des aliments, services aux personnes, exploitation minière, horticulture et tourisme. Le programme est financé par le budget régulier du *SENA*; l'accès aux services d'évaluation et de certification des compétences est gratuit pour les Colombiens et les Vénézuéliens. Afin de mieux répondre aux besoins des réfugiés et des migrants, le *SENA* a ouvert un bureau dans la ville de Cúcuta, à la frontière, où de nombreux Vénézuéliens séjournent et transitent.

Le processus d'évaluation comprend deux phases: un entretien initial, suivi d'une évaluation des compétences pratiques et des connaissances techniques. Grâce à ce dispositif, 2 490 migrants vénézuéliens ont pu faire certifier leurs compétences entre 2017 et 2019; et 3 140 certifications ont été délivrées au total depuis le début du programme. Le taux d'employabilité des participants durant cette période était de 67 % en 2017, 57 % en 2018 et 43 % en 2019. Cette baisse s'explique par le nombre croissant de migrants dans la région au cours des dernières années, ainsi que par la diminution des emplois disponibles sur le marché du travail. Grâce à un suivi régulier de la situation des réfugiés et des migrants, les responsables ont pu identifier certains facteurs limitant la participation au programme, tels le manque de ressources pour le transport urbain et l'alimentation.

Source: <http://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=3602>.

2.6 Lectures conseillées

- CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2014. *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*.
- CE (Commission européenne). 2018. *Peer review on "Integration of refugees into the labour market", Berlin, Allemagne, 11-12 octobre 2017, Rapport de synthèse* (Bruxelles).
- Parlement européen. 2016. *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*, (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- Fasani, F.; Frattini, T.; Minale, L. 2018. *(The struggle for) refugee integration into the labour market: Evidence from Europe*, IZA Discussion Paper 1088 (Bonn, Institut de l'économie du travail).
- BIT (Bureau international du Travail). 2011. Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée. Une stratégie de formation du G20 (Genève).
- —. 2015. *Refugees' integration in the EU Labour Markets: seizing the opportunities – tackling the challenges*. Note d'information.
- —. 2016. Principes directeurs concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève).
- —. 2018. *Lessons learned and emerging good practices of ILO's Syria Crisis Response in Jordan and Lebanon* (Beyrouth, Bureau régional pour les Etats arabes).
- OCDE (Organisation pour le développement et la coopération économiques); UE (Union européenne). 2018. *Settling in 2018: Indicators of immigrant integration* (Paris et Bruxelles).
- OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe). 2018. *Good practices in migrant integration: Trainee's manual* (Vienne).
- —. OIM (Organisation des migrations internationales); BIT (Bureau international du Travail). 2007. Manuel pour l'établissement de politiques de migration de main-d'œuvre efficaces, Edition méditerranéenne (Vienne et Genève).
- Zetter, R.; Ruaudel, H. 2016. *Refugees' right to work and access to labor markets: An assessment*, KNOMAD Working Paper (Washington DC, Banque mondiale).

SECTION 3

FACILITER L'ACCÈS AUX DISPOSITIFS DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

Les travailleurs migrants bénéficient d'un éventail de services liés au marché du travail. La présente section traite essentiellement de l'un d'entre eux – l'aide à la validation des compétences et aptitudes professionnelles.

S'agissant des travailleurs migrants, la procédure de validation peut concerner tant les compétences acquises dans le pays d'origine que la validation des acquis informels et non formels.

La validation des compétences pour les professions techniques et réglementées est souvent facilitée par un accord bilatéral conclu entre les pays concernés, notamment pour les diplômes de premier ou deuxième cycle (voir la **Section 3.2** ci-dessous).

Les acquis informels et non formels sont souvent validés au moyen de procédures d'évaluation et de vérification des compétences (tests, simulation de tâches, observation du travail en situation, etc.), dans le cadre du système d'enseignement et de formation, ou d'un système parallèle, où les qualifications sont vérifiées par rapport à des normes ou barèmes éducatifs.

Diverses méthodes sont employées pour valider les acquis informels ou non formels des travailleurs migrants, leur permettre d'accéder à l'enseignement et à la formation permanente, ou faciliter leur mobilité professionnelle, dans les pays d'origine ou d'accueil. D'autres critères, généralement choisis par les prestataires de services de l'emploi dans ces pays, sont également pris en compte, comme la durée et l'ancienneté de l'expérience.

Le processus de validation est parfois géré par un centre d'évaluation, ou un organisme de formation chargé d'effectuer des évaluations pour les divers secteurs d'activité. Dans certains cas, ces centres limitent leurs interventions à un secteur donné, comme le bâtiment ou le tourisme. C'est souvent le cas pour les professions réglementées. Dans d'autres cas, le processus d'évaluation menant à la VAE est réparti entre plusieurs organismes.

Certaines branches d'activité ont mis en place leurs propres dispositifs de validation des compétences au niveau sectoriel, qui est parfois ouverte aux ressortissants nationaux et aux migrants. Ainsi, dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), les fournisseurs d'accès ont établi diverses procédures de certification, dont les

La Section 1.2 du présent guide donne un aperçu des systèmes de VAE; veuillez la relire pour un rappel des principaux enjeux et des termes clés.

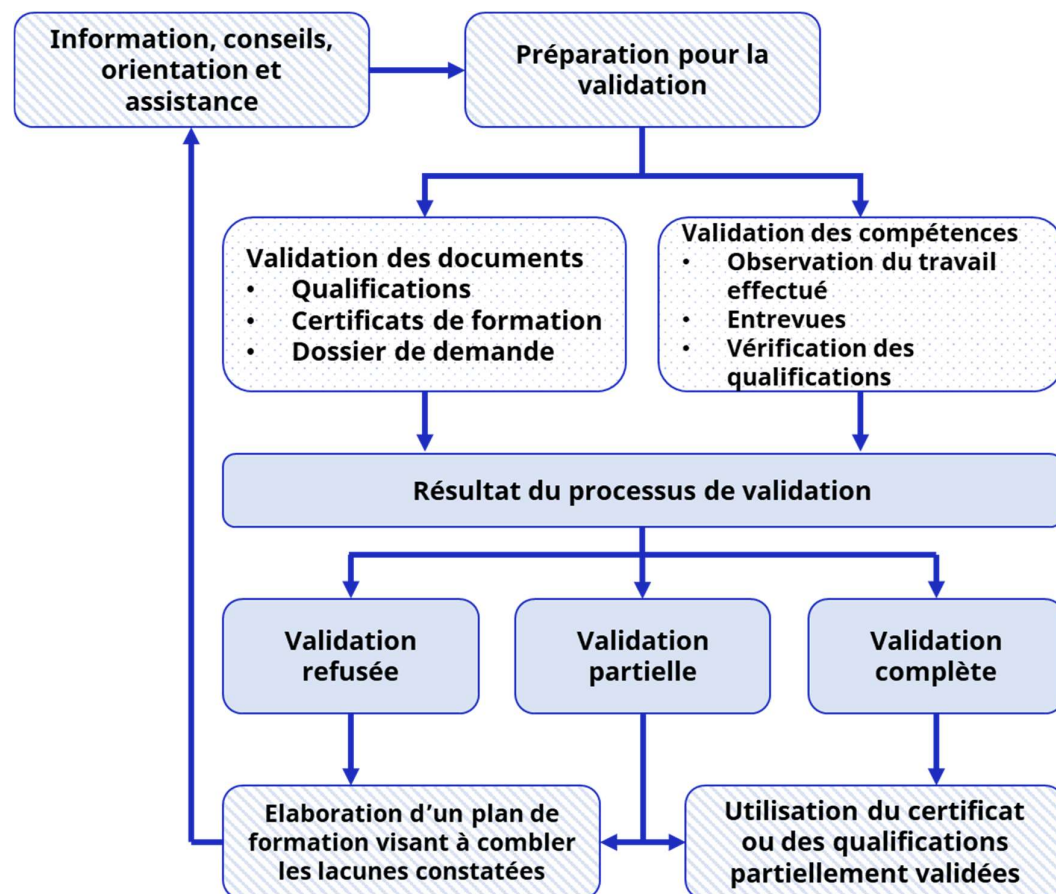
travailleurs peuvent se prévaloir pour faire valider leurs compétences et leur expérience professionnelle, au moyen de tests centrés sur ces technologies.

3.1 Etapes des processus de validation des acquis informels et non formels

Les processus de reconnaissance et de validation des acquis informels et non formels sont fondés sur plusieurs principes, notamment: la validité, la fiabilité, la confidentialité, la transparence et l'aptitude à l'emploi (CEDEFOP, 2009). Il importe que les prestataires de services de l'emploi en tiennent compte lorsqu'ils accompagnent les candidats dans cette démarche.

La Figure 3.1 représente schématiquement le processus de VAE et ses résultats. Les cases hachurées indiquent les fonctions et responsabilités potentielles des agences d'emploi en rapport avec la VAE, qui seront précisées ci-après.

Figure 3.1. Processus de VAE et résultats



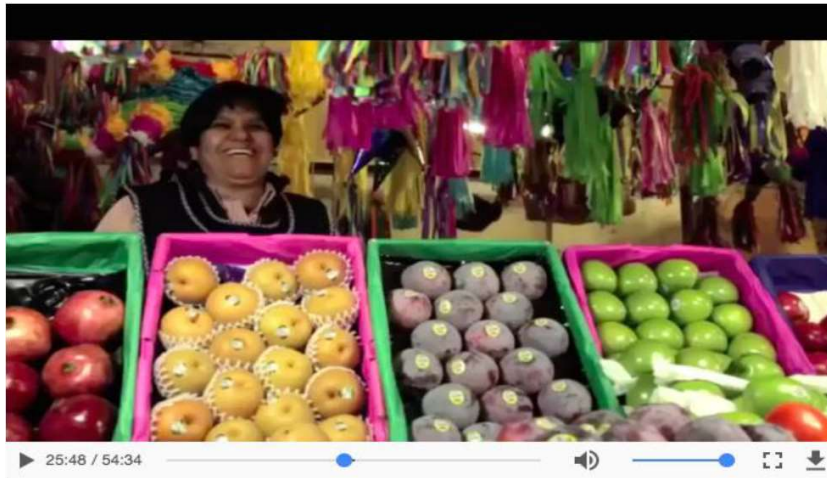
Source: adapté de Braňka (2016)

3.1.1 Sensibilisation, information, orientation et assistance

L'une des fonctions essentielles des agences de l'emploi et des groupes de soutien actifs auprès des travailleurs migrants et des réfugiés consiste à diffuser des informations sur les systèmes de VAE et leurs résultats potentiels (voir l'exemple de l'Encadré 3.1). Pour ce faire, ils doivent s'efforcer de cibler les utilisateurs potentiels, à savoir les particuliers et les employeurs, les établissements de formation, les centres d'évaluation et les autres organisations compétentes. Les utilisateurs seront d'autant plus enclins à participer au processus qu'ils en comprennent bien le fonctionnement, ses avantages et ses résultats potentiels.

Encadré 3.1. Documentaire sur la VAE en Italie «*L'esperienza vale*» (L'expérience est un atout)

En 2015, l'Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs (*ISFOL*) a produit, en collaboration avec la Télévision nationale italienne (*RAI*), un documentaire intitulé «*L'esperienza vale*» (L'expérience est un atout), qui donne aux groupes cibles des informations sur la validation des acquis informels et non formels.



Capture d'écran du documentaire «*L'esperienza vale*».

Ce documentaire relate l'histoire de quatre personnes, italiennes et étrangères (Michelle, Oleg, Carmen et Enrica), qui ont toutes trouvé un emploi répondant à leurs aspirations, ou ont suivi des cours de rattrapage afin de faire valider et certifier leurs compétences.

Ces récits, qui se déroulent en Italie, en France et aux Pays-Bas, décrivent le fonctionnement des systèmes de validation des compétences dans différents pays, et expliquent en quoi ils constituent un levier utile pour les personnes et les organisations qui s'en prévalent.

Source: Rai, 2015.

Les employeurs ne réalisent pas toujours qu'ils auraient intérêt à accompagner les travailleurs migrants dans leur démarche de VAE, ou à embaucher des travailleurs migrants dont les compétences ont été certifiées. Il convient donc de renforcer les actions de communication, de promotion et d'information sur ce sujet qui leur sont destinées, et de les inciter à y participer.

L'adhésion et la participation des particuliers à la VAE sont fonction de la qualité des informations communiquées, ainsi que du soutien et des conseils reçus. Les SPE devraient donc adopter une attitude proactive (voir Encadré 3.2), et élaborer une stratégie de communication, de coordination et de collaboration faisant appel à divers médias:

- 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.

N'oubliez pas qu'il est essentiel de **communiquer dans la langue de votre groupe cible**! Au besoin, recourez aux services de traducteurs et d'interprètes.

Encadré 3.2. Bonnes pratiques de communication avec les groupes cibles

Belgique. En Belgique, les SPE constituent le principal moyen de communication avec les particuliers. Les demandeurs d'emploi ont toujours été le premier groupe cible du programme depuis sa création. Les centres de validation donnent également des informations à toute personne intéressée, et offrent des conseils aux candidats avant leur inscription au test, afin d'évaluer leurs chances de réussite. D'autres moyens permettent d'atteindre les utilisateurs potentiels: site web Consortium; diffusion de matériel d'information; envoi de courriels ciblés aux demandeurs d'emploi; campagnes médiatiques, etc. Plusieurs initiatives ont été lancées dans le cadre d'un projet lancé en 2013 (*L'année des compétences*) pour promouvoir les divers moyens permettant aux citoyens de faire valider leurs acquis, ce qui a notamment eu pour résultat la création d'un portail d'information en ligne sur tous les mécanismes de VAE en Belgique francophone (Mathou, C., 2015).

Afrique du Sud. Le système d'apprentissage professionnel est relativement nouveau dans ce pays. Plusieurs actions d'information et de communication ont été menées afin de fournir aux intéressés des informations sur les possibilités de développement professionnel et les processus de VAE:

- exposition itinérante dans les neuf provinces;

- création d'un site Internet donnant les renseignements de base;
- mise en place d'un système de gestion de l'information;
- élaboration d'une stratégie de communication et d'information;
- participation du *Quality Council for Trades and Occupations (QCTO)* aux principales expositions; le *QCTO* a également produit une série de documents imprimés (Rasool, H., 2015).

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 (Amankrah, J., 2015).

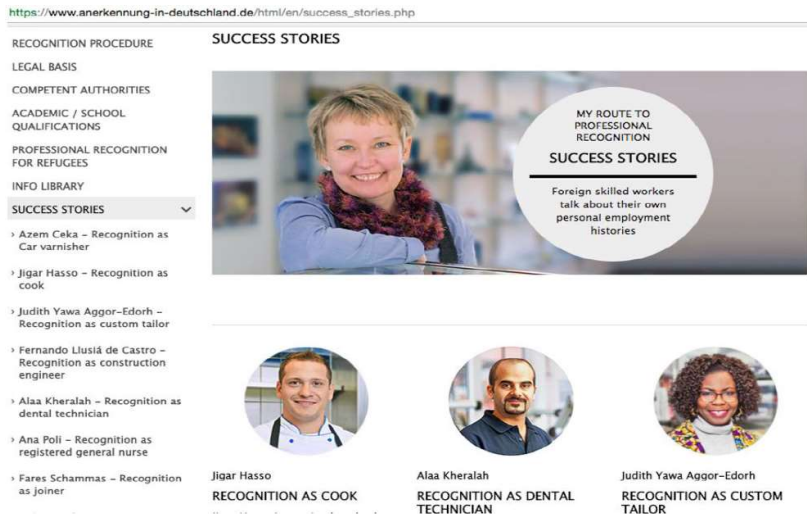
La toute première démarche en ce domaine consiste à aller à la rencontre des utilisateurs potentiels, à leur donner des informations facilement compréhensibles, et à leur fournir de l'aide et des conseils sur les systèmes de VAE. Il convient d'illustrer le propos par des exemples pratiques (voir Encadré 3.3) afin de susciter l'intérêt des travailleurs migrants pour ce processus, renforcer la compréhension qu'ils en ont, et gagner leur confiance.

Encadré 3.3. La VAE en Allemagne

Le site Internet «VAE en Allemagne» est le portail d'information du gouvernement allemand sur la validation des diplômes ou certificats étrangers, à l'intention des travailleurs migrants et des réfugiés qui souhaitent travailler en Allemagne.

Le site web donne des informations sur la démarche à suivre pour faire valider les acquis, et sur les services compétents en ce domaine, notamment:

- le processus détaillé de validation pour certaines professions, consultable au moyen d'une fonction conviviale de recherche;
- les conditions préalables à la validation des compétences;
- des exemples de VAE réussie;
- une ligne ouverte d'assistance téléphonique et des conseils;
- une liste des autorités et institutions compétentes, et leurs coordonnées.



Validation des acquis en Allemagne. Exemples de réussite

Le site existe en huit langues, dont le Turc et le Roumain; l'application mobile est disponible en allemand et en anglais, ainsi que dans les cinq principales langues parlées par les réfugiés: arabe, dari, farsi, tigrinya et pachtou.

Source: Portail d'information du gouvernement fédéral

Il importe de s'assurer que l'information fournie répond aux interrogations et indique les services de soutien offerts dans le cadre du processus de VAE. Les questions posées seront très variées; dans la plupart des cas, la réponse dépend des particularités du processus de VAE existant dans le pays, la région ou le secteur envisagés par le migrant. **L'annexe 3 du présent guide donne une liste de questions fréquemment posées et des réponses, générales et plus précises, qu'on peut y apporter.**

Il importe de donner des renseignements sur la totalité du processus de VAE, et non seulement sur les étapes où les agences de l'emploi jouent un rôle clé (voir la Figure 3.1). Cette information devrait couvrir les aspects suivants: présélection des candidats, dépôt de la demande, évaluation initiale, identification des lacunes (le cas échéant), évaluation finale et délivrance du certificat en cas de succès (Voir Aggarwal, 2015 et Braňka, 2016, pour plus de détails).

Enfin, il est essentiel de faire participer les principaux acteurs et parties prenantes à la conception et à la mise en œuvre du mécanisme de VAE, afin d'assurer une collaboration et une coordination efficaces, et de sensibiliser les travailleurs migrants et les autres groupes cibles, comme les employeurs, à la VAE (voir l'exemple de l'Encadré 3.4).

Encadré 3.4. Sri Lanka. Collaboration et coordination: sensibiliser les travailleurs migrants du secteur du bâtiment à la VAE

Au Sri Lanka, le processus de VAE pour les migrants potentiels et impatriés débouche sur un certificat de qualification, décerné par le Centre national de qualification professionnelle (NVQ). Il se déroule généralement sous l'égide du Département de l'enseignement technique et de la formation (DTET), de l'Autorité nationale pour l'apprentissage et la formation industrielle (NAITA), de l'Autorité de la formation professionnelle (VTA) et d'autres centres d'évaluation et de formation agréés. Les candidats doivent avoir travaillé un certain temps dans le secteur pour être admissibles à la VAE, soit 18 mois pour les niveaux NVQ 2 et 3, et 24 mois pour le niveau 4.

L'autorité compétente a récemment organisé un atelier afin de sensibiliser les acteurs du secteur du bâtiment à la VAE, et finalisé un mécanisme adapté à chaque utilisateur. Les parties prenantes ont donné leur avis sur la version finale, qu'ils ont approuvée. Cette collaboration multipartite, qui a permis de sensibiliser les groupes cibles à la VAE, est particulièrement importante, compte tenu de la grande diversité des acteurs engagés dans sa conception et sa mise en œuvre.

Soucieuse de promouvoir la VAE auprès des travailleurs migrants potentiels et impatriés, l'autorité compétente a élaboré des guides simples et conviviaux, rédigés dans les langues locales. Ces supports de communication (brochures et vidéos) sont distribués par les unités administratives locales, ainsi qu'à l'étranger par les missions sri-lankaises dans les pays de destination. A titre d'exemple, une unité administrative locale, *Grama Niladhari*, joue un rôle essentiel dans ce processus grâce à ses programmes de sensibilisation dans les villages, où elle aide les candidats à constituer un dossier en vue de la validation de leurs acquis.

Source: BIT, 2017c.

3.1.2 Préparation à la validation

Lorsqu'une personne ou un groupe présente une demande de VAE, les prestataires de services de l'emploi jouent un rôle central pour les aider à constituer un dossier.

Un conseiller en emploi, désigné par le PSE, peut demander au candidat de remplir un formulaire d'auto-évaluation, afin de dresser son profil et de cerner les compétences qu'il souhaite faire valider. Un exemple de formulaire d'auto-évaluation, utilisé par l'Agence publique suédoise de l'emploi pour le secteur du bâtiment et de la construction, figure au Tableau 3.1. Les questions d'auto-évaluation sont formulées en fonction des exigences des différentes professions dans le pays; l'exemple donné ici concerne le secteur du bâtiment.

Si un candidat n'est pas certain des aptitudes ou compétences qu'il possède, le conseiller peut lui proposer une liste de contrôle plus générale (voir l'exemple à l'annexe 2).

Tableau 3.1. Modèle de formulaire d'auto-évaluation, travailleurs de la construction/du bâtiment

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				

Il importe d'inciter et d'aider le demandeur à réunir les pièces justificatives et les documents utiles. Le Tableau 3.2 donne des exemples de pièces pouvant être jointes au dossier.

Tableau 3.2. Exemples de pièces justificatives à joindre à une demande de VAE

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

On trouvera ci-dessous quelques conseils pour aider un demandeur à constituer son dossier⁷.

- Discutez de ses **antécédents professionnels**, surtout s'il n'est pas actuellement employé, ainsi que des détails figurant sur la demande de validation, concernant les endroits où il a travaillé (avec ou sans rémunération), et les tâches qu'il y a effectuées.
- Discutez de ses **fonctions et responsabilités actuelles**, s'il occupe actuellement un emploi.
- Evoquez la **possibilité de communiquer avec son employeur**, ou ses anciens employeurs, afin qu'une personne qui travaille, ou a travaillé, avec lui, puisse confirmer ses compétences.
- Evoquez la possibilité de communiquer avec les autres associations ou organismes communautaires pour lesquels 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**.

⁷ Adapté de: Charles Darwin University, document non daté.

La Commission européenne a mis au point un nouvel outil de profilage de compétences pour les ressortissants de pays tiers (Encadré 3.5). Cet outil gratuit aide à cerner rapidement les compétences des réfugiés, des travailleurs migrants et des autres ressortissants de pays tiers.

Encadré 3.5. L'outil européen de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers

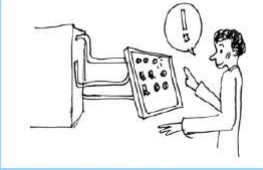
Cet outil a pour principal objectif de permettre aux personnes concernées de dresser leur profil de compétences, et d'aider les conseillers à formuler des recommandations ou à définir les mesures à prendre pour la suite. Destiné à tout service appelé à aider les ressortissants de pays tiers, cet outil est formaté de manière à être utilisé au cours d'entretiens, afin d'apprendre à connaître les candidats, de cerner leurs compétences, qualifications et expérience. Il n'est pas conçu comme outil de validation ou de certification, mais plutôt pour identifier les compétences qui seront utilisées pour préparer la VAE. Les informations recueillies peuvent être employées pour:

- appuyer une évaluation plus poussée,
- orienter les bénéficiaires,
- identifier leurs besoins de perfectionnement professionnel,
- les aider à trouver un emploi qui leur convient.

Cet outil de profilage des compétences sera disponible dans toutes les langues de l'UE et de l'EEE, ainsi qu'en arabe, farsi, pachtou, sorani, somali, tigrinya et turc. La version Beta de cet outil est actuellement disponible sur Internet: <http://www.efvet.org/2017/06/21/euskills-profile-tool-for-3rd-country-nationals/>.

Durant la période de préparation à la VAE, le conseiller en emploi peut employer divers outils et méthodes pour identifier les compétences et les aptitudes du candidat. Les services responsables de ces questions en Allemagne ont élaboré et utilisent un outil digne de mention, à savoir des «Fiches de compétences» (Figure 3.2), spécialement conçues pour faciliter l'analyse des capacités et compétences sociales des migrants, en tenant compte de leurs acquis informels et non formels, et leur offrir des conseils en matière d'immigration. Les images, très parlantes, sont accompagnées de légendes formulées en langage simple; d'un accès facile, elles aident les migrants à surmonter la barrière linguistique. Cet outil est particulièrement utile pour les migrants peu qualifiés et les réfugiés qui ne parlent pas la langue du pays d'accueil.

Figure 3.2. Fiches de compétences: l'exemple allemand

No. 03_12 Independent work  I am able to decide what has to be done on my own.	No. 03_11 Writing skills  I am good at writing long texts.
No. 03_10 Presentation/lecturing skills  I am able to speak in front a lot of people.	No. 03_9 Care skills  I am able to work well with people in need of help.

Source: Bertelsmann Stiftung www.bertelsmann-stiftung.de

3.1.3 Le processus d'évaluation

Bien que les prestataires de services de l'emploi ne participent pas directement à l'évaluation, ils peuvent soutenir activement les demandeurs de diverses manières, notamment: assurer la liaison avec les services compétents; proposer des services de traduction et d'interprétation tout au long du processus; assurer l'intermédiation entre l'évaluateur et le travailleur migrant qui souhaite faire valider ses acquis.

Le demandeur doit d'abord compléter le formulaire de demande de VAE. Lorsqu'il l'a fait et a rassemblé toutes les pièces justificatives, facilement compréhensibles, au soutien de sa demande, l'évaluateur examine le dossier. Une fois l'examen initial complété, l'évaluateur invite habituellement le demandeur à passer une entrevue ou à subir un test de compétences, voire les deux, afin de vérifier la légitimité de sa demande.

L'évaluateur professionnel, qui connaît aussi bien la profession concernée que le processus d'évaluation, compare les compétences du demandeur aux normes professionnelles prescrites. Pour ce faire, il s'appuie généralement sur un ensemble d'éléments (dossier; compte rendu d'évaluation; entretiens ciblés; observation du demandeur en situation de travail; autres tests) en fonction de l'objectif recherché, du groupe cible et des compétences évaluées. L'évaluateur décide ensuite si le demandeur possède effectivement les compétences

qu'il souhaite faire valider, et l'informe de son appréciation. L'encadré 3.6 illustre la procédure habituellement suivie aux Pays-Bas.

Encadré 3.6. Procédure de VAE aux Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de certification des acquis de l'expérience (CAE) suivent le cheminement ci-dessous:

1. Information et conseils aux demandeurs sur la procédure de CAE
2. Conseils sur les objectifs professionnels personnels du candidat; choix de la méthodologie de VAE
3. Constitution d'un dossier comprenant des informations sur l'expérience professionnelle et les autres acquis informels du candidat
4. Comparaison des acquis de l'expérience avec la norme de compétence requise
5. Accréditation. Le résultat de la procédure de VAE est consigné dans un document appelé «Certificat d'expérience».

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

Si sa demande est acceptée, le candidat se voit délivrer un permis ou certificat officiel. Il devient dès lors admissible à l'emploi ou à la formation continue, et peut se prévaloir de tous les services offerts par les agences de l'emploi, actualiser son *curriculum vitae* afin qu'il reflète les résultats du processus de VAE, et postuler à un emploi sur la base de sa nouvelle qualification. Des exemples de certificat, complet et partiel, figurent aux Annexes 4 et 5 (voir également Mansfield et Downey, 2013).

Si l'évaluateur considère que le demandeur ne possède pas encore les compétences requises, ou si ce dernier souhaite en acquérir d'autres dans un domaine distinct, il peut le faire par le biais des filières régulières de formation et d'évaluation, en établissement ou en milieu de travail. Dans ce cas, les prestataires de services de l'emploi doivent l'informer des options disponibles, et l'aider dans sa démarche (voir la Section 3.1.4, ci-dessous). Voir également la **Section 4** sur les autres services du marché du travail offerts aux travailleurs migrants.

3.1.4 Comblant les lacunes grâce à un programme de formation

Une fois le processus de VAE achevé et la décision prise, l'évaluateur doit conseiller le candidat et lui indiquer les moyens lui permettant de combler les lacunes constatées, s'il souhaite obtenir une certification complète. Le conseiller en emploi peut intervenir activement à ce stade, en donnant des conseils sur les formations existantes et l'accès au marché du travail grâce au certificat de compétences, partiel ou complet. Au terme de ces échanges entre

l'évaluateur et le conseiller, il devrait être possible de définir un programme de formation, précisant les cours ou les formations que le candidat doit suivre, et leur déroulement.

Tout donne à penser que les programmes d'emploi et de formation centrés sur les besoins des travailleurs migrants, afin de les préparer à l'emploi et à obtenir un permis de travail dans leur domaine professionnel, sont plus efficaces que les programmes plus généraux.

Les programmes de remise à niveau peuvent comprendre tout un éventail d'activités de formation visant à combler les lacunes du candidat, notamment: lectures, participation à un projet, cours individuels ou collectifs, stages en entreprise – voire toutes ces formules à la fois. Une fois ces étapes franchies, il convient de réévaluer le candidat afin de vérifier s'il a effectivement remédié à ses lacunes.

Tous différents, les programmes de remise à niveau peuvent proposer les interventions suivantes aux personnes concernées:



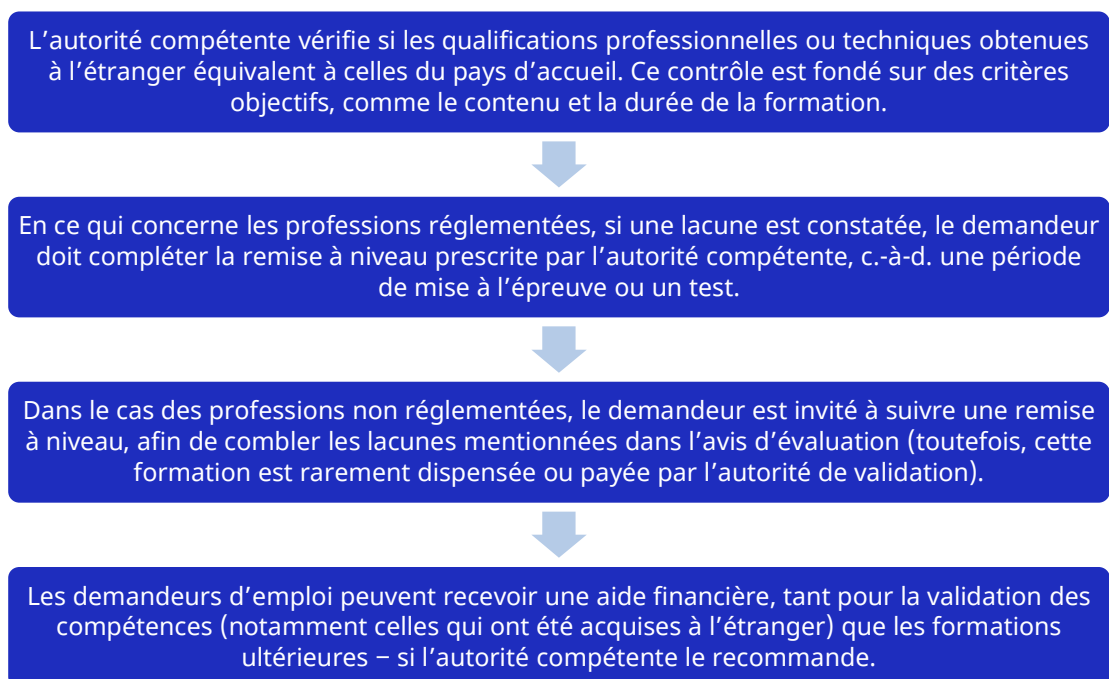
L'embauche provisoire constitue une autre possibilité pour les candidats dont le dossier présente des lacunes en ce qui concerne le niveau d'instruction, les compétences ou les qualifications techniques (Malfroy, 1999); dans ce cas, l'employeur embauche le candidat pour une période déterminée, pour lui permettre de prouver qu'il peut effectuer le travail demandé. Que l'emploi soit conditionnel ou non, plusieurs modes d'intervention – formation sur-le-tas, perfectionnement professionnel, évaluations de rendement plus fréquentes, mentorat au sein d'une entreprise bien établie – peuvent accroître les chances de réussite de l'employé (Loo, 2016). Les services de l'emploi peuvent faciliter ce processus entre les employeurs et les travailleurs migrants.

Comme il a été souligné précédemment, le processus de VAE débouche souvent sur un déclassement professionnel pour les travailleurs migrants et les réfugiés et ce, à cause de la barrière linguistique plutôt que de réelles lacunes techniques, ce qui peut entraver leur

mobilité professionnelle ou leur insertion sur le marché du travail du pays d'accueil (OIM, 2013). Il convient donc d'offrir une formation linguistique aux travailleurs migrants et aux réfugiés, parallèlement aux programmes de rattrapage mentionnés ci-dessus.

3.2 Validation des compétences acquises à l'étranger

Le processus de validation pour les travailleurs migrants ayant suivi des études ou une formation dans un cadre formel peut inclure les étapes suivantes:



De manière générale, la validation officielle des connaissances et des compétences des travailleurs migrants dépend du système d'enseignement existant dans le pays d'origine, et de sa compatibilité avec celui du pays d'accueil, tant en ce qui concerne le contenu que la qualité de l'enseignement reçu. Les résultats ainsi obtenus sont évalués afin de déterminer si les employeurs peuvent se fier aux diplômes ou certificats délivrés à l'étranger pour évaluer le niveau réel de compétence des travailleurs qu'ils souhaitent embaucher.

Cette démarche est généralement du ressort des services publics de l'emploi (SPE), qu'ils soient sollicités par le candidat lui-même, ou qu'ils interviennent sur recommandation des agences traitant directement avec les migrants. Les SPE n'évaluent pas eux-mêmes les aptitudes et les compétences; ils constituent le point focal pour les organismes officiels et aident les candidats à préparer leur demande. Quant aux demandes particulières émanant

d'employeurs étrangers, les SPE peuvent leur proposer de mandater des experts indépendants pour procéder à l'évaluation.

Dans d'autres cas, notamment lorsque les qualifications mentionnées par le demandeur d'emploi ne sont pas certifiées, l'agence d'emploi peut l'aider en effectuant elle-même une évaluation dans le cadre du processus de validation – s'il en existe un dans le pays.

D'ordinaire, la validation des connaissances acquises par les migrants dans le cadre du système d'enseignement concerne en priorité la validation des enseignements de niveau post-secondaire et d'autres diplômes et certificats.

3.2.1 Validation des titres délivrés par les établissements d'enseignement étrangers

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

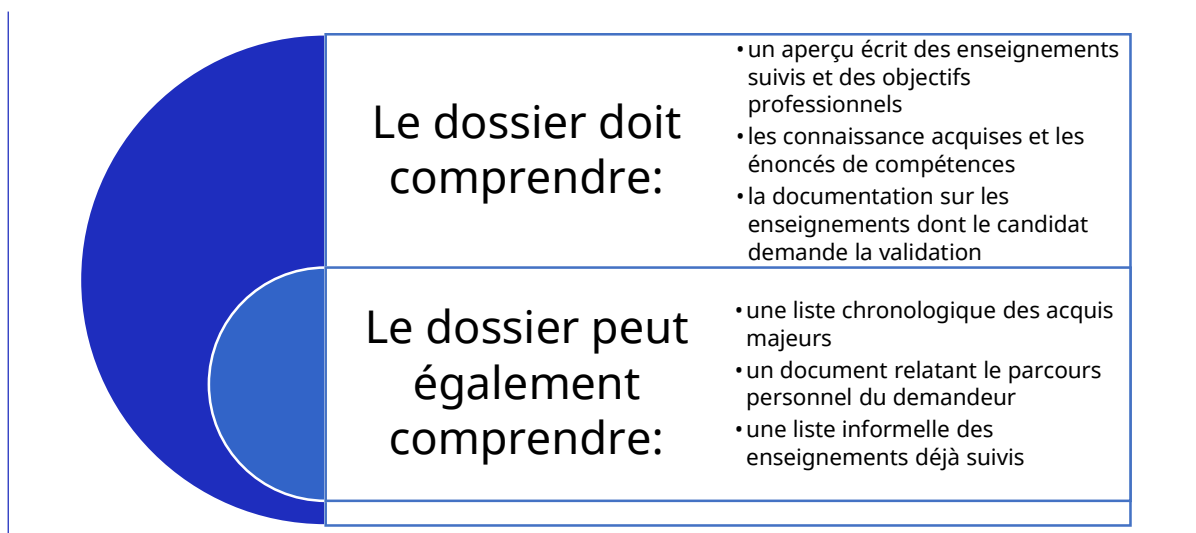
En reconnaissant la validité d'un diplôme ou d'un grade d'enseignement supérieur obtenu à l'étranger, les autorités compétentes d'un pays s'engagent à accorder à leurs titulaires les mêmes droits que leurs ressortissants, notamment celui de poursuivre des études supérieures ou d'exercer une profession. Le contrôle des équivalences repose généralement sur des critères précis, tels le contenu et la durée de la formation suivie à l'étranger.

Les migrants potentiels qui souhaitent plus d'informations sur la validation des titres universitaires devraient se renseigner, avant leur départ, sur les procédures d'équivalence des diplômes dans le pays où ils envisagent de s'installer. L'Encadré 3.7 décrit le rôle des SPE dans la facilitation du processus de validation, tandis que les Centres européens d'information sont décrits dans l'Encadré 3.8.

Encadré 3.7. 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.



Encadré 3.8. Le Centre européen d'information sur les qualifications (Enic-Naric)

Le Réseau Enic-Naric (*European Network of Information Centres in the EU; National Academic Recognition Information Centres in the EU*) regroupe des centres d'information, situés dans 55 pays, qui donnent aux particuliers, aux employeurs, aux établissements d'enseignement, etc., des informations sur la validation internationale des qualifications nationales, et sur des sujets connexes.

Créés par les Parties à la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne (1997), à l'initiative de la Commission européenne en 1994, ces centres fournissent des informations sur:

- la validation des diplômes, grades et autres titres étrangers;
- les systèmes d'enseignement des pays étrangers et du pays où le centre est établi;
- les possibilités d'études à l'étranger, y compris des informations sur les équivalences.

Source: <http://www.enic-naric.net>.

3.2.2 Reconnaissance des autres diplômes et certificats

Les titres de niveau inférieur ne sont généralement pas reconnus en vertu d'accords formels bilatéraux, et sont donc souvent considérés comme un élément distinct d'appréciation pour la validation des acquis. Un certificat délivré dans le pays d'origine d'un migrant n'a donc pas la même valeur dans le pays de destination. Il existe une autre possibilité, à savoir que certains établissements d'enseignement reconnaissent ces certificats et délivrent des crédits partiels, dont un candidat peut se prévaloir pour poursuivre des études dans le pays d'accueil. La procédure de validation des acquis non formels et informels est décrite en détail à la section 3.1.

3.3 Lectures conseillées

- CUA (Commission de l'Union africaine). 2018. *Workshop on Reintegration of Returning Migrants into the Labour Market – Scoping the Field. Dakar, Sénégal, 22-23 octobre 2018*, Synthèse de l'atelier (Addis Abbaba).
- Braňka, J. 2016. *Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for key stakeholders* (Genève, BIT).
- Desireo, M.F. et Schuster, A. (éds.). 2013. *Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers* (Genève, OIM).
- CE (Commission européenne). 2017. *Public employment services (PES) initiatives around skills, competencies and qualifications of refugees and asylum seekers*. Document thématique (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- BIT (Bureau international du Travail). 2018. *Validation des acquis de l'expérience: trousse d'apprentissage* (Genève).
- Shah, C.; Long, M. et Windle, J. 2007. *Recognition of skills and qualifications: labour mobility and trade in services*.
- UNESCO. 2018. *What a waste: Ensure migrants and refugees' qualifications and prior learning are recognized*, Policy Paper 37 (Paris).
- Werquin, P.; Panzica, F. 2018. *Migrant workers' skills portability in Africa at regional economic community and continental level: Guidance towards an African qualifications framework?* (Genève, BIT).

SECTION 4

AUTRES SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL OFFERTS AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS

Les prestataires de services de l'emploi offrent généralement un large éventail de services aux travailleurs migrants. Alors que la section précédente donnait des informations détaillées sur les méthodes facilitant la validation de leurs acquis, la présente section traite des autres services dont ils peuvent bénéficier en lien avec le marché du travail.

L'intermédiation avec le marché international du travail relève traditionnellement des agences d'emploi privées, mais les services publics de l'emploi (SPE) peuvent également jouer un rôle proactif à cet égard (voir Encadré 4.1). C'est notamment le cas lorsque le gouvernement du pays d'origine privilégie la prévention des migrations irrégulières et promeut les mécanismes favorisant l'appariement des emplois et des compétences (voir Annexe 6, Mesures que doit prendre un SPE lorsqu'une entreprise étrangère s'adresse à lui pour recruter des travailleurs migrants).

Encadré 4.1. Le rôle des services publics de l'emploi (SPE)

Passerelle virtuelle entre les compétences des travailleurs nationaux et les besoins de main-d'œuvre du monde entier dans certains domaines, les SPE identifient les possibilités d'emploi à l'étranger et évaluent les informations existantes, pour le bénéfice de leurs travailleurs en:

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

En explorant les possibilités des marchés du travail à l'étranger, les SPE peuvent:

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

4.1 Politiques actives du marché du travail (PAMT)

La plupart des services offerts aux demandeurs d'emploi par les prestataires de services de l'emploi entrent sous la rubrique globale des PAMT (Voir la définition de ce terme à l'Annexe 9). Bien qu'elles soient à priori conçues pour les ressortissants nationaux, certaines de ces

politiques peuvent aussi parfaitement s'appliquer 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.

En revanche, certains programmes s'adressent principalement aux immigrants et, le cas échéant, aux réfugiés:

Formation linguistique	Cours d'initiation	Programmes d'orientation	Programmes ponctuels pour les immigrants 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.

Un instrument intéressant permet de remédier à l'inadéquation des compétences, soit le système des bons, largement utilisé en Lettonie par exemple ⁸; les demandeurs d'emploi qui ont besoin de mettre leurs compétences à niveau pour qu'elles correspondent mieux à celles qui sont demandées sur le marché du travail reçoivent un bon, échangeable auprès de prestataires de formation qualifiés. Ce type de mesure est utile à la fois pour permettre aux chômeurs d'acquérir de nouvelles compétences et de trouver un emploi, et pour créer une saine émulation entre les prestataires de formation, ce qui améliore la qualité de l'offre de formation.

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. Les PSE peuvent alors évaluer leurs compétences et 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 l'exemple de l'Annexe 7**).

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 Tableau 3.1 et Annexe 2**).
- 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

⁸ Voir: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/vouchers-acquiring-vocational-education-upskilling-and-informal-education-programmes>Active labour market policies.

- 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.

Le cas échéant, les organes de placement ci-dessous, peuvent fournir des informations et des conseils spécifiques aux migrants potentiels sur les différentes filières de recrutement:

- **Recrutement par une agence de placement privée.** La tendance actuelle montre qu'un nombre croissant de migrants sont recrutés par des agences de placement privées, qui donnent des informations sur les possibilités d'emploi à l'étranger et offrent des services personnalisés aux candidats qui recherchent ce type d'emploi. Ces services peuvent revêtir plusieurs formes: préparation linguistique; information sur la situation sociale et professionnelle du pays de destination; aide à la signature du contrat d'embauche; sélection des travailleurs au moyen de concours, d'entretiens de présélection; choix final.
- **Recrutement par l'entremise des services publics dans les pays de destination.** Un migrant potentiel peut également trouver un emploi à l'étranger en consultant les bases de données publiques gérées par les SPE dans de nombreux pays (voir Encadré 4.2). Cela vaut notamment dans les régions où la libre circulation de la main-d'œuvre est garantie, comme l'Union européenne. Cette dernière a également créé un outil électronique, qui permet d'établir le profil des travailleurs migrants et des réfugiés, qu'il convient d'utiliser chaque fois que possible, plutôt que la version papier⁹.

Encadré 4.2. Portail européen sur la mobilité de l'emploi

Le Service européen de l'emploi (EURES) est un réseau qui s'efforce de faciliter la libre circulation des travailleurs dans les pays de l'UE ainsi qu'en Islande, au Liechtenstein, en Norvège et en Suisse.

Ce réseau regroupe des services publics de l'emploi (SPE), des agences d'emploi privées (AEP), des syndicats, des organisations d'employeurs et d'autres acteurs du marché du travail. EURES fournit, entre autres, les services suivants aux demandeurs d'emploi et aux employeurs:

- appariement des offres d'emploi et des CV sur le portail;

⁹ Voir <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>.

- information, conseils et autres services de soutien aux travailleurs et aux employeurs;
- accès aux informations sur les conditions de vie et de travail dans les Etats Membres de l'UE – fiscalité, pensions, assurance maladie, sécurité sociale, etc.; et,
- services de soutien ciblés pour les travailleurs frontaliers et les employeurs dans les régions transfrontalières.

EURAXESS a conçu un deuxième outil facilitant la mobilité, *Researchers in Motion*, qui donne des informations et offre des services de soutien aux chercheurs professionnels sur la mobilité et le développement de carrière, tout en renforçant la collaboration scientifique entre l'Europe et le reste du monde.

Source: EURES, Portail européen sur la mobilité de l'emploi <https://ec.europa.eu/eures>; EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

- **Recrutement direct par l'employeur.** Les migrants peuvent également être recrutés directement par l'employeur étranger, qui contacte et choisit directement les travailleurs, fixe leurs conditions d'emploi, s'occupe des démarches liées au visa de travail et au voyage, et s'assure que les conditions générales et particulières de la relation contractuelle sont respectées (l'Annexe 6 décrit les mesures que le SPE doit prendre sur réception d'une demande de recrutement émanant d'une entreprise).
- **Recrutement par l'intermédiaire des réseaux.** Les réseaux sociaux, qui s'étendent au-delà de la famille – aux parents, connaissances et amis – s'affirment comme un vecteur majeur de recrutement des travailleurs migrants.

En outre, les SPE devraient rédiger des documents donnant une information (générale et ciblée) sur les conditions de travail et la vie sociale dans les principaux pays de destination, et les mettre à 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 SPE ou les pays de destination publient périodiquement une documentation écrite. Dans un environnement mondial très mouvant, les informations sont très souvent dépassées; il est donc conseillé de consulter périodiquement les sources d'information fiables gérées par les organismes publics et privés dans les pays de destination.

Enfin, il importe de sensibiliser les travailleurs migrants aux clauses assurant l'équité dans le contrat qui régira leur emploi pendant leur séjour dans le pays de destination. Les SPE jouent souvent un rôle crucial dans ce domaine.

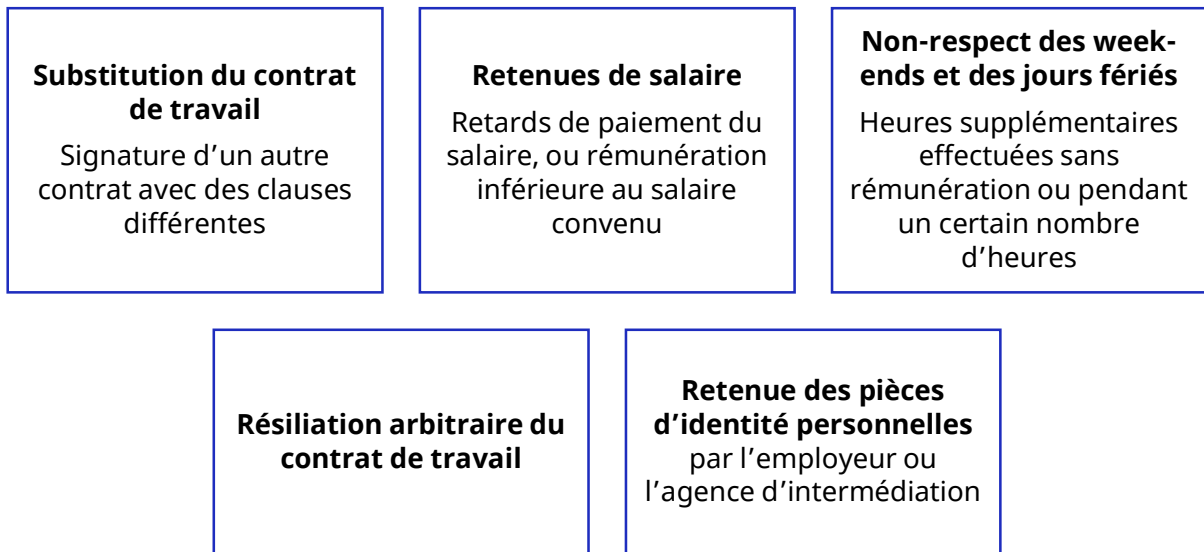
Les conditions de travail des travailleurs migrants étant régies par la législation du travail de chaque pays de destination, il n'existe pas de modèle uniforme ¹⁰. Toutefois, le contrat de travail, rédigé dans une langue que le travailleur comprend, doit inclure les clauses suivantes ¹¹:

- identification précise des parties contractantes (employeur et employé), y compris des informations sur chaque partie;
- objet du contrat;
- obligations du travailleur;
- durée du travail et congés;
- rémunération de l'employé et équivalence dans une devise courante; modalités de paiement du salaire pour le travail régulier et les heures supplémentaires, le travail de nuit ou effectué dans des conditions difficiles; autres avantages, le cas échéant;
- indemnisation du travail effectué les jours de congé et les jours fériés; congés payés annuels; indemnités et avantages complémentaires prescrits par la législation;
- modalités de prise en charge des frais de voyage du pays d'origine vers le pays de destination;
- conditions d'hébergement et d'alimentation conformes aux exigences sanitaires;
- assurance maladie (durée du contrat, partie responsable du paiement des cotisations, dans quel pays);
- assurance couvrant les accidents, les dommages et les préjudices résultant d'un accident du travail; transport de la personne victime de lésions professionnelles, ou du défunt, vers son pays d'origine; recherche sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- modalités de résiliation du contrat.

Les prestataires de services de l'emploi devraient également envisager de rédiger le contrat de travail ou d'en vérifier les clauses, afin de prévenir l'exploitation ou les abus dont sont victimes les travailleurs migrants, ou de les réduire au minimum. Les infractions les plus courantes à cet égard sont les suivantes:

¹⁰ Les normes minimales de travail décent doivent respecter les dispositions de plusieurs instruments: convention (n° 97) de l'OIT sur la migration pour l'emploi (révisée), 1949; Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (UNMWC); Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979); et d'autres conventions fondamentales des Nations Unies.

¹¹ Ces dispositions sont souvent reprises dans les Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre.



Il existe dans les pays de destination des institutions chargées de superviser l'application des dispositions juridiques relatives aux relations de travail. Il convient d'informer les migrants de l'existence de ces autorités, pour pouvoir les saisir en cas d'exploitation.

4.3 Services offerts aux travailleurs migrants impatriés

Le retour des travailleurs migrants dans leur 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 disponibilité de services adaptés à leurs besoins et à ceux de leur famille. Par conséquent, il importe d'identifier précisément les perspectives de réinsertion et les particularismes de ces travailleurs pour les aider à surmonter les obstacles lorsqu'ils rentrent dans leur pays, ce qui facilite leur réinsertion et réduit les risques de ré-émigration.

La réinsertion des travailleurs migrants impatriés dans la vie sociale et économique de leur pays et de leur communauté est un processus complexe, qui dépend des besoins et des atouts de chaque migrant, d'une part, ainsi que des possibilités des services d'appui existants dans le pays d'origine, de l'autre (voir Encadré 4.3: commentaires sur les problèmes particuliers vécus par les travailleurs migrants domestiques).

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 en leur offrant les 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 (**Voir Section 3, informations détaillées sur la facilitation du processus de validation**)

Encadré 4.3. Validation des acquis des travailleurs domestiques migrants: défis et perspectives

Le travail domestique est souvent perçu comme un travail non qualifié, ce qui limite le pouvoir de négociation des travailleurs de ce secteur, pour obtenir de meilleurs salaires et conditions de travail. Ainsi, les travailleurs domestiques migrants ont souvent du mal à faire reconnaître leurs compétences tant dans les pays de destination, où leurs qualifications ne sont pas nécessairement certifiées, qu'au retour dans leur pays d'origine, où leurs compétences nouvellement acquises sont rarement reconnues. Cela explique que les services du marché du travail destinés à ces travailleurs privilégient le développement des compétences dans le cadre des programmes de préparation au départ.

L'absence de cadres régionaux de compétences et d'accords de reconnaissance mutuelle (ARM) pour les travailleurs domestiques entrave leur potentiel de développement, ainsi que celui des pays d'origine et de destination. En outre, il est difficile de négocier des ARM pour ces travailleurs en raison des difficultés liées à la reconnaissance des équivalences; néanmoins, certaines mesures ont été prises pour remédier à ce problème.

En 2014, le BIT et les parties prenantes des pays participants de l'ANASE ont élaboré un **Modèle régional de normes professionnelles pour les travailleurs domestiques**, afin d'identifier les compétences les plus recherchées dans ce secteur d'activité, et les ressources correspondantes en matière de formation et d'évaluation, et d'évaluer ces travailleurs par rapport aux normes ainsi définies.

Au Sri Lanka, la Politique nationale des migrations de main-d'œuvre, qui cible les travailleurs migrants peu qualifiés, notamment les employées de maison peu instruites, ayant des connaissances et un accès limité à l'information et aux services, s'efforce de faciliter leur retour et leur réinsertion par des mesures de promotion concernant «*le transfert de compétences, l'emploi productif et l'intégration sociale ordonnée*». En application de cette politique, le *Bureau of Foreign Employment* du Sri Lanka (*SLBFE*) facilite le processus de retour en offrant des services aux migrants impatriés et à leur famille, y compris la validation des compétences acquises à l'étranger grâce à un mécanisme de certification et de VAE.

Source: BIT, 2016a.

4.4 Services d'insertion offerts aux travailleurs migrants impatriés dans le contexte du COVID-19

Selon le BIT, il existe quatre axes stratégiques pour lutter contre le COVID-19, sur la base des normes internationales du travail (Figure 4). La présente section traite de la situation des travailleurs migrants impatriés en lien avec le COVID-19.

Figure 4.1. Quatre axes prioritaires pour lutter contre le COVID-19 fondés sur les 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 conciliante • 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

Source: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm?shared_from=shr-tls.

S'agissant des travailleurs migrants, certaines considérations essentielles doivent être prises en compte pour élaborer des réponses politiques fondées sur les droits, tenant compte de la dimension de genre (BIT, 2020a), à savoir:

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

La pandémie et les difficultés économiques qui en résultent ont eu un impact négatif sur les migrations de main-d'œuvre, de nombreux travailleurs migrants ayant dû retourner dans leur pays d'origine. Etant donné les profondes difficultés qui existent sur de nombreux marchés du travail nationaux, les pays devraient s'efforcer d'inclure les travailleurs migrants dans leurs réponses politiques à la COVID-19.

Cela suppose une action précise et coordonnée entre de nombreux intervenants. L'une des possibilités consiste à établir, sous les auspices du ministère du Travail, un groupe de travail *ad hoc* qui serait chargé de cerner les besoins des travailleurs migrants impatriés et d'examiner les moyens permettant de faciliter leur réinsertion. Ce groupe de travail devrait inclure, entre autres: les partenaires sociaux, les ministères concernés (p. ex. Economie, Finances, Santé, Education), les services publics de l'emploi et les instituts de formation.

Les groupe de travail devrait notamment prendre les mesures suivantes:

4.4.1 Evaluation du groupe cible des migrants impatriés

Les migrants impatriés constituent un groupe hétérogène sur le plan de l'expérience professionnelle, des compétences et des qualifications. On peut les répartir en quatre grands groupes:

- certains d'entre eux n'ont pas besoin de services de développement des compétences, ni de VAE, mais seulement d'une aide à la réinsertion sur le marché du travail national;
- pour ceux qui ont acquis de nouvelles compétences à l'étranger, le processus de validation contribue à faciliter leur réinsertion, en leur permettant de tirer parti du capital humain acquis à l'étranger;
- certaines actions ciblées peuvent s'avérer nécessaires pour d'autres, afin de leur permettre d'acquérir des compétences en demande sur le marché du travail, dans certains secteurs;
- d'autres souhaiteront se lancer à leur compte ou créer leur propre entreprise, ce qui suppose des mesures politiques d'un autre ordre. Une fois ce groupe identifié, les

institutions compétentes peuvent leur proposer tous les outils destinés aux travailleurs autonomes, ainsi que les services de soutien aux entreprises. Les trousseaux d'outils du BIT *Start and Improve Your Business (SIYB)* seraient très utiles pour ce groupe ¹².

Pour élaborer des actions politiques efficaces et opportunes, il importe de recueillir toutes les informations voulues auprès des migrants impatriés, telles que leurs caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'instruction, qualifications et compétences, profession avant et pendant la période de migration) et leurs attentes au retour dans le pays d'origine. Pour recueillir ces informations, le groupe de travail doit autoriser les services publics de l'emploi ou tout autre organisme compétent à administrer le questionnaire type présenté au Tableau 4.1. Cela permettra d'évaluer rapidement les compétences et les qualifications des migrants impatriés, et de décider s'ils ont besoin de services de VAE, ou d'améliorer leurs compétences, pour se réinsérer sur le marché du travail.

Les migrants impatriés peuvent remplir le questionnaire, soit électroniquement (par exemple sur le site web du SPE), soit sur un formulaire papier distribué par le personnel du SPE. Ils doivent d'abord répondre aux questions préliminaires; si leurs réponses à ces questions sont satisfaisantes, ils peuvent ensuite compléter le reste du questionnaire.

Tableau 4.1. Questionnaire à compléter par les travailleurs migrants impatriés dans leur pays d'origine

Questions préliminaires:

1. Recherchez-vous un emploi dans votre pays d'origine ? (Si la réponse est NON, veuillez arrêter l'évaluation).
2. Avez-vous l'intention d'émigrer à nouveau ? (Si la réponse est OUI, veuillez arrêter l'évaluation).

Questions fondamentales	Réponses
3. Nom	
4. Age	
5. Genre	
6. Niveau d'études (<i>veuillez indiquer le plus haut niveau obtenu</i>)	
7. Vous souhaitez exercer une activité indépendante ou créer votre propre entreprise? (<i>Si la réponse est OUI, passez directement à la question 15. Si la réponse</i>	

¹² Voir: <https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm>.

est NON, répondez aux questions ci-dessous).	
8. Veuillez indiquer toute formation reçue avant la migration, et si vous avez obtenu un certificat de qualification à cet égard. • sur le lieu de travail • formation spécifique à la profession • apprentissage • formation linguistique • orientation culturelle • aucune	
9. Veuillez indiquer toute formation suivie à l'étranger, et si vous avez obtenu une qualification / certification à cet égard. • sur le lieu de travail • formation spécifique à la profession • apprentissage • formation linguistique • orientation culturelle • aucune	
10. Quel genre d'emploi occupiez-vous avant de partir à l'étranger?	
11. Quel était votre principal emploi pendant votre séjour à l'étranger?	
12. Avez-vous une attestation d'emploi, décrivant les tâches que vous avez effectuées dans le cadre de votre travail à l'étranger?	
13. Dans quel secteur souhaitez-vous travailler ? Par exemple: • Agriculture • Bâtiment/construction • Tourisme <i>(Les secteurs seront choisis après une étude de faisabilité au niveau national)</i>	
14. Quelle profession souhaitez-vous exercer? Par exemple: • Elagueur • Soudeur • Serveur <i>(Les professions seront choisies après une étude de faisabilité au niveau national)</i>	
15. Avez-vous des compétences certifiées dans la profession que vous souhaitez exercer?	

16. Avez-vous besoin d'une formation en matière de finance, par exemple planification budgétaire et épargne?	
17. Avez-vous besoin de services de soutien aux entreprises ? Dans l'affirmative, veuillez préciser.	

4.4.2 Cerner la demande de travail

Le groupe de travail devrait demander au SPE ou à un autre organe compétent d'effectuer une évaluation rapide de la demande de main-d'œuvre qui pourrait être potentiellement satisfaite par les travailleurs migrants impatriés. Cette évaluation devrait notamment porter sur:

- les offres d'emploi par secteur économique et par profil professionnel;
- les mesures actives du marché du travail existantes, concernant les diverses options de formation, y compris pour le travail indépendant et l'entrepreneuriat;
- les mesures de soutien financier pour la création d'emplois et le développement économique local; et
- les mécanismes de validation des acquis de l'expérience.

Compte tenu des contraintes de temps, le groupe de travail peut s'appuyer sur les analyses existantes, les données pertinentes et les examens des politiques menés par les institutions nationales et/ou les organisations internationales avant la pandémie du COVID-19. Il convient de compléter ces informations par des données subsidiaires concernant l'impact réel de la crise sur l'économie et le marché du travail. Le groupe de travail devrait également organiser des entretiens avec des personnes ou des entités possédant des informations solides dans le pays d'origine des travailleurs migrants – gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs, groupes de réflexion et monde universitaire – et, si possible, relier les informations ainsi recueillies aux enquêtes menées auprès des entreprises et des ménages (BIT, 2020b) ¹³. Une liste non exclusive de questions figure au Tableau 4.2; leur contenu exact dépendra de la situation et des besoins spécifiques du pays.

Le groupe de travail peut également mettre en place de tables rondes sectorielles afin de cerner la demande de main-d'œuvre au niveau des professions.

¹³ Voir: https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_743644/lang--en/index.htm.

Tableau 4.2. Exemples de questions à poser aux sources d'information

Information	Sources
Avez-vous une politique de retour et de réinsertion?	Ministère des affaires étrangères, Ministère du travail
Existe-t-il, dans les principaux pays de destination, des mesures d'aide aux travailleurs migrants qui reviennent en raison du COVID-19? Dans l'affirmative, veuillez expliquer.	Ministère des affaires étrangères, Ministère du travail
Quels sont les secteurs économiques les plus propices à la création d'emplois?	Ministère du travail, SPE, service statistique, organisations d'employeurs et de travailleurs
Quels sont les profils professionnels les plus demandés dans chaque secteur économique?	Ministère du travail, SPE, organisations d'employeurs et de travailleurs
Quelles sont les possibilités de formation disponibles pour aider les travailleurs migrants impatriés à ajuster leurs compétences à la demande de main-d'œuvre?	Ministère du travail, SPE, ministère de l'éducation, organisations d'employeurs et de travailleurs, établissements de formation
Existe-t-il des mécanismes de validation des compétences et des qualifications?	Ministère du travail, ministère de l'éducation, SPE, organisations d'employeurs et de travailleurs, établissements de formation
Quelles mesures de développement économique local peuvent être activées pour promouvoir de nouvelles possibilités d'emploi?	Ministère du travail, Ministère de l'économie, Ministère des finances, organisations d'employeurs et de travailleurs, autorités locales
Existe-t-il des programmes de travaux publics susceptibles de cibler les migrants impatriés?	Ministère du travail, SPE, ministère de l'économie, ministères concernés tels que l'agriculture, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autorités locales
Quels sont les programmes de microfinance, ou autres dispositifs de	Ministère du travail, ministère de l'économie, ministère des finances, organisations d'employeurs et de

soutien financier aux PME, qui pourraient permettre de créer des emplois?	travailleurs, institutions de microcrédit
Quels sont les besoins en matière de renforcement des capacités des principaux acteurs œuvrant à la réinsertion des travailleurs migrants impatriés?	Ministère du travail, ministères concernés, SPE, organisations d'employeurs et de travailleurs, ONG
Prévoyez-vous des services d'insertion sociale pour les migrants de retour?	Ministère du travail, Ministère de l'éducation, SPE, ONG

4.5 Services d'insertion offerts aux travailleurs migrants

L'insertion sociale des travailleurs migrants et de leur famille dans les pays d'accueil est un objectif partagé des organisations internationales et de nombreux gouvernements nationaux, mais certaines difficultés – culturelles, linguistiques, économiques et sociales – entravent ce processus dans la pratique. L'expérience montre que l'insertion sur le marché du travail est particulièrement difficile pour les travailleurs migrants.

Dans de nombreux pays européens, elle relève des SPE. Plusieurs agences publiques s'y répartissent la responsabilité des services du marché du travail, y compris la VAE, qui ciblent spécifiquement ces travailleurs. Comme il est indiqué ci-dessus, les services et le soutien offerts aux travailleurs migrants varient aussi en fonction de leur niveau d'instruction et de leurs qualifications professionnelles, ainsi que de leur statut – régulier ou irrégulier (**la Section 4.1 décrit les services du marché du travail offerts aux travailleurs migrants**).

Les travailleurs migrants permanents légalement installés dans le pays de destination peuvent bénéficier de plusieurs services: aide à la recherche d'emploi; perfectionnement professionnel, notamment pour les postes difficiles à pourvoir; conseils et protection en matière de droits au travail; orientation vers d'autres institutions publiques ou privées répondant à leurs besoins; validation des compétences et des acquis.

Les SPE publient parfois des documents d'information, rédigés dans des langues que les travailleurs migrants comprennent, sur les services qu'ils offrent et la manière de s'en prévaloir. La **section 3.1.1** expose divers moyens permettant de faciliter la VAE: sensibilisation du public, diffusion d'informations et contacts avec ces travailleurs.

4.6 Services offerts aux réfugiés

Les réfugiés sont généralement pris en charge par des services spécialisés durant la période où ils attendent la validation de leur statut. S'il existe des programmes spécialement conçus à leur intention – ce qui est rarement le cas –, ils peuvent suivre des cours de formation qui faciliteront leur intégration une fois le statut de réfugié obtenu. En règle générale, ils ne peuvent suivre une formation ou rechercher un emploi qu'après avoir obtenu le statut de réfugié (**la Section 4.1. décrit les services du marché du travail offerts aux réfugiés**).

Les droits des réfugiés en matière de travail sont expressément protégés par le droit international; 147 pays se sont engagés à respecter ces droits en tant que parties à la Convention de 1951 sur les réfugiés; et 162 pays se sont engagés à appliquer le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Toutefois, dans la pratique, de nombreux réfugiés dans le monde n'ont pas accès à un emploi sûr et légal, et de nombreux Etats parties à la Convention de 1951 ont formulé des réserves en ce qui concerne leur droit au travail.

La plupart des Etats Membres du Conseil de l'Europe ont pour pratique d'accorder le droit au travail aux réfugiés. Les demandeurs d'asile se voient généralement accorder le même statut après une période déterminée. Pourtant, il subsiste un fossé entre le droit des réfugiés à occuper un emploi et leur intégration réussie sur le marché du travail des sociétés d'accueil. Pour faciliter ce processus, il importe de réduire les obstacles juridiques, administratifs et pratiques à l'accès au marché du travail, comme les permis de travail restreints, et de promouvoir les programmes d'insertion, y compris les cours de langue et les informations sur l'accès au marché du travail.

4.7 Lectures conseillées

- BIT (Bureau international du Travail). 2016. Accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Document d'information et projet de principes directeurs de l'OIT en vue de la Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, 5-7 juillet 2016), TMARL/2016 (Genève).
- Butschek, S.; Thomas, W. 2014. "What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature", in *IZA Journal of Development and Migration*, Vol. 3.
- Carcillo, S.; David, G. 2006. *The role of active labour market policies* (Paris, OCDE).
- CE (Commission européenne). 2015. *Identification of latest trends and current developments in methods to profile jobseekers in European public employment services: Final report* (Bruxelles).
- —. 2018. Accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Sélection de documents, trousseaux et outils de formation du BIT (Genève).
- Noack, M. 2015. *A Toolbox for Guidance: Identifying Competencies in Migrants and Refugees*. Bertelmann Stiftung, Bruxelles.
- Powers, T. 2017. *Partnerships and contractors in the delivery of employment services and ALMPs: A literature review* (Genève).
- Spaan, E.; Hillmann, F.; van Naerssen, T. (eds). 2005. *Asian migrants and European labour markets: Patterns and processes of immigrant labour market insertion in Europe* (London, Routledge).

ANNEXE 1

Normes professionnelles, briqueteurs et maçons

Principales fonctions: poser des briques, des blocs de béton, des pierres, des tuiles de structure et d'autres matériaux de maçonnerie pour construire ou réparer des murs, des planchers, des cloisons, des fondations et d'autres structures, à l'aide de matériaux de construction tels que ciment, mortier, plâtre, résines, etc.

Environnement de travail: bâtiments civils et industriels; chantiers de construction.

Organisation du travail: sous la supervision d'un maître d'œuvre.

Modalités d'exécution des tâches:

- travail sur des chantiers de construction, à l'extérieur ou à l'intérieur; exposition au bruit, à la poussière et aux intempéries;
- le travail exige des efforts physiques, le respect des échéanciers, ainsi que le port des équipements réglementaires pour prévenir les lésions; les bonnes pratiques prescrites doivent aussi être observées sur les chantiers.

Exigences facultatives: l'expérience professionnelle antérieure dans le secteur ou un certificat de compétence délivré par un centre de formation constituent un atout.

Compétences générales:

- précision
- dextérité
- résistance aux conditions de travail pénibles
- travail d'équipe et coopération.

Compétences pour la réalisation de travaux de construction:

- Savoir lire les plans, et bien comprendre les symboles qui y figurent
- Interpréter le projet technique donné, afin de définir les modalités, la forme, les dimensions et les mesures des travaux de construction
- Savoir définir les caractéristiques techniques des matériaux de construction et leur utilisation en fonction du type de travaux à effectuer

- Réaliser des travaux de maçonnerie et de plâtre
- Abattre, ouvrir ou monter des cloisons
- Monter des échafaudages et des plates-formes mobiles simples
- Eliminer les déchets produits sur le chantier

Connaissances exigées:

- Variété et caractéristiques des matériaux de construction
- Réglementation environnementale de l'UE, et de la réglementation nationale et régionale sur la gestion des déchets civils et industriels
- Différentes étapes du processus de construction
- Connaissance de base de la technologie des matériaux de construction, tel le béton armé
- Techniques de base en dessin
- Règles de sécurité du bâtiment et de la construction

Qualifications:

- Appliquer les techniques de montage des échafaudages
- Appliquer les techniques de montage des échafaudages en bois
- Utiliser des outils pour les travaux de construction (ex: perceuse, burin, pistolet pneumatique, etc.)
- Utiliser les équipements de protection individuelle
- Employer les techniques d'application du plâtre intérieur
- Appliquer les techniques de prévention de chute des murs
- Appliquer les techniques de finition des surfaces selon les normes du projet
- Appliquer les techniques de construction par éléments préfabriqués, ossatures grillagées et linéaires, structures tendues, murs
- Savoir se servir des outils pour les travaux de construction
- Appliquer les procédures d'entretien de l'équipement et des outils pour la construction et le bâtiment
- Appliquer les procédures de sécurisation des chantiers de construction

ANNEXE 2

Liste de contrôle d'évaluation

Cette liste de contrôle présente quelques exemples de questions posées pour évaluer le profil et les 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). Voir l'Encadré 3.5 pour plus d'informations.

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

ANNEXE 3

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.

ANNEXE 4

Certificat de validation complète (exemple)

Certificat de compétence professionnelle

Le présent document atteste que les qualifications de: (**NOM**)

ont été évaluées par le Centre d'évaluation (xxxxxxx) par rapport au profil professionnel suivant: **fabriquer et installer des éléments en bois dans les bâtiments**, approuvé par (nom de l'association d'employeurs ou de l'organisme sectoriel concerné). **Le profil complet contient 12 normes.**

L'évaluation a été effectuée par des évaluateurs formés et qualifiés.

Le demandeur a été jugé compétent par rapport aux normes suivantes:

1. Préparer l'aire de travail; assembler, sécuriser et démonter les dispositifs d'accès;
2. Choisir et préparer les matériaux, les outils et l'équipement;
3. Fabriquer des composants en bois à l'aide de machines et d'outils manuels;
4. Installer des éléments structurels;
5. Installer des cadres, revêtements, fenêtres et portes;
6. Installer des moulures et raccords intérieurs;
7. Appliquer des finis de protection sur les structures et composants en bois;
8. Entretenir et réparer des structures et composants en bois;
9. Contribuer à l'organisation du lieu de travail;
10. Etablir et entretenir de bonnes relations avec les clients durant le travail sur place;
11. Maintenir les conditions de santé, sécurité et hygiène du milieu de travail;
12. Entretenir de bonnes relations avec les collègues et collaborateurs.

Date

Signatures de la Commission

ANNEXE 5

Certificat de validation partielle (exemple)

Certificat de compétence professionnelle

Le présent document atteste que les qualifications de: (**NOM**)

ont été évaluées par le Centre d'évaluation (xxxxxxx) par rapport au profil professionnel suivant: **fabriquer et installer des éléments en bois dans les bâtiments**, approuvé par (nom de l'association d'employeurs ou de l'organisme sectoriel concerné). **Le profil complet contient 12 normes.**

L'évaluation a été effectuée par des évaluateurs formés et qualifiés.

Le demandeur a été jugé compétent par rapport aux normes suivantes:

1. Choisir et préparer les matériaux, les outils et l'équipement;
2. Installer des éléments structurels;
3. Installer des cadres, revêtements, fenêtres et portes;
4. Installer des moulures et raccords intérieurs;
5. Appliquer des finis de protection sur les structures et les composants en bois;
6. Entretenir et réparer des structures et composants en bois;
7. Contribuer à l'organisation du lieu de travail ;
8. Etablir et entretenir de bonnes relations avec les clients durant le travail sur place;
9. Maintenir les conditions de santé, sécurité et hygiène du milieu de travail;
10. Entretenir de bonnes relations avec les collègues et collaborateurs.

Date

Signatures de la Commission

ANNEXE 6

Mesures que doivent prendre les services publics de l'emploi (SPE) lorsqu'une entreprise leur demande de recruter des travailleurs

Sur réception d'une demande en provenance d'une entreprise basée à l'étranger, le SPE doit entreprendre les démarches suivantes:

1. Identifier l'entreprise qui formule l'offre d'emplois, et vérifier son statut pour prévenir toute tentative de fraude ou d'escroquerie et garantir la fiabilité des emplois proposés. Il existe de nombreux moyens pour procéder à cette vérification: expériences antérieures avec cette société; informations fournies par les services consulaires; bases de données internationales. Pour ce faire les SPE doivent se fonder sur les Principes généraux et Directives opérationnelles de l'OIT sur les pratiques de recrutement équitables ¹⁴.
2. Confirmer la demande de recrutement. Le PSE adresse un formulaire à l'entreprise (voir exemple ci-dessous) afin qu'elle précise ses besoins par écrit (désignation du poste, qualifications, formation, expérience, conditions de travail...) et que le PSE puisse procéder à une analyse détaillée de l'emploi. Des séances d'information peuvent être offertes aux candidats intéressés.
3. Publier l'offre sur les tableaux d'affichage des emplois disponibles, et sur les portails emploi, s'il en existe, en indiquant la date limite de dépôt des candidatures.
4. Sélection des candidats admissibles. La présélection peut être effectuée par un conseiller en emploi. Un Comité de présélection est constitué afin de vérifier l'adéquation entre l'offre et les qualifications des candidats, sur la base des justificatifs présentés (CV, diplômes, certificats d'emploi). Si le profil exige un niveau défini de compétences linguistiques ou techniques, la présélection est complétée par des tests d'évaluation linguistique ou technologique, réalisés par un prestataire mandaté par le SPE, conformément à ses règles de passation de marchés. Le Comité de présélection

¹⁴ Voir: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf.

dresse ensuite la liste des candidats répondant aux exigences indiquées dans l'offre. La sélection finale des candidats relève exclusivement de l'employeur.

5. Sélection finale. Le SPE organise la sélection finale en fonction du programme applicable, au moyen d'une rencontre entre l'employeur et les candidats présélectionnés, selon les procédures en vigueur et les dates convenues avec l'employeur. La sélection (entretien individuel ou collectif) peut se faire en direct ou à distance via un système de visioconférence.
6. Soutien au départ. Le PSE peut motiver l'employeur en offrant aux candidats sélectionnés une formation complémentaire, linguistique ou technique.
7. Atelier de préparation au départ. Avant leur départ vers le pays d'accueil, les candidats sélectionnés peuvent être invités à participer à un atelier d'intégration, afin de leur fournir des conseils et des suggestions sur les visas et les permis de travail, la documentation nécessaire, la législation protégeant les droits des travailleurs, les institutions à contacter en cas de besoin, les contacts avec les organisations de ressortissants du pays d'origine présentes dans le pays d'accueil, etc.

ANNEXE 7

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.

Les plateformes électroniques que de nombreux pays ont installées, et tiennent à jour, offrent des services d'appariement des candidatures et des emplois vacants. Les demandeurs d'emploi peuvent y publier leur CV ou répondre aux offres d'emploi publiées; ainsi, les employeurs disposent de nombreux candidats potentiels répondant aux exigences des postes vacants.

En ciblant les demandeurs d'emploi qui n'ont pas besoin d'une aide directe de la part des conseillers en emploi, le système permet aux SPE de concentrer leurs efforts sur l'aide aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté sur le marché du travail.

ANNEXE 8

Confirmation de l'offre d'emploi, à envoyer à l'entreprise

Service public de l'emploi (détails)

Adresse de l'entreprise

Ville ... date ...

Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir choisi notre Service public de l'emploi pour vous assister dans le recrutement de travailleurs de votre entreprise.

Conformément à l'entente conclue avec vous, nous effectuerons une présélection des candidats sur la base des critères convenus. Pour nous permettre de vous fournir les services les plus adaptés à vos besoins, nous vous saurions gré de nous communiquer les informations suivantes et vous en remercions à l'avance.

Cordialement,

Signature du chef du PSE

SOCIETE

Nom de la société:

Activités:

Nombre d'employés:

Adresse:

Téléphone:

Courriel:

Internet:

Responsable du recrutement:

DESCRIPTION DE POSTE

Nom du poste:

Description du poste:

Lieu de travail:

Modalités d'exécution (jours, heures):

Nombre d'emplois demandés:

CONDITIONS DE TRAVAIL

Date de début et durée du contrat:

Contrat à durée indéterminée ou temporaire:

Stage et durée:

Heures de travail:

Salaire annuel brut (ou échelle salariale):

Périodicité du salaire:

PROFIL DU CANDIDAT

Formation:

- souhaitée

- requise

Connaissances requises:

Compétences linguistiques:

- souhaitées

- requises

Connaissances en TIC:

- souhaitées

- requises

Durée de l'expérience professionnelle dans le poste:

- souhaitée

- requise

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Protection sociale assurée par l'entreprise:

- assurance maladie

- autres

Source: Panzica, 2013.

ANNEXE 9

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

Aggarwal, A. 2015. *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system* (Genève, BIT).

Amankrah, J. 2015. *Labour market outcomes of the apprenticeship system in Ghana* (non publié).

ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi); ICMPD (Centre International pour le Développement des Politiques Migratoires). 2019. *Manuel pour la gestion des migrations professionnelles au Mali* (Bamako).

Arbetsförmedlingen (Service public suédois de l'emploi). Disponible à l'adresse: <https://www.arbetsformedlingen.se/Globalmeny/Other-languages/Languages/English-engelska.html>.

Benton, M.; Sumption, M.; Alsvik, K.; Fratzke, S.; Kuptsch, C.; Papademetriou, D. G. 2014. *Aiming higher: Policies to get immigrants into middle-skilled work in Europe* (Washington DC, Migration Policy Institute; Genève, BIT).

Braňka, J. 2016. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets*, rapport de recherche (Genève, BIT).

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2009. *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels* (Bruxelles).

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

Chapman, M. 2018. *The involvement of employer organisations in the governance of skills systems: A literature review* (Genève, BIT).

Charles Darwin University. Non daté. *Applicant's guide to recognition of prior learning*, version 1.7 (NT, Australie). Disponible à l'adresse: <http://www.cdu.edu.au/sites/default/files/cdu-vet/docs/guild-rpl.pdf>.

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

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

ENIC (European Network of Information Centres in the European Region); NARIC (National Academic Recognition Information Centres in the European Union) Network. Adresse du site web: <http://www.enic-naric.net>.

EURES – Portail européen sur la mobilité de l'emploi. Adresse du site web: <https://ec.europa.eu/eures>.

Gouvernement fédéral allemand. *Recognition in Germany*, Portail d'information du gouvernement allemand sur la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Disponible à l'adresse: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/>.

Go, S. G. 2012. *The Philippines and return migration: Rapid appraisal of the return and reintegration policies and service delivery* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique).

Bureau international du Travail (BIT). 2003. *Politiques actives du marché du travail*, Conseil d'administration, 288e session, Genève, 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, 306e session, Genève, nov. 2009, GB.306/ESP/3/2 (Genève).

—. 2010. *Guidelines for recognizing the skills of returning migrant workers* (Genève).

—. 2013. *Recognition of qualifications and competencies of migrants* (Genève).

—. 2014. *Rapport de la discussion*, Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, Genève, 4-8 novembre 2013, TTMLM/2013/15 (Genève).

—. 2015a. *Case studies on skills assessments in the informal economy conducted by small industry and community organizations* (Genève).

—. 2015b. *Assessing skills in the informal economy: A resource guide for small industry and community organizations* (Genève).

—. 2016a. *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward* (Genève).

—. 2016b. *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* (Genève).

—. 2017a. *Migrations de main-d'oeuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106e session, Genève, 2017 (Genève).

—. 2017b. *Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'oeuvre*, Conférence internationale du Travail, 106e session, Genève, 2017 (Genève).

—. 2017c. *Mechanism for assessing skills of departing and returnee migrant workers* (Genève).

—. 2018a. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants : Résultats et méthodologie - Résumé*, Deuxième édition (Genève).

—. 2018b. *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'oeuvre*, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10–19 octobre 2018 (CIST/20/2018/Directives) (Genève).

—. 2018c. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique*, 3^e édition (Genève).

—. 2018d. *Recognition of prior learning: Learning package* (Genève).

—. 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes* (Genève).

—. 2020a. *Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: Recommandations aux décideurs et aux mandants*, Note de synthèse sur les politiques (Genève).

—. 2020b. *Rapid diagnostics for assessing the country level impact of COVID-19 on the economy and labour market: Guidelines*, Note technique? [Technical brief] (Genève).

OMI (Organisation internationale pour les migrations). 2013. *Recognition of qualifications and competencies of migrants* (Genève).

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

Loo, B. 2016. *Recognizing refugee qualifications: Practical tips for credential assessment* (New York, World Education Services).

Malfroy, E. 1999. *Guidelines for the recognition of refugees' qualifications*, communication orale à l'occasion du séminaire de Strasbourg, 15–16 novembre 1999, Groupe de travail du Conseil de l'Europe pour la qualification des réfugiés (Amsterdam, European Association for International Education (EAIE)).

Mansfield, R.; Downey, N. 2013. *Proposals for the design and implementation of a system for the validation of informal learning to support the process of managed migration: Options for Ukraine* (Budapest, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale).

Mathou, C. 2015. *Labour market outcomes of skills validation system in French speaking part of Belgium* (non publié).

OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2014. *Matching skills and labour market needs: Building social partnerships for better skills and better jobs* (Paris).

Panzica, F. 2013. *Manuel de procédures pour l'Unité de Placement en International* (Tunis, OIT).

Powell, M. 2016. *Mapping sector skills development across the Commonwealth: Analysis, lessons and recommendations* (London, Commonwealth Secretariat).

PSI (Internationale des Services Publics); BIT. 2015. *Return and reintegration to the Philippines: An information guide for migrant Filipino health workers* (Ferney-Voltaire, France).

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

Rasool, H. 2015. *Skills mismatch and recognition in BRICS: Case of South Africa* (non publié).

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

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

Sparreboom, T.; Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe* (Genève, BIT).

UN (Nations Unies). 1998. *Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales*, Révision 1, Etudes statistiques, Série M, n° 58 (New York).

—. 2017. *Perspectives de la population mondiale: La révision de 2017* (New York).

UN-DESA. 2019. *Population de migrants internationaux 2019*, ensemble de données, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population Division (New York). Disponible à l'adresse: bit.ly/Migration2019.

UNHCR (Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés). 2017. *Rapport global 2017* (Genève).

Werquin, P. 2010. *Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels: Les pratiques des pays* (Paris, OCDE).

Wickramasekara, P. 2019. *Effective return and reintegration of migrant workers with special focus on ASEAN Member States* (Genève, BIT).

