

La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec

Rapport final remis à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Michel Lejeune, Ph. D., chercheur
Amélie Bernier, Ph. D., professeure et chercheure
École des sciences de l'administration,
TÉLUQ, Groupe de recherche Transpol

15 décembre 2014



Table des matières

Liste des encadrés	4
Liste des tableaux et figures.....	5
Remerciements	6
Introduction	8
Note aux lecteurs	11
Section 1 – Le mandat.....	12
Section 2 – Les notions conceptuelles relatives à la reconnaissance des compétences	15
2.1 La « compétence » de l’immigrant et ses usages multinationaux	15
2.2 Les formes d’apprentissage en tant que socle de la reconnaissance.....	17
2.3 La notion de « reconnaissance » des compétences et les pays porteurs	18
2.4 Que dit-on de la certification des compétences?.....	21
2.5 Qu’en est-il des défis pour la reconnaissance des compétences?	24
Section 3 – Les approches évaluatives appliquées à l’immigration.....	26
3.1 Les principales approches permettant de mesurer et d’évaluer les compétences	26
3.1.1 L’évaluation dite « normative »	26
3.1.2 L’évaluation fondée sur des critères	26
3.1.3 L’évaluation « authentique »	27
3.1.4 L’évaluation de la performance	27
3.2 Les principales typologies des instruments de mesure.....	27
3.2.1 Les instruments de type normatif.....	28
3.2.2 Les instruments reposant sur la narration	29
3.2.3 Les instruments rattachés à l’observation	29
3.2.4 Les modalités particulières d’accompagnement	30

3.3 Qu'en est-il des défis pour la reconnaissance des compétences?	30
3.4 Des exemples de « bonnes pratiques » à utiliser	32
Section 4 – Les regroupements de pays.....	36
4.1 Le regroupement de pays – selon la tradition épistémologique.....	36
4.1.1 Le modèle constructiviste	37
4.1.2 Le modèle fonctionnaliste	37
4.1.3 Le modèle behavioriste	38
4.2 Le regroupement de pays – selon les continents.....	39
4.2.1 Le modèle britannique	42
4.2.2 Le modèle nordique	48
4.2.3 Le modèle germanique.....	73
4.2.4 Le modèle de l'Océanie	87
4.2.5 Le modèle méditerranéen.....	100
Section 5 – Les principaux constats.....	107
5.1 Le retour sur les regroupements par pays	108
5.2 Les repères culturels.....	109
5.3 L'enchevêtrement qualification-compétence	112
5.4 La question des techniques de reconnaissance des compétences	112
5.5 Les accords bilatéraux en tant qu'obstacle à la mobilité des compétences	113
5.6 L'importance de l'accès à l'information	114
5.6.1 Le cas du Danemark	115
5.6.2 Le cas de l'Allemagne	115
5.7 Les professions réglementées ou non réglementées.....	116
5.8 Les formes partielles de reconnaissance	116
5.9 La nécessité d'une approche systémique.....	117

5.10 La reconnaissance des compétences dans le paradigme de la mobilité	119
5.11 La boîte noire des entreprises	119
Section 6 – Quelques recommandations	121
Références.....	123

Liste des encadrés

Encadré 1.....	21
Encadré 2.....	22
Encadré 3.....	23
Encadré 4.....	25
Encadré 5.....	32
Encadré 6.....	33
Encadré 7.....	34
Encadré 8.....	39
Encadré 9.....	41
Encadré 10.....	46
Encadré 11.....	47
Encadré 12.....	66
Encadré 13.....	80
Encadré 14.....	85
Encadré 15.....	89
Encadré 16.....	91
Encadré 17.....	93
Encadré 18.....	95
Encadré 19.....	97
Encadré 20.....	101
Encadré 21.....	102
Encadré 22.....	107

Liste des tableaux et figures

Tableau 1.....	28
Figure 1.....	31
Tableau 2.....	37
Figure 2.....	39

Remerciements

Pour assurer la réalisation de ce mandat, nous avons bénéficié de l'expertise professionnelle de quelques personnes qui ont contribué à l'avancement de nos travaux. Nous tenons à remercier très sincèrement les personnes suivantes :

Madame Martine Faille et monsieur Martin Savard, de la Direction générale de l'énoncé politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour leur collaboration aux différentes étapes de ce projet de recherche, pour leurs commentaires constructifs et surtout, pour la confiance accordée à la réalisation de ce mandat de recherche.

Monsieur Normand Poulet et monsieur Jean-Michel Cousineau pour l'opportunité offerte de travailler sur les modèles et les systèmes de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés.

Madame Kathleen Weil, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ainsi que le personnel du Ministère qui ont accepté de nous rencontrer pour nous faire part de leurs questions et pour les discussions enrichissantes au cours de la réalisation de notre mandat.

Étant donné que les travaux sur la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion se poursuivront notamment avec une consultation publique en 2015, nous souhaitons continuer de bénéficier de l'excellente collaboration et de la grande expertise de nos partenaires et collègues de recherche.

Amélie Bernier et Michel Lejeune

Ce projet de recherche a été réalisé par :

Michel Lejeune, Ph. D. professionnel de recherche
TÉLUQ | Université du Québec
Groupe de recherche Transpol

Amélie Bernier, Ph. D., professeure et chercheure
TÉLUQ | Université du Québec
Groupe de recherche Transpol

Révision linguistique réalisée par :

Stéfanie Weller, spécialiste en communication écrite
TÉLUQ | Université du Québec

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport de recherche, s'adresser à :

Amélie Bernier, professeure
École des sciences de l'administration
TÉLUQ | Université du Québec
5800, rue Saint-Denis
Montréal (Québec) H2S 3L5
Bureau 12.082, 12^e étage
Téléphone : 514-843-2015, poste 2977
amelie.bernier@teluq.ca
Groupe de recherche Transpol : www.transpol.org

Introduction

Les travailleurs immigrants qualifiés représentent, depuis le début des années 2000, un enjeu majeur et grandissant des flux migratoires entre les pays développés et non développés. Ils constituent actuellement près de 29 % de tous les immigrants des pays membres de l'OCDE, comparativement à environ 24 % dans les années 2000 (Nathan, 2013). Les rapports gouvernementaux et la littérature scientifique récente attestent l'importance d'étudier non seulement l'impact des travailleurs immigrants qualifiés (ou spécialisés) sur les marchés du travail des pays hôtes (Hall, 2006) mais aussi, les conditions de succès et les difficultés d'intégration de cette catégorie de travailleurs. À ce titre, nous référons ici aux dispositifs de reconnaissance des compétences menant à la certification (Bahn, 2014; Huber *et al.*, 2010; Oiry, 2005) et aux pratiques d'évaluation des compétences issues du milieu de travail (Connell et Stanton, 2014).

De fait, la reconnaissance des compétences constitue un « catalyseur » de la libre circulation des individus (Bessy, 2000), d'un emploi à un autre, entre différents secteurs économiques et entre pays, sur la base donc d'une qualification « portable » (Cedefop, 2011). La reconnaissance des compétences mobilise les acteurs sociaux (gouvernement, employeur, syndicat, éducation et autres) autour d'arrangements nationaux et internationaux de reconnaissance mutuelle des diplômes qui favorisent cette libre circulation des immigrants (Young, 2007; Mertens, 1999). La documentation nous révèle toutefois que la mobilité actuelle des travailleurs qualifiés correspond davantage à une migration temporaire ou contractuelle qu'à une mobilité permanente (Wickramassekara, 2004). C'est pourquoi de nombreux pays travaillent actuellement à l'élaboration de politiques nationales et internationales en vue de réformer les cadres et les dispositifs de reconnaissance des compétences des employés immigrants qualifiés (Cedefop, 2013). Le Québec n'y échappe pas. Ses institutions, ses organismes et ses entreprises reconnaissent l'apport des travailleurs immigrants qualifiés.

Mentionnons aussi que les marchés nationaux et internationaux de la « compétence » se renouvellent constamment (Amable, 2005), dans une société marquée par les flux migratoires de travailleurs qualifiés (Nedelcu, 2009). Les pénuries ou la rareté relative de main-d'œuvre qualifiée, ressenties notamment à l'échelle du métier, de la profession réglementée, du secteur d'activité,

voire même de l'économie en entier confirment l'importance de la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés (Colardyn et Bjornavold, 2005; Combes et Quintero, 2008).

Un immigrant qualifié qui réussira son intégration au marché du travail est celui qui aura démontré son expertise, qui lui sera reconnue en matière de capital humain. Une intégration sera davantage un succès si elle est associée à des mesures d'intégration sociale. Cette intégration prend son sens non seulement par rapport aux compétences reconnues et certifiées par le pays d'accueil mais aussi, en regard des retombées collectives et économiques de l'immigration (Sumption, 2013). Le Québec partage cette ambition, notamment dans l'optique de l'amélioration de ses politiques, considérant également dans la problématique de la reconnaissance des compétences des immigrants les besoins du marché du travail, les pratiques de gestion développées par les employeurs et le rendement de leurs investissements. Dans ce contexte, les défis de la course aux talents qualifiés sont bien présents. Le gouvernement québécois et les acteurs sociaux doivent se concerter pour mettre en œuvre une vision claire de ce qu'ils attendent de la reconnaissance des compétences des titres étrangers pour élaborer, dans les années à venir, un système cohérent de pratiques permettant non seulement d'attirer des candidats qualifiés et compétents mais en y incluant leurs nouvelles compétences et leurs savoir-faire à l'amélioration de la productivité et à la croissance de l'innovation au Québec.

Dans le cadre de ce mandat, et pour répondre aux préoccupations de la Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, nous proposons dans ce rapport l'examen de la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés dans les pays phares. La documentation consultée nous fournira les éléments fondamentaux de la reconnaissance des compétences aux fins d'analyse des dispositifs. Ce rapport se divise en six grandes parties. D'abord, nous proposons un retour sur les objectifs du mandat de recherche et nous présentons brièvement la méthodologie utilisée. Dans un deuxième temps, nous présentons les notions conceptuelles pour une meilleure compréhension de la question de la « compétence » en tant qu'objet de reconnaissance. Nous discutons également, dans cette partie, de la question des parcours d'apprentissage qui étaye la compétence du travailleur immigrant. Ce qui nous permettra, par la suite, de clarifier la notion de « reconnaissance » des compétences, en comparaison d'autres notions voisines telles que la validation, l'évaluation et la certification des

compétences. La troisième partie présente les approches évaluatives appliquées à l'immigration et à la mobilité migratoire et dresse un inventaire des typologies des instruments et des outils de mesure. La quatrième partie, quant à elle, propose des regroupements de pays, basés d'abord sur la tradition épistémologique et, ensuite, sur ce que nous avons appelé les points cardinaux de la reconnaissance des compétences. Dans la cinquième partie de ce rapport, nous dressons les principaux constats issus de notre analyse de la documentation. Finalement, nous proposons quelques recommandations pour alimenter les discussions et les réflexions qui mèneront à la consultation publique et aux travaux ultérieurs du Ministère.

Note aux lecteurs

Pour faciliter la lecture du rapport final, nous avons ajouté à certains endroits des encadrés présentant des pistes de réflexion, des idées ou, encore, des points clés à considérer dans la problématique de la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés.

Bonne lecture!

Section 1 – Le mandat

La Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion nous donnait, en février 2014, un mandat large d'étudier les enjeux de la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés.

De ce mandat, nous pouvions retirer d'abord une partie descriptive, axée sur la présentation des enjeux actuels au Québec en matière de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger en fonction des divers acteurs, un portrait des effets économiques et sociaux des difficultés liées à la reconnaissance des compétences, notamment sur le plan de la perte du capital humain, et une présentation des obstacles potentiels à la reconnaissance des compétences et des stratégies adoptées par les immigrants pour y faire face. La deuxième partie de ce mandat était davantage analytique, basée essentiellement sur la revue des tendances internationales en matière de reconnaissance des compétences et sur la présentation d'études de cas de pays porteurs ayant intégré des exigences liées à la reconnaissance des compétences à leurs processus, à leurs pratiques ou à leurs programmes de sélection des travailleurs étrangers qualifiés.

Ainsi, ce rapport de recherche a pour objet de produire un état des tendances internationales en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés. Ce rapport se veut un outil de réflexion, visant des constats et des recommandations afin d'offrir au Québec des propositions de solution destinées à renouveler et à améliorer ses mécanismes en matière de reconnaissance des compétences.

Notre compréhension du mandat s'inscrit donc fondamentalement dans un contexte de concurrence internationale accrue pour attirer les talents stratégiques. Les choix reposeront davantage sur l'évaluation des compétences, plutôt que sur les seuls diplômes. De plus, les arrangements de reconnaissance mutuelle se sont multipliés. Par ailleurs, certains pays ont intégré des mécanismes dans le processus de sélection des travailleurs qualifiés, ce qui soulève des questions quant au rôle des organismes de réglementation dans cette sélection.

Pour y arriver, nous avons proposé une démarche en trois étapes. Tout d'abord, nous examinerons la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants dans les principaux pays qui en font usage. Nous décrirons ici les grandes caractéristiques de cette approche, son vocabulaire, ses définitions, les parcours auxquels elle renvoie et ses processus. La documentation nous fournira les éléments fondamentaux de la reconnaissance des compétences aux fins d'analyse des dispositifs. Les livrables associés à cette première étape comportent une revue synthèse des tendances internationales, des définitions et des notions conceptuelles utilisées, et l'invention de concepts et de dispositifs afférents. Dans un deuxième temps, pour saisir les enjeux économiques et sociaux de la reconnaissance des compétences, nous examinerons les types d'arrangements ainsi que les cadres nationaux et internationaux de reconnaissance mutuelle des compétences. Les livrables associés à cette partie correspondent à la recension des enjeux (mobilité, équité, efficacité) des dispositifs, au regroupement par pays qui reconnaissent les compétences des immigrants et à des études de cas de pays ayant intégré des exigences liées à la reconnaissance des compétences à leur processus de sélection des travailleurs qualifiés. Enfin, nous proposerons des constats pouvant alimenter le débat sur la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés, incluant les conditions favorables à cette reconnaissance ainsi que ses enjeux. Cette dernière étape offrira un certain nombre d'idées à considérer dans la mise en place d'un cadre renouvelé au Québec pour la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés.

Pour la réalisation de ce mandat de recherche, nous avons procédé à l'analyse de la documentation de manière à bien faire ressortir les bénéfices sociaux et les conséquences (les impacts) potentiellement positives pour la cohésion sociale (dont l'équité d'accès à la certification et à la reconnaissance des compétences) des politiques et des dispositifs, repérés par pays significatifs. Au total, plus de 150 documents (articles scientifiques, publications ministérielles, rapports de recherche, documents de travail, etc.) ont été consultés et analysés en faisant ressortir les parcours migratoires, les dispositifs formels et informels de la reconnaissance des qualifications professionnelles et des compétences, les modèles nationaux et les cadres d'intervention, les stratégies dégagées par les acteurs, les obstacles à la mise en œuvre et les innovations locales.

Les recommandations attendues le sont donc dans un contexte recherchant de nouvelles solutions et une meilleure compréhension de la reconnaissance des compétences des travailleurs étrangers qualifiés. Le dépôt de ce rapport de recherche, ses constats et ses recommandations ne sont donc pas une fin en soi mais plutôt des éléments permettant l'amorce d'une réflexion stratégique, pour le Ministère et les acteurs sociaux intéressés par cette problématique.

Section 2 – Les notions conceptuelles relatives à la reconnaissance des compétences

Points abordés dans cette section

La distinction entre compétence et qualification

Les parcours d'apprentissage et la formation des compétences

La reconnaissance et la certification des compétences

2.1 La « compétence » de l'immigrant et ses usages multinationaux

La question de la compétence des travailleurs immigrants est discutée dans la documentation sous l'angle de deux notions distinctes : la « qualification », qui renvoie au diplôme de l'éducation, reconnu sur le plan de l'équivalence nationale et internationale, et l'« expérience » appréciée ici en tant que compétence. De fait, l'employabilité des travailleurs immigrants met en cause la prédominance de l'expérience sur la qualification (Lettmayr et Riihimäki, 2010). Il est en effet admis que la qualification du travailleur immigrant n'assure pas forcément son intégration au marché du travail (Sellin, 2008; De Backer, 2002)¹, puisque ce qui entre en jeu est aussi la négociation entre l'offre des compétences par le travailleur immigrant et les besoins (ou la demande) de compétences du marché du travail ou du futur employeur (Berset *et al.*, 1999 : 92). En ce sens, Mahmud *et al.* (2014) soulèvent la difficulté des employeurs à évaluer et à reconnaître la valeur réelle des qualifications des travailleurs immigrants : les employeurs semblent évaluer les compétences de l'immigrant embauché à partir des habiletés et de ses attributs personnels afin d'assurer une adéquation (*fit*) entre les profils individuels et les valeurs de l'organisation. Certains employeurs semblent peu familiers avec le processus de reconnaissance des qualifications des travailleurs étrangers. Les travailleurs immigrants se retrouvent alors à faire face à des évaluations plus subjectives (un jugement de compétences, au sens dans lequel l'entendent Berset *et al.*, 1999) et peu associées à leurs qualifications et à leurs compétences, mais plutôt à la concordance de leur profil culturel avec celui de l'entreprise. On peut donc dire que la qualification évoque une

¹ Dans le cadre, par exemple, d'un dispositif d'évaluation des équivalences académiques.

sorte de sceau de la compétence², qui est dissocié de tout contexte social (Berset *et al.*, 1999; Stroobants, 2002). La vraie compétence est plutôt définie comme étant la capacité de mettre en action des ressources en situation de travail, qui sont souvent instables et complexes (Le Boterf, 2006). Cette vraie compétence consiste alors à savoir mobiliser et combiner des ressources personnelles (savoirs théoriques, savoir-faire opérationnel, savoir-faire social) et des ressources extérieures à l'individu (infrastructures, outils de travail, documentation, informations, réseaux relationnels). On dira ainsi que la compétence du travailleur immigrant est le résultat de ses apprentissages, plutôt que le résultat de son parcours académique et de sa qualification (Sellin, 2008). D'autres spécialistes européens diront de la compétence qu'elle est une forme d'« intelligence pratique », caractérisée par des qualités sociales et professionnelles essentielles à l'employabilité de l'immigrant (Feutrie, 1997; Bjornavold, 2001; Colardyn et Bjornavold, 2005). L'autonomie, la prise de responsabilité et la communication en sont des exemples (voir Zarifian, 2009). Au sens où l'entend Le Boterf (2002), l'immigrant qualifié qui dispose de connaissances, de savoir-faire et d'expérience n'est pas forcément compétent. Ici, ce qu'il faut considérer est qu'il puisse utiliser son capital humain ou, encore, qu'il sache le mobiliser dans une action pertinente. Être « actif en situation » devient donc une condition nécessaire mais non suffisante pour qu'un travailleur immigrant soit reconnu compétent dans le milieu de travail qui l'accueille.

En résumé, la reconnaissance des compétences du travailleur immigrant qualifié ne remet pas en cause la notion même de qualification³, mais plutôt le sens de cette dernière par rapport à la notion de compétence (Medef, 2002). Par contraste avec la qualification, la compétence reste indissociable des activités par lesquelles elle se manifeste (Berset *et al.*, 1999; Leplat, 2000). La qualification ne fait que donner des repères collectifs, fondés notamment sur la logique de poste (Medef, 2002). Du point de vue des employeurs du pays hôte, la qualification reste une promesse de la compétence, sans la garantir. On entrevoit alors le défi, pour le travailleur immigrant, de faire reconnaître ses compétences, dans un contexte culturel moins bien connu, moins familier ou tout à fait étranger.

² Une reconnaissance formelle issue d'une institution éducative, généralement sous la forme d'un diplôme, d'une certification, d'une attestation des apprentissages.

³ Les diplômes, par exemple, qu'un travailleur immigrant fait valoir.

2.2 Les formes d'apprentissage en tant que socle de la reconnaissance

Les parcours d'apprentissage des travailleurs immigrants sont abordés dans la documentation européenne et nord-américaine en fonction de trois types de processus, à savoir l'apprentissage dit formel, non formel ou informel (Cedefop, 2005, 2008; Webb, 2007). Voyons brièvement ce qu'il en est.

- **L'apprentissage formel** consiste à apprendre dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle reconnu. C'est un processus volontaire de la part de l'apprenant. C'est aussi un processus organisé et structuré en fonction d'objectifs, suivant un ordre défini, avec un but déterminé, soit l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.
- **L'apprentissage non formel** est un processus intentionnel de la part de l'apprenant, mais qui n'est pas encadré par un établissement d'éducation. Il se réalise à l'extérieur de toute reconnaissance d'éducation formelle. On renvoie à des activités planifiées et structurées (objectifs, temps et ressources) en milieu de travail, mais qui pourraient aussi se réaliser dans un établissement d'enseignement. L'apprentissage non formel peut comporter des objectifs d'apprentissage, même si leur réalisation n'est pas reconnue de façon officielle.
- **L'apprentissage informel** est un processus découlant d'activités dans la vie quotidienne en relation avec le travail, la vie familiale ou les loisirs. Il s'agit d'un processus qui dure toute la vie, qui est non intentionnel (la personne n'a pas vraiment d'intention précise) ou expérientiel (la personne ne perçoit pas nécessairement ces expériences comme autant d'apprentissages). Cette forme d'apprentissage est parfois associée à quelque chose d'accidentel. C'est donc un processus non structuré et qui n'aboutit pas à une reconnaissance formelle (à un diplôme, par exemple).

La différence entre ces trois parcours d'apprentissage se précise surtout entre l'apprentissage formel et non formel (Webb, 2007). Dans les deux cas, il s'agit d'apprentissages structurés. L'apprentissage informel n'est pas structuré. Il est plutôt non intentionnel comparativement aux deux autres formes. L'apprentissage formel mène quant à lui à une qualification (ex. : un diplôme), alors que les deux autres formes d'apprentissage n'aboutissent pas à une qualification, du moins pas directement. L'apprentissage informel apparaît comme une alternative intéressante aux apprentissages formels, notamment pour le travailleur immigrant, dans la mesure où on le reconnaît comme compétence.

Les processus d'apprentissage formel, non formel et informel peuvent aussi s'apparenter à des espaces où se rencontrent des apprentissages qui sont entièrement encadrés de l'extérieur (par un enseignant, un formateur, au moyen d'un cursus ou d'un programme de formation), d'autres apprentissages qui sont contrôlés par l'apprenant lui-même (Colardyn et Bjornavold, 2005) ou encore, un apprentissage par alternance (apprentissage formel), tout autre processus d'apprentissage lié à la socialisation industrielle (apprentissage non formel) ou à la transmission intergénérationnelle de savoirs et savoir-faire (apprentissage informel).

2.3 La notion de « reconnaissance » des compétences et les pays porteurs

La reconnaissance des compétences est parfois désignée par le terme « validation », qui lui-même comporte plusieurs acceptions. Pour l'Union européenne, le processus de validation permet à un individu d'obtenir une certification de ses compétences (Colardyn et Bjornavold, 2005). La reconnaissance confirme plutôt la valeur sociale des compétences, soit en délivrant des certifications (certificats, titres ou diplômes), soit en accordant des équivalences, des unités de crédit ou voire même des dispenses de formation (Cedefop, 2008). La reconnaissance dite institutionnelle constitue donc un cadre d'appropriation sociale (être reconnu) de la compétence de l'immigrant, à partir de points de repère fiables (ex. : un référentiel) et légitimes (ex. : un accord de reconnaissance mutuelle). Toutefois, il semble y avoir un écart entre l'existence de repères fiables et l'utilisation de ces outils par les acteurs des milieux de travail. À ce titre, les travaux de Houle et Yssaad (2010) montrent qu'il y a une plus grande probabilité que l'expérience de travail des travailleurs immigrants soit reconnue par les employeurs que leurs diplômes. La

reconnaissance permet de rendre la compétence plus visible ou mieux connue pour les acteurs des milieux de travail. Ces derniers doivent « juger » de la qualité du travailleur immigrant. La validation veut plutôt dire approuver, entériner ou homologuer une compétence en fonction de ces repères (Charraud, 2003), à partir d'une mesure (De Backer, 2002)⁴.

Les notions de reconnaissance et de validation s'apparentent aussi à celle d'évaluation. La reconnaissance étant l'acte de repérer ou de déterminer l'expérience, l'évaluation étant celui de donner une valeur (quantitative, qualitative) à la compétence tandis que la validation celui d'en reconnaître officiellement la valeur en tant que compétence (voir Aubret et Gilbert, 1994). La validation comporte donc l'idée de conformité réglementaire, légale ou de régulation (Webb, 2007) comparativement à l'évaluation qui renvoie plutôt à la méthode.

Au Royaume-Uni, on retrouve plusieurs appellations de la reconnaissance des compétences et autant de nuances (Lejeune, 2008, 2013). Par exemple, le terme *Accreditation of Prior Learning (APL)* désigne un processus de reconnaissance, d'évaluation et de validation officielle des expériences pour l'octroi de crédits en vue d'accéder à un programme d'études universitaires. On utilise parfois le terme *Accreditation of Prior Certification Learning (APCL)* pour insister sur le transfert de crédits entre institutions. Il y a, par ailleurs, les termes *Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)* et *Recognition of Prior Learning (RPL)*, qui désignent chacun la reconnaissance officielle et l'évaluation des compétences qui n'ont jamais fait l'objet de certification ou de l'octroi de crédits⁵. Au Royaume-Uni, *APEL* est parfois confondu avec les *National Vocational Qualifications (NVQ)*, qui sont propres aux compétences acquises en milieu de travail, à la manière, par exemple, du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au Québec.

⁴ L'Union européenne se garde d'utiliser ce terme de « validation », assimilable ici à l'assurance qualité des dispositifs d'évaluation au Royaume-Uni.

⁵ Le terme *Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)* est synonyme de validation des acquis de l'expérience (VAE) en France et renvoie à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au Québec.

Pour l'Union européenne, la validation de l'expérience englobe généralement l'évaluation de l'apprentissage en matière de critères, de résultats d'apprentissage et de compétences (Education Council and European Commission, 2004). Cette approche concerne des pays comme la Belgique, l'Irlande et la Finlande, et par rapport à deux applications principales : *APL (Accreditation of Prior Learning)* et *APEL (Accreditation of Prior Experiential Learning)*.

Aux États-Unis, le terme *APEL* se limite à la reconnaissance des compétences pour l'accès à l'éducation formelle (par transfert de crédit ou par validation de l'expérience), alors que le terme « certification » correspond davantage aux compétences reconnues et validées par des organismes extérieurs à l'éducation (Lejeune, 2008, 2013).

Au Québec, nous distinguons trois sortes de dispositifs de reconnaissance des compétences. Il y a la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), qui permet de reconnaître et d'évaluer officiellement les connaissances et les savoir-faire qu'un travailleur immigrant aurait développés à l'extérieur du contexte éducationnel et qu'il voudrait faire reconnaître aux fins d'éducation et d'obtention d'un diplôme. On retrouve également le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui est un dispositif sectoriel de certification des compétences en milieu de travail. Il comporte un système de normes professionnelles et un programme d'apprentissage en milieu de travail. Mentionnons enfin toute forme de dispositif et d'arrangement national (ex. : le transfert d'unités d'accréditation entre institutions) et international (ex. : l'accord de reconnaissance mutuelle des diplômes) servant à la reconnaissance des compétences du travailleur immigrant.

Résumons à partir de la distinction suivante :

- la **reconnaissance des acquis et des compétences** (ou validation des acquis de l'expérience) est un processus d'identification, d'évaluation et de validation officielle des apprentissages réalisés par un immigrant au cours de sa vie, dans différents contextes (formel, non formel, informel) en vue d'accéder à l'éducation **formelle**;

- **la certification des compétences** est un processus de reconnaissance, d'évaluation et de validation officielle des compétences développées par un immigrant en milieu de travail (apprentissage non formel), dans l'exercice d'un métier, par exemple;
- **la reconnaissance des diplômes étrangers** est un dispositif d'attestation officielle de l'équivalence d'un diplôme obtenu dans un pays étranger, incluant tous les types d'accords (provincial, national et international) de reconnaissance mutuelle des diplômes.

Dans la pratique, ces trois types de dispositifs sont parfois raccordés⁶.

Encadré 1

Pour le travailleur immigrant, nous dirons que la reconnaissance de ses compétences renvoie à tout dispositif favorisant son intégration au marché du travail, sur la base de sa qualification (ex. : un diplôme), d'une certification (de ses compétences en milieu de travail) et de son expérience (extérieure à l'éducation), à partir de repères (un référentiel de compétences, par exemple) socialement construits, valides, fiables et légitimes.

2.4 Que dit-on de la certification des compétences?

Il existe également une confusion terminologique (De Backer, 2002) et différentes acceptions de la certification selon le pays d'origine (Aragon *et al.*, 2005). Aux États-Unis, par exemple, on utilise le terme *credential* en référence à la reconnaissance des compétences sous la forme de certification ou de licence. Le terme *credential* possède ici une double signification : l'acte de la certification comme tel et le fait de croire, de faire confiance (Schoon et Smith, 2000). Aux États-Unis, comme au Canada, la licence constitue une permission légale d'exercer une activité, une garantie de compétences délivrée par une autorité. Elle constitue un droit d'exercer, ce que la certification n'est pas. Les deux expressions, licence et certification, renvoient à la même idée de confiance. La certification aux États-Unis, bien que reposant parfois sur un dispositif normatif volontaire et sectoriel, demeure une reconnaissance des compétences relevant surtout d'organismes privés

⁶ À noter que le processus de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation des ordres professionnels combine ces différentes approches.

(Lejeune, 2008). La différenciation entre la notion de certification et celle de diplôme académique est davantage précisée aux États-Unis qu'en Europe.

Encadré 2

Même en consultant la documentation européenne (voir Lettmayr et Riihimäki, 2010), nous arrivons difficilement à discerner la part qui relève de l'éducation nationale de celle qui relève de l'apprentissage en milieu de travail. Cette ambiguïté n'est pas seulement apparente, elle existe aussi dans la pratique et dans les réalités observées dans les milieux de travail.

En France, dans la documentation consultée, la certification semble reposer autant sur le processus même de validation des compétences que sur les résultats de ce processus, sous la forme d'un titre, d'un diplôme ou d'une attestation (Caillaud, 2004). En quelque sorte, on atteste que les connaissances, les aptitudes et les compétences acquises par un immigrant ont été évaluées et validées par un organisme officiel, suivant une norme prédéfinie (Charraud, 2003; Cedefop, 2008). La certification devient donc une étape de confirmation des apprentissages d'un immigrant en fonction d'une norme donnée et du fait qu'il possède les compétences pour exercer un emploi dans un domaine professionnel particulier. Dans ce sens, la certification française pour le travailleur migrant qualifié toucherait à la fois la qualification académique issue du pays d'origine et la compétence du travailleur. La certification englobera tous les diplômes, titres et certificats qui coexistent sur le territoire national (Caillaud, 2004).

La diversité des définitions de la certification et ses usages restent une source de confusion qui remet en cause l'équivalence des dispositifs nationaux (Caillaud, 2004). À défaut d'une définition unanime, la documentation internationale suggère que la certification désigne tout autant un processus de validation (des connaissances et des compétences) qu'un résultat de ce processus (attestation, diplôme, titre). On met donc l'accent sur la procédure de validation au lieu du processus en amont qui est l'apprentissage.

Encadré 3

Pour éviter alors la confusion, nous proposons d'utiliser le terme « certification », plutôt que qualification, pour qualifier tout ce qui n'est pas un diplôme délivré par le milieu de l'éducation. À ce titre, nous nous appuyons sur la proposition de Young (2001) qui résume la certification en **deux grandes approches** : la certification institutionnelle (ici, le diplôme), intégrée au système éducatif et à la formation, impliquant les réseaux et les partenaires sociaux, et la certification des compétences (des résultats) extérieures à toute institution éducationnelle et nationale, indépendante de tout parcours d'apprentissage formel. Si le diplôme est associé aux apprentissages scolaires (ou formels) donc à la qualification, la certification quant à elle renvoie essentiellement aux compétences et donc à des résultats, indépendamment du parcours d'acquisition.

Un travailleur immigrant qualifié dans son pays d'origine pourra alors ne pas retrouver ses compétences dans un milieu de travail culturellement différent, alors qu'un autre travailleur immigrant sans qualification pourrait s'avérer compétent sur la base de son expérience.

Dans cette voie, nous pouvons aussi retenir l'exemple de certains pays qui se distinguent selon l'intensité en matière de reconnaissance (ou de certification) des compétences des travailleurs immigrants (Albaugh et Seidle, 2013). C'est le cas notamment du système néo-zélandais, qui innove par ses dispositifs de reconnaissance des compétences des immigrants : déclaration d'intérêt en ligne, évaluation « prémigratoire » obligatoire des compétences, candidatures examinées selon les préférences des employeurs ou pénuries de main-d'œuvre selon le territoire. Les auteurs notent aussi une implication soutenue des différentes instances gouvernementales en matière de réglementation des professions et des métiers.

2.5 Qu'en est-il des défis pour la reconnaissance des compétences?

Pour le travailleur immigrant, la question de l'intégration au marché du travail se présente plutôt de manière éclatée. Il existe, en effet, de multiples situations dans lesquelles le travailleur immigrant met en cause ses compétences. L'OCDE (2010) dresse l'inventaire de sept situations potentielles de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés :

- 1) la situation où le travailleur immigrant se voit reconnaître un nombre d'années d'éducation supérieur que ce qu'exige son emploi (suréducation);
- 2) la situation où le travailleur immigrant possède un niveau de qualification plus élevé que ne l'exige son emploi (surqualification) ou au contraire, il possède un niveau de qualification moins élevé que ne l'exige son emploi (sous-qualification);
- 3) un milieu de travail dans lequel le travailleur immigrant ne peut utiliser toutes ses compétences (« surcompétence ») et par contraste, un milieu dans lequel le travailleur immigrant ne possède pas les compétences requises pour effectuer son travail de manière satisfaisante (sous-compétence);
- 4) un contexte industriel dans lequel la demande d'un type particulier de compétences est supérieure à l'offre de travailleurs immigrants possédant de telles compétences (rareté de compétences) ou dans un deuxième cas, la demande d'un type particulier de compétences est inférieure à l'offre de travailleurs immigrants disponibles et compétents (excédent de compétences);
- 5) une situation caractérisée par le niveau de compétence du travailleur immigrant qui est inférieur au niveau requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante ou le type de compétences ne correspond pas aux exigences de l'emploi (déficit de compétences);
- 6) une autre situation où les compétences utilisées par le travailleur immigrant dans un emploi donné ne sont plus nécessaires, ont perdu de leur importance (obsolescence économique des compétences) ou encore, ses compétences et aptitudes physiques ou mentales deviennent périmées (obsolescence physique ou technique);
- 7) la situation où le niveau d'éducation ou de compétences est plus élevé ou plus faible que le niveau requis pour l'emploi (inadéquation verticale) ou par contraste, c'est-à-

dire la situation où le niveau d'éducation ou de compétences est adapté à l'emploi mais le type d'éducation ou de compétences ne l'est pas (inadéquation horizontale).

Mentionnons enfin le cas où des travailleurs immigrants plus qualifiés occupent des postes qui pourraient revenir à des travailleurs moins qualifiés, ce qui aura pour effet d'évincer ceux-ci des emplois habituellement disponibles pour leur niveau de compétences (évinciation vers le bas). En d'autres mots, nous aurions une situation de « déclassement » par laquelle des travailleurs moins qualifiés sont encore plus « poussés vers le bas » dans des emplois d'un niveau moins élevé. Certains travailleurs faiblement qualifiés peuvent même se retrouver sans emploi. Une autre situation apparaît lorsque le travailleur immigrant accepte un emploi moins bien rémunéré (Behoui, 2008 : 26) : « [...] less ability of immigrants to use the social networks could explain part of the differences in employment rate between immigrants and natives ».

Encadré 4

Ces différentes trajectoires, bien qu'éclatées, semblent avoir un déterminant commun à savoir l'inadéquation ou l'adéquation des caractéristiques de l'immigrant à celles du marché du travail dans le pays d'immigration. C'est d'ailleurs ce que relève Ardittis (1985 : 111) en parlant de l'importance d'une régulation symétrique entre pays de départ et pays récepteurs. Cette littérature nous invite donc à réfléchir à une régulation dite concertée entre les pays d'origine et les pays d'emploi, renforcée par des cadres politiques qui coordonnent l'ensemble des dispositifs de reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants.

Section 3 – Les approches évaluatives appliquées à l’immigration

Points abordés dans cette section

Les approches en matière de mesure et d’évaluation des compétences
La question de la mobilité de la main-d’œuvre qualifiée ou compétente
La typologie des instruments adoptés dans les pays
Les « bonnes pratiques »

3.1 Les principales approches permettant de mesurer et d’évaluer les compétences

Ici, nous distinguerons quatre approches évaluatives principales concernant la reconnaissance des compétences de l’immigrant. Pour chacune d’elles, nous expliquerons leurs fondements et leurs implications pour la reconnaissance des compétences. Nous pourrions également préciser l’objet de mesure étudié, à savoir la qualification et la compétence. Nous terminerons par des précisions sur la mise en pratique de ces approches et des exemples de pays utilisant ces méthodes.

3.1.1 L’évaluation dite « normative »

Cette approche consiste à comparer la qualification (et l’expérience) de l’immigrant à un groupe de référence. La reconnaissance se fait par comparaison quantitative et renvoie à la théorie des tests (Fretwell *et al.*, 2001). On recourt ainsi à des banques de questions, des moyennes de groupe, des variances et des analyses factorielles, assurant la fidélité et la validité des données obtenues sur l’immigrant.

3.1.2 L’évaluation fondée sur des critères

La deuxième approche est l’évaluation fondée sur des critères (ou l’évaluation critériée). On ne compare plus les compétences de l’immigrant à un groupe de référence. On compare ses compétences à un contenu particulier, à des objectifs d’apprentissage, à des critères de compétence, qui sont déterminés par consensus social (dans un secteur donné) et inscrits dans un référentiel de compétences.

3.1.3 L'évaluation « authentique »

Une troisième approche se nomme l'« évaluation authentique » (Border, 1998). Cette approche consiste à demander à l'immigrant de prouver sa compétence, à partir de tâches particulières et en considérant le temps ainsi que certaines conditions d'exécution. C'est donc à l'immigrant que revient la responsabilité de cibler un échantillon de travail à faire évaluer. Il devra également déterminer les conditions d'évaluation et ses propres objectifs à faire reconnaître. Le domaine que l'on souhaite évaluer chez l'immigrant reste déterminé par l'organisme de reconnaissance des compétences.

3.1.4 L'évaluation de la performance

La quatrième approche est l'« évaluation de la performance » (Border, 1998). Il s'agit en fait d'une variante de l'évaluation authentique. L'immigrant doit démontrer qu'il est capable de performer dans un ensemble de tâches qui lui sont imposées dans un domaine particulier. Dans l'évaluation de la performance, ce sont les résultats qui importent, alors que l'évaluation authentique insiste sur le contexte dans lequel la performance s'exerce.

3.2 Les principales typologies des instruments de mesure

Le tableau 1 présente, de manière synthétique, les regroupements d'outils et de moyens utilisés pour mesurer les compétences ainsi que les implications de l'utilisation de ces instruments pour la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés. Le choix d'une approche évaluative, en matière de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés, implique nécessairement le choix d'un type d'instruments particuliers favorisant soit l'expérience réelle de l'immigrant ou la qualification définie en termes de certification (ou de diplôme). Chacune des approches prévoit un objet de mesure spécifique et des stratégies d'accompagnement, tout en présentant des enjeux complexes en matière de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés.

Tableau 1
Synthèse des instruments de mesure selon les quatre typologies

Typologie	Instruments (outils, moyens)	Implications en matière de reconnaissance des compétences
Normative	Test de personnalité	Juridiquement contestable
	Examen de connaissances	Qualification et non compétence
Narration	Portfolio	Fondé sur l'accompagnement
	Référence CV	Preuve difficile à valider
	Entrevue (et jury)	Exige une expertise
Observation	Échantillon de tâches	Situation reconstituée
	Centre d'évaluation (APS)	Complexité et coût
	Période d'essai (et stage)	Permet l'intégration (réciproque)
	Tiers garant (de la compétence)	Identifier des experts de terrain
Accompagnement	Tiers garant (de l'immigrant)	Approche réseau (et parrainage)
	Mentorat Compagnonnage	Soutien professionnel Apprentissage non formel

Partant du haut vers le bas, les informations présentées dans le tableau 1 se déploient au départ par rapport à la qualification en tant qu'objet d'évaluation. Les méthodes dites « normatives » accordent donc davantage d'intérêt à la qualification. Les méthodes fondées sur la narration, l'observation et l'accompagnement, que l'on pourrait considérer plus informelles (moins structurées), priorisent la compétence et l'expérience vécue par l'immigrant dans l'optique de sa reconnaissance.

3.2.1 Les instruments de type normatif

Il s'agit des instruments associés à la théorie des tests et qui caractérisent surtout la reconnaissance des compétences de l'immigrant aux États-Unis et au Royaume-Uni. Il pourrait s'agir d'instruments de mesure des savoirs (ce que l'immigrant sait) ou des savoir-faire (ce qu'il peut faire). Parmi les plus importants, nous retrouvons le test de performance (dans différentes tâches), le test d'accomplissement scolaire (mesure des apprentissages formels) et le test cognitif

(mesure des capacités intellectuelles). Ces mesures recouvrent des capacités fondamentales (ou transversales) comme la lecture, l'écriture, les mathématiques et la maîtrise des langues. La valeur des données obtenues par ce type d'instrument dépend de la définition que l'on entend de l'expérience. Cette dernière demeure un objet produit par la technique elle-même (factice), donc qui renvoie à des instruments qui ne tiennent pas compte du caractère naturel de l'expérience de l'immigrant, des faits réels et de leurs contextes.

3.2.2 Les instruments reposant sur la narration

Les instruments qui relèvent de la narration recourent à l'exposé écrit ou oral pour la formalisation de l'expérience d'un immigrant. Le « portfolio » (« dossier de preuves » ou « portefeuille de compétences ») entre dans cette catégorie (Straka, 2004). L'immigrant utilise le portfolio afin d'étayer par écrit son parcours professionnel et les preuves de compétences à partir de critères généraux. C'est un instrument d'autoévaluation dont le résultat est toujours évalué par un jury. Son contenu deviendra une référence pour l'« entretien de validation ». L'entretien de validation serait valable seulement pour l'approfondissement des évidences étayées par l'immigrant dans son portfolio et non pour déceler de nouvelles compétences (Webb, 2007).

3.2.3 Les instruments rattachés à l'observation

Ce sont les instruments sur lesquels reposent les actions d'observer et de constater la capacité réelle d'un immigrant, sans aucune volonté de la modifier (Straka, 2004). On compare les observations à ce qui est prescrit dans un référentiel de compétences. On utilise l'observation dans deux contextes : en situation réelle de travail (l'évaluateur observe l'immigrant en exercice à un poste de travail) ou en situation reconstituée (on se concentre sur un échantillon de tâches particulières et factices). L'évaluateur utilisera une fiche d'observation dérivant d'un référentiel de compétences. On pourrait aussi utiliser une vidéo. L'observation est utilisée à toutes sortes de fins : évaluation des compétences de l'immigrant en milieu de travail, pour vérifier le contenu d'un dossier de preuve de ses qualifications, en association parfois avec des tests écrits, etc.

3.2.4 Les modalités particulières d'accompagnement

L'observation naïve est une technique utilisée par certains jurys chargés d'examiner des dossiers de preuves. La technique consiste à recourir à un évaluateur qui ne connaît pas le métier ni le domaine évalué. L'évaluateur « naïf » se joindra au jury pour questionner sur des points non prévus, par exemple dans un référentiel de compétences. En France, cette technique est parfois utilisée pour apprécier la capacité d'un immigrant en situation d'interaction avec une clientèle. Il s'agit toutefois d'une pratique peu commune.

Une autre technique, que nous devons mentionner, est le *tiers garant*. C'est habituellement un expert du métier, qui est reconnu comme tel par son employeur. Il se porte garant du métier qu'il exerce pour son entreprise. Il pourra alors valider la compétence d'un immigrant par l'observation (en situation réelle ou reconstituée). L'expert peut, à l'inverse, se porter *garant de l'immigrant*, parce qu'il le connaît de longue date dans l'exercice du métier. Dans les deux cas, le tiers devient l'instrument de reconnaissance des compétences. Cette technique est fortement encouragée par les organismes de certification des compétences du Royaume-Uni⁷.

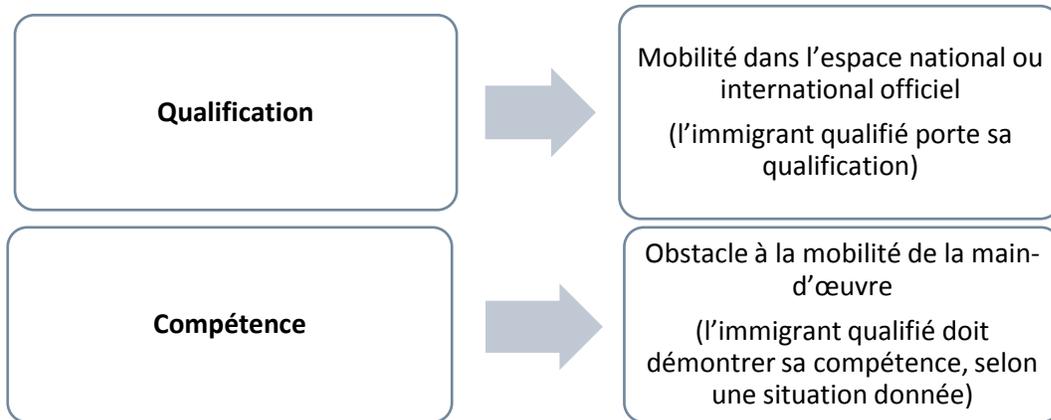
3.3 Qu'en est-il des défis pour la reconnaissance des compétences?

Nous pouvons représenter les défis en matière de reconnaissance des compétences de l'immigrant qualifié par la figure 1, illustrée à la page suivante. Les instruments rattachés à l'observation ont un avantage certain sur les tests normatifs (issus de la qualification) puisqu'ils permettent une appréciation des aspects de l'expérience qui échappent aux instruments traditionnels.

⁷ Le terme « témoin » est en usage au Royaume-Uni afin de désigner le tiers garant.

Figure 1

Synthèse de l'effet possible de la qualification et de la compétence sur la mobilité et le parcours des immigrants qualifiés



On admet, depuis fort longtemps, que l'expérience est une sorte d'intelligence pratique à laquelle se rattachent des instruments de mesure particuliers, différents de ceux que l'on utilise traditionnellement pour les apprentissages formels (Wagner et Sternberg, 1985; Aragon *et al.*, 2004; Straka, 2004). À cet égard, les contenus auxquels réfèrent les tests traditionnels issus du milieu de l'éducation se distinguent de ceux des tests d'expérience pratique. Un test dont les questions sont théoriques est généralement formulé par autrui, bien documenté et renvoie souvent à une seule solution par question. Ces solutions sont plutôt déclaratives, faisant abstraction de l'expérience individuelle. Les tests qui sont utilisés pour mesurer les compétences de l'immigrant en milieu de travail se distinguent donc de ceux utilisés par le milieu éducatif par le fait qu'ils doivent tenir compte du contexte et de la variabilité des tâches à réaliser (Merle, 1997). Ils nécessitent la plupart du temps une recherche d'informations contextuelles et de multiples solutions faisant appel à l'expérience pratique personnelle. Par opposition aux savoirs scolaires, qui sont acquis selon des instructions précises (dans un établissement d'enseignement), l'intelligence pratique s'acquiert plutôt à travers l'expérience, entre autres, en milieu de travail. C'est la raison pour laquelle les mesures directes (comme l'observation), en situation réelle ou reconstituée, s'avèrent pertinentes et efficaces pour mesurer et évaluer les compétences de l'immigrant. Si les tests normalisés sont considérés plus objectifs que d'autres techniques (critériées, par exemple), c'est que leur objectivité dépend simplement du rapport entre l'élément (la question), les choix de

réponse (l'échelle d'évaluation) et le concept mesuré (une connaissance) (Lejeune, 2005). L'objectivité d'un instrument rattaché, par exemple, à l'observation prend plutôt appui sur l'observateur. C'est ce dernier qui établit la concordance (la compétence) entre ce qu'il observe chez une personne et le contenu d'un référentiel de compétences.

Encadré 5

Pour la reconnaissance des compétences des immigrants, les instruments rattachés à l'observation ont un avantage sur les tests normatifs puisqu'ils permettent une appréciation des aspects de l'expérience qui échappent aux instruments traditionnels (comme le test standardisé ou même le portfolio) et aux systèmes par pointage.

Pour reprendre Bessy (2000), avec les tests normatifs, ce sont les individus qui portent en eux leurs compétences. On ne tient pas compte du contexte dans lequel ces compétences sont attendues alors que les instruments qui découlent d'un référentiel de compétences (simulation, observation, etc.) considèrent la situation de travail dans toute sa spécificité, dans toute sa richesse. L'évaluation des compétences dissociée de tout contexte professionnel se limiterait aux instruments normatifs (Lejeune, 2008).

3.4 Des exemples de « bonnes pratiques » à utiliser

Les pratiques suivantes ne sont pas propres à l'immigrant qualifié en situation de mobilité internationale ou, encore, dans son parcours de reconnaissance de ses compétences. Ce dernier peut toutefois en disposer sur une base volontaire pour faciliter son intégration à la fois professionnelle et sociale. Les exemples de « bonnes pratiques » retenus sont principalement tirés du modèle français.

Encadré 6

Les écrits ne présentent toutefois pas l'usage concret de ces pratiques par des immigrants qualifiés sur le marché du travail français. Nous ne pouvons savoir, puisque la documentation consultée est muette à ce sujet, si le marché du travail français est ouvert ou non à l'utilisation de ces dispositifs et de ces pratiques par les travailleurs immigrants qualifiés.

Parmi les bonnes pratiques de reconnaissance des compétences en France, nous relevons dans un premier temps le *bilan de compétences*. Ce dispositif permet au travailleur immigrant qualifié de faire l'inventaire confidentiel de ses compétences. Le bilan de compétences est régulé par un organisme officiel (et indépendant de l'entreprise) qui se nomme le Centre de bilan de compétences. En 2008, on dénombrait sur l'ensemble du territoire français 150 de ces centres (voir Lejeune, 2008). Ce dispositif est offert au travailleur immigrant en recherche d'emploi. Un immigrant ayant un emploi peut aussi demander à son employeur un congé⁸ pour bilan de compétences. C'est le Centre de bilan de compétences qui élabore et qui met en œuvre les techniques de reconnaissance des compétences. Ce service est financé par l'employeur ou par l'État.

Une autre bonne pratique recensée est celle du droit individuel à la formation (DIF). Ce droit découle d'un accord interprofessionnel et national. Il peut permettre à l'immigrant salarié (immigrant qualifié ou non) de cumuler des crédits d'heures de formation en vue de développer ses compétences. Le salarié peut ensuite se prévaloir de ce dispositif pour un total de 20 heures de formation par année, pour une durée maximale de six années (ou 120 heures). C'est l'employeur qui prendra en charge le projet de formation individuelle du salarié, qu'il soit à contrat à durée déterminée ou indéterminée (Aubert et Gilbert, 2003).

Pensons également au plan de formation individuel qui est un autre droit que le travailleur immigrant peut faire valoir. Le plan de formation individuel est un programme qui s'inscrit dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'entreprise ayant plus de 50

⁸ D'une durée de 24 heures.

employés est obligée de planifier des activités de formation pour son personnel. Les activités de formation sont inscrites dans un document (le plan de formation), qui sera validé par un comité d'entreprise. La loi sur la formation tout au long de la vie, en France, précise les motifs du plan de formation individuel : l'adaptation de l'immigrant au poste de travail, le développement de ses compétences ou le maintien à l'emploi.

Il existe aussi, en France, un autre dispositif qui s'adresse par exemple aux jeunes de 16 à 25 ans. Le contrat d'apprentissage permet à un jeune (immigrant ou non) d'obtenir une certification de ses apprentissages professionnels.

Mentionnons aussi le contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi âgés de 25 ans et plus. Selon ce contrat, l'immigrant sera rémunéré à au moins 86 % du salaire minimum en vigueur, avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

Une dernière pratique d'intérêt, à notre avis, concerne la formation en alternance qui alterne des périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise avec des périodes de formation théorique en centre de formation ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Encadré 7

Ces différentes pratiques sont régulées par l'État. Nous comprenons qu'elles s'appliquent difficilement en situation de reconnaissance prémigratoire des qualifications.

Par ailleurs, également dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), les experts français proposent une stratégie d'évaluation dite « plurimodale », c'est-à-dire une triangulation des données axées sur l'expérience et les compétences d'un individu. Cette approche permet d'évaluer une étendue plus large des caractéristiques de l'expérience d'une personne : la transférabilité de l'expérience, faisant appel à la capacité d'abstraction du candidat, le caractère général de certaines compétences et l'existence de compétences plus spécifiques (Liaroutzous, 2003). La stratégie comporte quatre étapes. Au départ, il y a la rédaction d'un livret d'activités (portfolio) qui peut permettre à l'immigrant d'exprimer son expérience par le biais d'un référentiel décrivant les compétences (théoriques et pratiques) inhérentes au contexte de travail, au poste

qu'il a occupé et à ses différents parcours professionnels. Ensuite, on procède à l'observation de ses compétences en situation de travail pour apprécier la capacité réelle du candidat (et ses attitudes) au regard, cette fois, des outils de travail mis à sa disposition. On procède ensuite à un test de connaissances informatisé. C'est une sorte de questionnaire à choix de réponses, avec un seuil de compétence (nombre de bonnes réponses). Il présente au candidat des conditions de travail, des images de sa machine, une pièce avec un problème à résoudre, etc. Ces trois étapes se terminent par une entrevue durant laquelle la personne immigrante pourra expliquer ses expériences et compléter son dossier. Un jury pourra alors apprécier la « posture » du candidat (ex. : communication orale, capacité de synthèse, etc.).

Section 4 – Les regroupements de pays

Points abordés dans cette section

Les traditions de la qualification

Les tendances en matière de reconnaissance des compétences

Il existe plusieurs travaux à partir desquels nous pouvons affirmer l'existence de modèles nationaux de la qualification professionnelle (ex. : Merle (1997); Mertens (1999); Avenir *et al.* (1999); Descy et Tessaring (2002); Straka (2004); Colardyn et Bjornavold (2005); Lesemann *et al.* (2005); Haahr et Hansens (2006); Webb (2007); Lejeune (2008, 2013); OCDE (2010) entre autres). Toutefois, il est prématuré, à notre avis, de s'appuyer sur ces différents modèles afin d'établir des regroupements de pays selon leurs politiques et leurs pratiques en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants. **Plusieurs situations de ces pays, en matière de qualification professionnelle en relation avec l'immigration qualifiée, sont en constante évolution.**

4.1 Le regroupement de pays – selon la tradition épistémologique

Il existe une première forme de regroupement des pays au regard d'abord des caractéristiques culturelles auxquelles se rattachent des approches particulières en matière de reconnaissance des compétences des immigrants. On peut distinguer les trois traditions de la qualification suivantes (Merten, 1999) : le modèle constructiviste, le modèle fonctionnaliste et le modèle behavioriste. Le tableau 2 de la page suivante présente à la fois les caractéristiques des trois traditions ainsi que celles liées à la reconnaissance des compétences pour les immigrants qualifiés.

Tableau 2
Traditions épistémologiques

France	Royaume-Uni	États-Unis
Constructiviste (l'expérience)	Fonctionnaliste (le résultat)	Behavioriste (le potentiel)
Référentiels multiples → savoir → savoir-faire → savoir-être (posture)»	Normes minimales Preuve de : → l'accomplissement → la connaissance	Normes supérieures → de base (transversale) → intermédiaires (secteur) → spécifiques (métier)
Qualitatif (tests interdits par la loi)	Diversifiée (controverse)	Quantitatif (contestation)

4.1.1 Le modèle constructiviste

Dans le modèle d'inspiration constructiviste, la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants s'inscrit généralement dans la forme d'économie de marché coordonnée par des institutions (ex. : les partenaires sociaux) extérieures au marché (voir Hall et Soskice, 2001). La compétence se définit de préférence relativement au savoir, au savoir-faire et surtout, à la posture professionnelle, autant pour les professions réglementées que pour les métiers. **La reconnaissance des compétences du travailleur immigrant qualifié serait ici construite sur une base qualitative, par la valorisation de son expérience en tant qu'équivalence académique.** Le modèle français est caractérisé par la reconnaissance des acquis de l'expérience de l'immigrant selon un cadre de référence inspiré par le constructivisme. On propose, par exemple, à l'immigrant de l'accompagner dans l'élaboration du « bilan de ses compétences », d'un portfolio décrivant ses expériences et ses compétences. Au contraire des États-Unis, l'État français intervient plus fréquemment en matière de reconnaissance des qualifications et des compétences. Quant aux implications pour la reconnaissance des compétences, ce modèle insiste sur l'accompagnement.

4.1.2 Le modèle fonctionnaliste

Le modèle d'inspiration fonctionnaliste renvoie à une sorte de déterminisme fonctionnel par lequel la compétence du travailleur se construit plutôt à partir de normes sociales (par une certification par exemple). Contrairement au modèle français, la compétence de la main-d'œuvre

est peu réglementée. Elle dépend toutefois d'initiatives gouvernementales, d'entreprises et d'organismes locaux qui régulent la reconnaissance des compétences. La compétence est définie en résultats et normes nationales minimales. Ces normes visent moins l'excellence que l'accès au métier. **La reconnaissance des compétences du travailleur immigrant se centre alors sur la preuve de l'accomplissement (et de la compréhension) sans égard à son parcours de formation.** Le modèle britannique repose sur cette tradition, qui est caractérisée par une culture de l'audit (Cuddy et Leney, 2005). L'approche en matière de reconnaissance des compétences est axée sur les résultats et moins sur les moyens qui sont mobilisés, par exemple, pour apprendre un métier. On s'intéresse ainsi à la preuve de compétence (ou au résultat des apprentissages). Le modèle britannique favorise la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée sur la base d'unités d'accréditation transférables entre métiers, entre professions et secteurs d'activité. L'immigrant peut se construire une qualification à partir de crédits diversifiés.

4.1.3 Le modèle behavioriste

En ce qui a trait au modèle inspiré du behaviorisme, la compétence renvoie à une forme de déterminisme comportemental (on façonne et on contrôle l'individu), à partir par exemple d'objectifs d'apprentissage. Les compétences de la main-d'œuvre sont surtout reconnues par des agences privées. La compétence apparaît comme étant un potentiel plutôt qu'un résultat (le modèle britannique) ou une expérience (le modèle français). Les normes de compétence sont souvent de niveau supérieur (« être le meilleur dans son métier »). La reconnaissance des compétences reposera surtout sur des méthodes quantitatives et des tests de type standardisé (et en ligne), ce qui n'est pas étranger à une culture de contestation que l'on retrouve aux États-Unis dès qu'il est question d'évaluer des compétences. **La reconnaissance des compétences du travailleur immigrant aux États-Unis reste soumise aux lois du marché et au droit de propriété** (voir Hall et Soskice, 2001). En d'autres mots, le libre marché américain est caractérisé par la certification privée. Dans le modèle américain, la reconnaissance des compétences de l'immigrant tend à suivre une méthode reposant sur l'usage de tests (quantitatifs) et l'atteinte d'objectifs d'apprentissage. Ce modèle est aussi caractérisé par le libre marché de la compétence, ce qui laisse relativement peu de place aux interventions de l'État en matière de reconnaissance des compétences des immigrants et de régulation.

Encadré 8

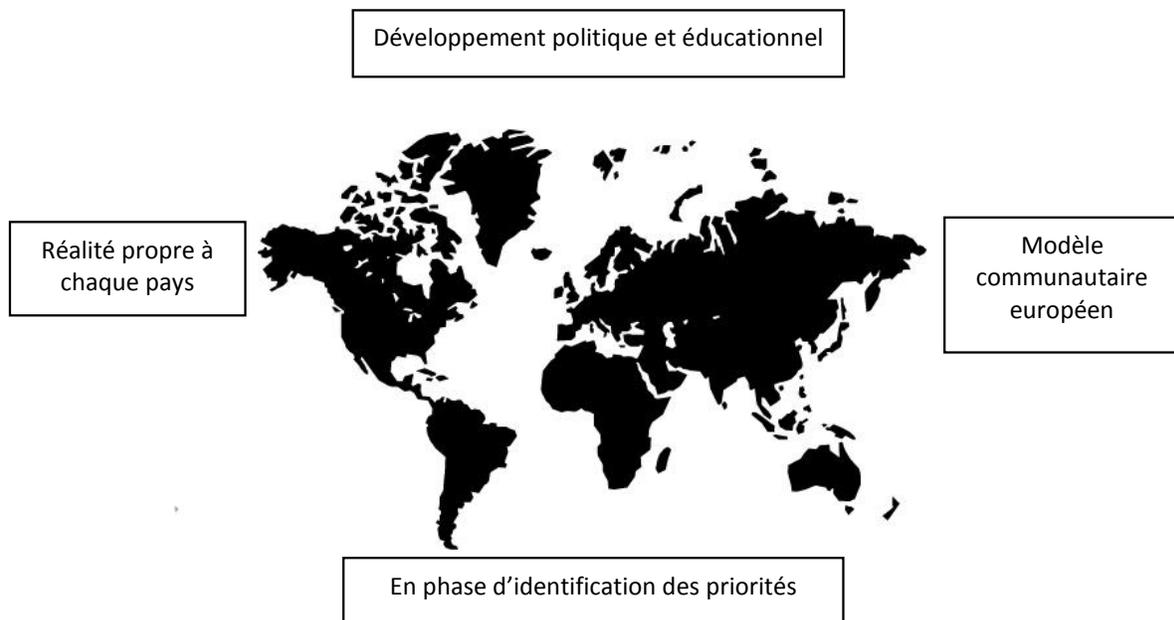
À notre avis, ces différentes traditions théoriques constituent un fondement analytique de premier ordre, puisque chacune d'elles, dans bien des cas, peut conditionner les politiques et les pratiques nationales et internationales en matière de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés.

4.2 Le regroupement de pays – selon les continents

Il existe une autre forme de regroupement des pays au regard des politiques de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants : il s'agit d'un regroupement géographique, qui nous permet d'organiser l'analyse de la documentation et, par conséquent, d'en dégager des modèles nationaux sur la base de l'intensité des politiques et des pratiques en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants. La figure 2 présente le regroupement selon les continents (Marshall, 2011).

Figure 2

Les quatre points cardinaux de la reconnaissance des compétences



D'abord, il y a tout à gauche du schéma le modèle nord-américain (Canada, États-Unis, Mexique), qui est caractérisé par des pratiques nationales de reconnaissance des compétences qui

répondent à des besoins propres au marché du travail, ciblés par province (le cas du Canada), par région, par secteur ou par occupation. Ce modèle tend à proposer un ensemble cohérent de pratiques de reconnaissance des qualifications et des compétences. Ensuite, du côté droit de la mappemonde, il y a le modèle dit « communautaire », qui est promu par l'Union européenne. Il repose sur des dispositifs internationaux tels que le « portefeuille de compétences », qui certifie la compétence de l'immigrant à l'échelle européenne. Ce dispositif prend son sens à partir du Cadre européen de certification (CEC), qui permet de comparer les qualifications étrangères entre elles et les compétences des immigrants à partir d'un référentiel commun et unique. Tout en haut de la carte, on retrouve le modèle nordique où les pays (tels que la Finlande, la Norvège et le Danemark) se distinguent en ce qu'ils tendent vers des politiques de main-d'œuvre qui sont soutenues par le milieu de l'éducation formelle, aux fins de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants. Enfin, au bas de la mappemonde, on retrouve les pays africains et les pays de l'Amérique latine qui sont plutôt en phase de développement de dispositifs de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants : on parle ici de modèle en stage initial de développement où il y a un intérêt pour la reconnaissance des compétences et quelques tentatives d'initiatives (OCDE, 2010).

La documentation internationale consultée nous révèle également l'existence de sous-modèles reposant notamment sur le degré d'importance que les entreprises accordent à la reconnaissance de l'expérience (voir Lejeune, 2008, 2013) mais aussi, selon l'état d'avancement des dispositifs de reconnaissance des compétences (voir la typologie développée par P. Werquin, dans OCDE, 2010) où l'on peut observer des systèmes dits intégrés de reconnaissance des compétences (où il y a la présence d'une vision, d'une politique, de programmes et de pratiques, avec un accès universel à des dispositifs ainsi que la présence d'un cadre légal et des statistiques à l'appui des décisions), des quasi-modèles (où il y a un cadre légal et un certain consensus dans les politiques et les pratiques), des sous-modèles représentés par un ensemble cohérent de pratiques ainsi que des sous-modèles où il n'y a pas de pratique ni d'orientation en matière de reconnaissance des compétences.

Dans ce sens, nous pouvons retenir qu'il y a trois sous-modèles principaux : 1) le sous-modèle germanique (Allemagne et Autriche), où les employeurs exercent un rôle plutôt modéré dans la

formation professionnelle et l'éducation tout au long de la vie, et dans lequel il y a peu d'attrait pour la question des apprentissages informels. Ce sous-modèle est caractérisé par un ensemble fragmenté de pratiques pour des clientèles ciblées avec des objectifs clairs (OCDE, 2010). 2) Le sous-modèle méditerranéen (dont l'Espagne et le Portugal) selon lequel les employeurs seraient plus ouverts à la reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences en milieu de travail, et qui est caractérisé par un stage à mi-chemin entre des initiatives sectorielles et des pratiques pour des clientèles ciblées. 3) Le sous-modèle océanique (Australie et Nouvelle-Zélande), qui se distingue pour l'avancement de ses dispositifs de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants. Ce sous-système est caractérisé par une vision claire, un ensemble cohérent de pratiques dans tous les secteurs de l'éducation et de la formation.

Force est de constater que les modèles nationaux et internationaux sont riches d'enseignements, en dépit par ailleurs de leurs limites en matière de reconnaissance des compétences de l'immigrant. Nos recherches portant sur les modèles nationaux de la qualification professionnelle (voir Lesemann *et al.* 2005; Lejeune, 2008, 2013) **nous révèlent un réel mouvement vers l'uniformisation des pratiques de reconnaissance des compétences des immigrants.** Ce mouvement apparaît toutefois éloigné de la réalité des entreprises, notamment de celle des PME qui ont peine à connaître l'existence de tels dispositifs. C'est la question ici des disparités régionales du pays d'accueil, des besoins particuliers de l'entreprise (Ardittis, 1985) et des pratiques informelles de la reconnaissance des compétences de l'immigrant.

Encadré 9

En réalité, l'enjeu de la reconnaissance des qualifications et des compétences de l'immigrant consiste à saisir les représentations que l'on se fait notamment de la « compétence », de l'« expérience », de la « qualification » et de leurs équivalences entre pays ou différences. Nous verrons que les méthodes qui sont développées pour mesurer et évaluer les compétences diffèrent souvent selon le pays (ou le modèle national), ce qui s'avère à notre avis une observation fondamentale de l'étude.

Les sections suivantes présentent les pays porteurs en matière de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés. De notre point de vue, ces pays sont représentatifs des modèles précédemment définis.

4.2.1 Le modèle britannique

Le modèle britannique peut être représenté par un système cohérent en matière de reconnaissance des compétences, qui se décline en pratiques diverses, assez harmonisées, avec des outils et des acteurs diversifiés mais dans lequel les dispositifs ne sont pas présents dans tous les secteurs et à tous les niveaux de formation (OCDE, 2010).

Ainsi, chacune des régions du Royaume-Uni (Angleterre, Irlande du Nord, Écosse et pays de Galles) a des pratiques différentes en matière de reconnaissance des compétences des immigrants. Ce sont des pratiques plutôt générales, qui s'attachent à l'intégration sociale des immigrants à partir des dispositifs officiels d'accès à l'éducation ou au marché du travail et qui sont universelles, c'est-à-dire offertes à tous les citoyens britanniques (Cerna, 2013).

Depuis 2007, les politiques en matière d'immigration en Angleterre sont surtout influencées par les tensions économiques et les actes de terrorisme. Le chômage accru chez les Anglais natifs aurait entravé les possibilités d'emplois pour les immigrants qualifiés. À titre d'exemple, les syndicats se sont d'ailleurs opposés aux employeurs qui embauchaient des immigrants⁹ dans le secteur de la construction à haut salaire. Cerna (2013) mentionne qu'un important pourcentage d'immigrants sont présentement surqualifiés. Ici, les acteurs du système remettent en cause la validité des dispositifs de reconnaissance des compétences et la discrimination fondée sur l'origine ethnique.

⁹ *Foreign intra company transfert.*

Un ensemble cohérent de pratiques

La plus importante innovation en matière d'immigration en Angleterre est un système d'évaluation par pointage qui s'inscrit dans le sillon des modèles canadien et australien (Marshall, 2011). Ce dispositif est soutenu par un comité consultatif et professionnel indépendant, qui fournit des services-conseils basés sur des données gouvernementales sur l'immigration économique et les tendances du marché du travail. L'intérêt de ce dispositif est qu'il est axé sur la reconnaissance des apprentissages formels, informels et non formels, au même titre que la VAE en France¹⁰.

Une autre des caractéristiques du modèle anglais est la diversité des organismes voués à la reconnaissance des qualifications des immigrants. En 2000, plusieurs recherches mettaient en évidence une trop grande importance accordée aux apprentissages formels dans les dispositifs de reconnaissance des qualifications (Éraut, 2004). C'est à partir de ce constat que les politiques du pays en matière de reconnaissance des compétences ont pris une nouvelle direction. En 2006, l'État a officialisé l'importance d'intégrer dans les dispositifs de reconnaissance des compétences les apprentissages formel, non formel et informel (voir Leney et Ponton, 2007). On s'en remet donc aux compétences de l'immigrant, évaluées dans l'action et sur le plan du résultat (QAA, 2012).

Dans ce modèle, la reconnaissance des qualifications réglementées repose notamment sur des accords de reconnaissance bilatéraux ou multilatéraux. Il y a également des programmes de reconnaissance, dans le cadre de l'Union européenne, dans les secteurs industriels au regard du droit, par exemple, de pratiquer son métier ou sa profession au sein de l'Union européenne. Le Qualification Credits Framework est un cadre national sur lequel repose un système de transfert de crédits (qualification) à l'échelle du Royaume-Uni. L'Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual) est l'organisme qui se spécialise dans la reconnaissance des qualifications étrangères. Le Council for Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) régule, quant à lui, les National Vocational Qualifications (NVQ) pour l'Irlande du Nord, le Framework for Higher

¹⁰ Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui offre à l'immigrant la possibilité de faire reconnaître son expérience afin d'obtenir un diplôme en partie ou en totalité.

Education Qualifications (FHEQ) pour l'Angleterre, l'Irlande du Nord et les Pays-Bas. Les NVQ renvoient à un cadre de qualification professionnelle qui a été développé afin d'établir un certain ordre dans la classification des qualifications et des compétences au regard de leur niveau et des secteurs d'activité (Lester, 2011).

La cohérence du modèle britannique s'observe aussi actuellement dans le National Recognition Information Centre (NARIC), qui est l'organisme de base traitant de la question de la reconnaissance formelle des qualifications et qui s'adresse autant aux individus (notamment, aux immigrants) qu'aux entreprises¹¹. Cet organisme fournit aux entreprises des informations, des conseils et des recommandations d'experts quant aux tendances mondiales en matière de reconnaissance des qualifications. Il régle aussi d'autres acteurs de la reconnaissance des qualifications (ex. : universités, gouvernements, organismes professionnels, employeurs). Ajoutons que le NARIC est au cœur d'un important réseau de centres d'information européens en relation avec l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Le NARIC travaille en étroite collaboration avec le Department for Business, Innovation and Skills (BIS), qui soutient la haute qualification au Royaume-Uni. Il collabore étroitement aussi avec les ordres professionnels. Enfin, le NARIC a développé depuis sa mise en œuvre un cadre de comparaison des qualifications que les organismes locaux (incluant les employeurs) ont validé.

Un cadre propre à l'immigration

En 2010, le gouvernement britannique cherchait à réduire l'immigration de manière drastique. Cette politique a eu pour effet de changer l'ensemble des dispositifs et de toucher principalement les pays tiers. Par exemple, les visas concernant les immigrants hautement qualifiés furent abolis, sauf pour les immigrants qui souhaitent investir et les entrepreneurs créateurs d'emplois. Ce type de visa faisait partie intégrante du système de pointage, qui permettait à un immigrant d'entrer au Royaume-Uni sans offre d'emploi. En contrepartie, un nouveau système concernant les « talents exceptionnels » fut implanté afin de permettre à quatre centres de reconnaissance des qualifications des immigrants de reconnaître au maximum 1 000 immigrants qualifiés par année

¹¹ Curiosité : le pays considère comme entreprises les universités, les ministères et les employeurs.

(voir Salt, 2011). Ces quatre organismes de reconnaissance des qualifications des immigrants peuvent proposer des candidatures¹².

En bref, le système de reconnaissance des compétences et des qualifications britannique se décline selon cinq niveaux de qualification. Chacun des niveaux renvoie à une clientèle particulière. Les niveaux 1 et 2 sont, pour nous, les plus pertinents puisqu'ils articulent les dispositifs de reconnaissance pour les immigrants qualifiés. Ainsi, il y a le premier niveau, qui concerne les immigrants hautement qualifiés, qui sont en mesure de contribuer à la croissance et à la productivité du Royaume-Uni. Il y a ensuite le deuxième niveau, qui comprend les travailleurs qualifiés qui ont une offre d'emploi au pays et qui sont en mesure de combler les lacunes dans le marché du travail. Le troisième niveau concerne les travailleurs peu qualifiés. Ce système a été récemment suspendu du fait qu'il n'y a plus de pénurie de main-d'œuvre peu qualifiée. Le Royaume-Uni estime que les immigrants qualifiés, qui sont soigneusement sélectionnés, sont plus avantageux (sur le plan des coûts sociaux) pour l'économie et la société britannique. La politique britannique considère que les emplois peu qualifiés devraient être offerts en premier aux travailleurs britanniques, ensuite aux réfugiés, aux immigrants en milieu familial, aux travailleurs saisonniers et enfin, aux étudiants. Le fait aussi qu'il existe une tendance chez les Britanniques qualifiés à occuper des emplois moins qualifiés, on ne voit pas la nécessité d'accepter au pays davantage de travailleurs peu qualifiés. Le quatrième niveau concerne les étudiants internationaux qui souhaitent étudier au Royaume-Uni. Enfin, le cinquième niveau concerne la mobilité des jeunes et des immigrants temporaires qui travaillent au Royaume-Uni, principalement pour satisfaire des objectifs non économiques, comme en Australie et aux États-Unis. Selon Cerna (2013), une personne immigrante qui n'arrive pas à se qualifier selon l'un ou l'autre de ces cinq parcours peut quand même se prévaloir d'un permis de résidence dans la mesure où elle reçoit une offre formelle d'emploi.

¹² Royal Society (300 immigrants par année); Arts Council England (300 immigrants par année); Royal Academy of Engineering (200 immigrants par année); British Academy (200 immigrants par année).

Encadré 10

En 1986, le cadre de qualification écossais (NVQ et SVQ) fut implanté afin de favoriser la reconnaissance des qualifications, dans l'esprit de la reconnaissance des acquis de l'expérience pour l'accès à l'éducation. Les NVQ sont fondés sur la compétence et le « résultat » des apprentissages¹³. Un immigrant qui, par exemple, n'a pas terminé un programme de formation peut faire créditer son expérience afin d'obtenir une certification. Les NVQ constituent un cadre national de qualification professionnelle par niveau et par secteur. Elles sont évaluées sur la base de la pratique (en situation réelle ou reconstituée) ou sur la base d'un portfolio (un dossier de preuves). L'immigrant est observé par un expert qualifié (ou témoin) en situation de travail et questionné par ce dernier afin de mesurer sa compréhension du métier. On peut recourir à des tests permettant d'évaluer les connaissances et la compréhension qui sous-tendent la performance. Lorsque l'immigrant satisfait les exigences (exprimées en résultats), on lui remet une attestation (reconnaissance) de sa qualification en unités NVQ¹⁴. Les NVQ sont rattachées aux niveaux 1 à 5 du cadre national de qualification (NQF) et au cadre de qualification et crédits (QCF). Ces deux cadres de qualification montrent différents types de qualification et permettent aussi aux entreprises de comparer les qualifications.

Les professions réglementées et non réglementées

Il existe au Royaume-Uni une importante différence entre les professions réglementées et les professions non réglementées. Lorsqu'une profession est sous l'égide d'un ordre professionnel, les procédures de reconnaissance des compétences sont particulières. Chaque ordre professionnel possède sa propre manière de reconnaître les compétences de l'immigrant, dans la logique de la protection de la profession.

En comparaison des autres pays, le Royaume-Uni n'a pas beaucoup de professions dont l'accès et l'exercice sont assujettis à la possession formelle d'une qualification. C'est la raison pour laquelle les employeurs et les organismes de reconnaissance des qualifications des immigrants ont développé des méthodes flexibles afin de reconnaître différents types de compétences. Les

¹³ Il y a environ 1 300 NVQ actuellement dans le système britannique (Hawley, 2010).

¹⁴ Chaque crédit correspond à environ 10 heures de formation. 10 heures de formation valent un crédit. Une reconnaissance allant de un à douze crédits équivaut à une attestation (*award*), treize à trente-six crédits à un certificat, trente-sept crédits et plus à un diplôme.

professions réglementées seraient donc caractérisées par la diversité des pratiques en matière de reconnaissance des compétences des immigrants.

Encadré 11

À noter que la Sector Skills Development Agency (SSDA) fut créée afin de financer et de soutenir le Sector Skills Council (SSC)¹⁵, qui développe les normes de compétence propres à chaque secteur d'activité et que l'on utilise en formation professionnelle. Les SSC supportent financièrement les organismes de reconnaissance des compétences, ils approuvent officiellement les centres qui font la reconnaissance des immigrants. Ils identifient le marché de l'emploi par secteur, tout comme ils spécifient les métiers en demande prioritaire pour le secteur¹⁶. Les SSC soutiennent donc les employeurs afin qu'ils combent leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée à partir d'un bassin d'immigrants (ou de résidents) demandeurs d'emploi¹⁷.

Il est important aussi d'ajouter que dans de nombreux secteurs (ex. : enseignement, services infirmiers), chaque organisme de régulation et chaque association professionnelle a ses propres méthodes de reconnaissance des compétences des immigrants (informelle et non formelle). Ce sont aussi des accords sectoriels qui régulent la pratique de la médecine et de l'ingénierie. Certaines professions tendent vers ce qui se passe à l'échelle de l'Union européenne, notamment en matière de mobilité de la main-d'œuvre qualifiée. Mentionnons, à cet effet, la dentisterie, la médecine, les services infirmiers, la pharmacie, la médecine vétérinaire et l'architecture. Pour ce genre de qualification, la reconnaissance se fait par les associations professionnelles concernées, sans évaluation de l'expérience de l'immigrant. Elle repose essentiellement sur le fait d'avoir ou non un diplôme donné.

Une note sur les outils d'évaluation utilisés

Les techniques d'évaluation des compétences, qui caractérisent le modèle britannique, sont notamment le « logbook » (ou portfolio), l'observation en milieu de travail réalisée par un évaluateur expérimenté et reconnu, le rapport d'évaluation fait par un superviseur et

¹⁵ Pour vingt-cinq secteurs.

¹⁶ Les SSC sont l'équivalent des comités sectoriels ici au Québec.

¹⁷ En 2008, la SSDA a été remplacée par la UK Commission for Employment and Skills (UKCES) et l'Alliance of Sector Skills Councils, qui comprend les vingt-cinq SSC.

l'autoévaluation (Leney et Ponton, 2007). Ce sont les SSC qui déterminent les contenus et les structures d'évaluation des compétences. Ce sont les comités sectoriels (SSC) qui travaillent de concert avec les organismes de régulation et les employeurs afin d'améliorer les procédures d'évaluation des compétences.

4.2.2 Le modèle nordique

Le cas du Danemark¹⁸

Le Danemark constituait, en 2010, l'un des pays européens les plus actifs en matière de recrutement de travailleurs immigrants qualifiés (Lindahl, 2010; Albertsen, 2012), en priorisant pour l'immigrant l'accès à l'éducation et au marché du travail (Rolls, 2012). Mentionnons que les travailleurs immigrants hautement qualifiés sont présentement en demande au Danemark. Le Danemark s'avère par contre un très petit marché pour l'immigration (Ostling, 2013). Le pays est en concurrence avec d'autres pays sur cette question des immigrants hautement qualifiés (Kornø Rasmussen, 2010). Par conséquent, le nouveau gouvernement danois élu en 2011 a réformé ses politiques d'immigration en créant, en 2012, une commission ayant pour mission de réformer les politiques d'immigration pour un meilleur accueil des immigrants, un accès plus ouvert à l'éducation et pour favoriser l'apport de l'immigration à l'économie danoise. Albertsen (2012) mentionne que la reconnaissance des compétences des immigrants est toutefois plus restrictive qu'avant, du fait que son système d'immigration se veut plus compatible avec les besoins du marché du travail.

¹⁸ L'intérêt pour la reconnaissance des compétences des immigrants au Danemark remonte à 2002. Le gouvernement de l'époque répondait aux demandes des employeurs danois en matière de qualification des immigrants, notamment dans le secteur de la santé qui était en pénurie de main-d'œuvre qualifiée (Ostling, 2013). En 2006, le gouvernement proposa de plus une politique de recrutement intensif d'immigrants hautement qualifiés pour différents secteurs économiques. Cette politique concernait les immigrants provenant de la Suède, de la Pologne et de l'Allemagne, des pays où le chômage était plus élevé qu'au Danemark. Elle visait les entreprises danoises qui souhaitaient recruter des immigrants dans le cadre de l'EURES (European Employment Services - Services européens de l'emploi). Le Danemark s'attachait surtout à simplifier la procédure de reconnaissance des qualifications des immigrants, à favoriser leur intégration sociale, à freiner le travail illégal et à favoriser l'immigration économique (OCDE, 2008).

Précisons aussi que la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés est difficile à comptabiliser au Danemark puisqu'aucune source officielle de statistiques n'existe sur les diplômes obtenus hors pays et sur les méthodes de collecte utilisées. Il est donc quasi impossible de fournir un portrait juste des compétences et des qualifications détenues par les immigrants pour les employeurs qui souhaiteraient comparer les compétences des immigrants à celles des natifs (Barratt, 2013).

Enfin, précisons que l'ancien système de reconnaissance des qualifications par pointage¹⁹ a été révisé en fonction des besoins particuliers actuels du marché danois. Un des principaux changements concerne l'obtention du permis de résidence permanente. L'obligation d'avoir résidé au moins pendant 4 ans au Danemark est passée à 5 ans. L'immigrant doit également réussir un test de langue et démontrer qu'il connaît les coutumes de la société danoise (OCDE, 2013).

Quatre innovations en matière de reconnaissance des compétences

Le Danemark possède quatre dispositifs²⁰, chacun étant propre à l'immigrant qualifié (Ostling, 2013)²¹.

1. La **carte verte**²² permet à l'immigrant²³ de s'installer au Danemark afin d'y rechercher un emploi. On lui remet un permis de travail sur la base de ses qualifications.

¹⁹ Fondé sur 100 points.

²⁰ Si le demandeur se voit accorder un permis de séjour, son/sa conjointe, partenaire enregistré ou concubin/concubine est également admissible à un permis de séjour ainsi que les enfants de moins de 18 ans qui vivent à la maison. Le conjoint ou la conjointe est autorisé à travailler à temps plein pendant toute la période de validité du permis de séjour. Dans des cas exceptionnels, il est également possible pour les enfants de plus de 18 ans, vivant à la maison ou pour les parents des travailleurs de leur accorder une résidence permanente. Les membres de la famille n'ont pas besoin de demander un permis de travail puisque le permis de séjour comprend d'office le droit de travailler ou d'étudier pendant le séjour au Danemark (Newtodenmark.dk, 2013). Le candidat doit être en mesure de soutenir la famille qui l'accompagne financièrement. On peut lui demander d'en faire la preuve. Par conséquent, le travailleur ou la famille ne peuvent pas bénéficier d'une aide publique aux termes de la Loi sur la politique sociale active (2007), c'est-à-dire des avantages sociaux (Newtodenmark.dk, 2013).

²¹ Le Danemark était, en 2010, le seul pays nordique ayant une stratégie en matière de reconnaissance sélective des immigrants qualifiés et de promotion de l'emploi au moyen de « Work in Danmark Center » (centre d'emploi) (Kornø Rasmussen, 2010).

²² La carte verte s'est substituée à la carte bleue européenne, qui vise à faciliter l'emploi hautement qualifié, pour l'accès plus facile au marché du travail à l'échelle de l'Union européenne. Elle facilite le

L'immigrant ayant une carte verte peut résider au Danemark jusqu'à trois années consécutives. La carte verte n'exige au préalable aucune proposition, ni aucun contrat de travail. Ce dispositif s'adresse seulement au candidat ayant une qualification en demande dans le pays. Le dispositif fonctionne par pointage, sur la base du niveau d'étude, de la qualification professionnelle, de l'âge et des compétences linguistiques²⁴. Il s'adresse surtout aux pays qui ne font pas partie de l'Union européenne. La famille d'un immigrant qui détient une carte verte peut, elle aussi, obtenir un permis de séjour et de travail dans le pays²⁵.

2. La **liste positive** dresse l'inventaire des entreprises danoises qui sont touchées par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette liste précise les exigences minimales requises en fonction des besoins du marché pour chaque occupation. Par exemple, les niveaux de qualification varient entre trois années (équivalent au baccalauréat) et cinq années (équivalent à la maîtrise) d'université (Ruhs, 2011).
3. Le **Pay limit scheme** est un permis de travail qui s'adresse à une personne immigrante qualifiée qui reçoit une offre d'un employeur danois dont le salaire dépasse 75 000 \$ CA. Contrairement aux deux dispositifs précédents (carte verte et liste positive), ce permis n'exige aucun prérequis particulier. Seule une preuve d'emploi et une pièce justificative du salaire sont suffisantes, à l'exception d'une profession réglementée où l'autorisation de pratique est exigée. Ici, le permis de travail est d'une durée

regroupement familial et l'exercice d'un emploi par le conjoint du titulaire de la carte verte. Elle sous-entend l'égalité de traitement avec les nationaux, une mobilité au sein de l'Union européenne après 18 mois de séjour dans un pays membre.

²³ Avec ou sans offre d'emploi.

²⁴ À noter que le Danemark a choisi de se retirer du programme de la carte bleue puisque le programme de la carte verte est déjà offert aux immigrants hautement qualifiés. Les deux dispositifs sont similaires quant à la possibilité des membres de la famille de l'immigrant hautement qualifié d'obtenir un permis de séjour (conjoint) et de travail à temps plein, et peut mener comme c'est le cas de la carte verte à la résidence permanente après 5 ans. Par contre, la politique danoise n'impose aucune restriction salariale alors que la carte bleue prévoit un seuil de trois fois le salaire minimum.

²⁵ Pour la carte verte : le candidat doit remplir le formulaire accessible en ligne. Il doit joindre à sa demande une copie de son passeport, deux photos de type passeport, ses diplômes (copies ou originaux) et l'attestation de l'établissement émetteur certifiant l'authenticité des qualifications. Il doit annexer ses certificats d'emploi, tests linguistiques (ou attestation d'un employeur certifiant la compétence linguistique) et une attestation financière démontrant la capacité de l'immigrant de subvenir à ses besoins durant la première année au Danemark.

maximale de quatre ans. Il est renouvelable (selon la durée du contrat) pour une période de six mois, à des fins de recherche d'emploi et d'intégration au marché du travail.

4. Le **Corporate scheme** est un permis octroyé à un employé qui est transféré au Danemark pour mener des activités professionnelles pour le compte d'un employeur. Ce travailleur étranger et qualifié doit démontrer qu'il possède des compétences particulières qu'on ne peut retrouver chez les travailleurs natifs et que l'employeur a réellement besoin de cette expertise pour mener ses activités au Danemark. Il s'agit d'un permis de résidence qui permet la mobilité entre le pays d'origine et le Danemark au cours de la durée du contrat ou des besoins de l'employeur.

Ces quatre dispositifs sont soumis aux conditions salariales minimales et au droit relatif à la réunion familiale.

Enfin, mentionnons que cet ensemble de dispositifs est critiqué par les immigrants qualifiés (Stanners et Beacom, 2012). Plusieurs d'entre eux, ayant une carte verte, sont repartis du pays puisqu'ils n'ont pu obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs compétences. À ce titre, en 2010, seulement 28 % des immigrants ayant une carte verte travaillaient dans leur domaine d'expertise alors que 43 % occupaient un emploi sous-qualifié (Ostling, 2013).

Un cadre national de référence pour la reconnaissance des compétences

Le Danemark possède un cadre national de qualification (NQF) relié à celui de l'Union européenne²⁶. Le NQF danois²⁷ recouvre tous les types et les niveaux de qualification officiellement reconnus. L'élaboration de ce cadre national de qualification remonte à 2006. Il a été élaboré à partir d'un cadre de qualification adopté pour les études supérieures et comporte huit niveaux de qualification. L'implantation de ce cadre de référence s'est faite graduellement, à partir de 2009. Il a été sanctionné par le ministère de l'Éducation, le ministère des Sciences, de la Technologie et de l'Innovation, le ministère de la Culture ainsi que le ministère de l'Économie et des Affaires commerciales. Le NQF a été intégré officiellement en 2011 au cadre européen de certification (Cedefop, 2013). Le NQF danois favorise la transparence des systèmes au regard des apprentissages formels, non formels et informels. Le NQF est considéré comme une première étape dans un processus de développement à long terme.

Les accords internationaux en matière de reconnaissance des qualifications

Le Danemark est devenu membre du Conseil de l'Europe, à la suite de la signature de la Convention européenne sur l'équivalence des diplômes menant à l'admission aux universités²⁸. Il a aussi signé, en 1975 et 1994, des accords bilatéraux avec les pays nordiques. Il reconnaît par ailleurs les qualifications issues des High schools des États-Unis. Il reste que la reconnaissance des qualifications (diplômes étrangers) est décentralisée au niveau de l'établissement, ce qui présume

²⁶ Ministry of Higher Education and Science. « Danish Qualifications Framework for Lifelong Learning », dernière modification : 4 février 2013, <http://ufm.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks> (page consultée le 10 décembre 2014).

²⁷ Le NQF danois établit une distinction claire entre les niveaux de qualification 1 à 5 et les niveaux 6 à 8. Ce sont les mêmes distinctions que l'on retrouve dans le cadre national danois de l'éducation supérieure (baccalauréat, maîtrise et doctorat). La différence entre ces deux cadres est que la qualification de niveau 1 à 5 est déterminée par « jugement » selon des connaissances (savoirs), des habiletés (*skills*) et des compétences décrites dans le cadre national de qualification. Le principe de *full fit* est utilisé pour les niveaux 6 à 8. Il s'agit d'une correspondance des qualifications entière. Toutes les qualifications de l'éducation nationale de niveau 6, 7 et 8 sont donc officiellement reconnues par l'État. Un certain nombre de qualifications non universitaires (baccalauréat et maîtrise) ont été accréditées dans les secteurs des arts, des forces armées et de la police.

²⁸ Les pays suivants ont ratifié cette convention : Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, France, Finlande, Allemagne, Grande-Bretagne, Irlande du Nord, Grèce, Islande, Irlande, Israël, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Macédoine, Malte, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie.

des méthodes de reconnaissance des qualifications significativement diversifiées (OCDE, 2013). L'équivalence des diplômes est accordée sous certaines conditions aux pays avec lesquels le Danemark a conclu des accords bilatéraux. Cette reconnaissance peut être subordonnée à la condition de réussite d'examens complémentaires. Pour la reconnaissance des études supérieures, les modalités changent selon le pays. Les diplômes de niveau baccalauréat (dans les champs disciplinaires pertinents), émis par les universités du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et des Philippines, sont reconnus. Tel que mentionné plus haut, la reconnaissance des diplômes est du ressort de chaque établissement; chaque université ou école est libre de définir sa politique d'admission vis-à-vis des candidats étrangers, y compris européens (OCDE, 2013). En 2009, un accord bilatéral Inde-Danemark est signé afin d'assurer la sécurité sociale des immigrants légaux qui proviennent de l'Inde et pour combler les demandes de travailleurs qualifiés au Danemark. Cet accord bilatéral ouvre donc le marché du travail danois aux travailleurs qualifiés indiens, tels que les médecins et infirmières (Kornø Rasmussen, 2010).

Les professions réglementées

Au Danemark, ce ne sont pas tous les emplois qui sont accessibles aux étrangers. Pour les conditions d'accès à l'emploi, il faut distinguer entre les métiers réglementés, les métiers non réglementés et certains emplois du service public. Les métiers réglementés requièrent obligatoirement un diplôme, un certificat ou une certification reconnue par l'État.

La communauté européenne a adopté des mesures permettant d'harmoniser les dispositifs de reconnaissance au niveau européen. Pour les étrangers non ressortissants de l'Union européenne, l'accès à l'emploi n'est autorisé que dans des cas exceptionnels par accord bilatéral. La reconnaissance des qualifications ne s'applique qu'au niveau national et non européen (OCDE, 2013). Il existe également des conditions facilitantes pour le chercheur scientifique. Il doit toutefois justifier pourquoi il réalise une recherche au Danemark. Il doit également avoir un contrat de travail au Danemark, sous les mêmes conditions de travail que le chercheur scientifique danois. Il peut être invité par une institution pour une période de trois mois et plus. Il doit obtenir son permis avant d'arriver au Danemark.

Les métiers non réglementés

Pour les métiers non réglementés, il y a une « équivalence de traitement » des dossiers par rapport aux pays membres de l'Union européenne (UE). Pour les autres pays membres de l'Europe (incluant les pays tiers), la reconnaissance des compétences de l'immigrant est sous l'autorité de l'employeur. L'autorité compétente qui délivre la reconnaissance varie selon le type de profession. Les immigrants qui proviennent de l'UE ou d'autres pays européens doivent déposer une demande auprès du CIRIUS. L'immigrant devra fournir un dossier (qualification, attestation, attestation de moralité et de solvabilité, certification de l'expérience professionnelle (certaines professions exigent une expérience récente de deux ans), une traduction assermentée des documents (sauf pour les langues allemande, anglaise, française et nordiques), une carte de séjour européenne. Pour ce qui concerne les tests de langue, l'autorité compétente ne peut imposer à l'immigrant aucun test oral ou écrit (sauf pour certaines professions comme interprète ou professeur de langue). L'immigrant qui pratique un métier non réglementé peut donc exercer sans faire reconnaître officiellement ses diplômes.

Il pourra donc faire reconnaître ses qualifications s'il le souhaite et négocier un poste correspondant à ses attentes (OCDE, 2013)²⁹.

L'apport des employeurs en matière de reconnaissance des compétences

Dans le secteur privé, les petites et moyennes entreprises sont largement majoritaires comme pourvoyeurs d'emploi mais nombreuses sont celles qui ne possèdent qu'une connaissance limitée de la qualification et des compétences des immigrants. En outre, les contacts avec les employeurs dans ce secteur s'établissent souvent par le biais de réseaux personnels. Or, il semble que le développement d'un réseau professionnel demeure une difficulté pour une personne immigrante

²⁹ La qualification professionnelle est associée au même système dual que l'on retrouve en Allemagne et en Autriche. Le système dual est caractérisé par une combinaison de l'apprentissage-école-travail. Ce système est intégré aux politiques du marché du travail dans l'optique des apprentissages non formels et de la reconnaissance des qualifications des immigrants (OCDE, 2013). Au Danemark, l'arrimage de l'éducation à l'expérience professionnelle est intégré dans les politiques du marché du travail (Bjornavold, 2001). Pour l'apprentissage des adultes, le système dual permet d'être dispensé de certaines parties du programme de formation sur la base de l'expérience.

qualifiée. Pour corriger cette situation, le Danemark a mis en place plusieurs projets visant la création de réseaux d'emploi et professionnels, des projets de mentorat à l'échelle nationale ou encore, des centres d'information à l'intention des chercheurs d'emplois (OCDE, 2013), qui bénéficient d'une forte implication des employeurs notamment par leur présence dans les activités de réseautage en partageant leurs connaissances et expériences, ou encore en menant des séances de consultation professionnelle (Liebig, 2007). Ces initiatives visent à pallier les difficultés d'un immigrant qualifié à faire reconnaître ses qualifications professionnelles et à obtenir un emploi en adéquation avec ses compétences.

Dans le secteur public, les emplois nécessitent le passage de concours administratifs (OCDE, 2013). Le principe de l'égalité de traitement avec les candidats nationaux s'applique. Certains secteurs publics (ex. : la diplomatie, la police, l'armée, la magistrature, les ministères, l'administration régionale ou locale) sont fermés à l'immigration. Pour les travailleurs immigrants qualifiés non ressortissants de l'UE, l'accès au secteur public n'est autorisé que dans des cas exceptionnels avec l'accord de l'autorité compétente. Bien que le secteur public compte pour un tiers environ de l'emploi total (Liebig, 2007) et dans lequel des difficultés de recrutement sont présentes, il s'agit encore d'un secteur où les immigrants sont sous-représentés. Une série de mesures a été prise pour augmenter le nombre de candidats immigrants à l'intérieur de la fonction publique danoise.

Dans le secteur privé, la confédération des employeurs danois (DA) et la confédération danoise des syndicats (BAS) collaborent avec les partenaires d'autres pays en vue de favoriser un accès plus facile des employés étrangers qualifiés à l'emploi au Danemark. Les établissements qui sont accrédités pour offrir des cours d'AMU (la formation professionnelle pour les adultes) peuvent aussi offrir des programmes particulièrement visés pour des immigrants et des réfugiés avec le danois comme deuxième langue (OCDE, 2008b).

Ce que l'on doit retenir du Danemark en matière de reconnaissance des compétences

En résumé, un immigrant qualifié pourra suivre les cinq parcours d'intégration suivants (Liversage, 2009) : le parcours (*path of re-entry*) de la qualification hautement qualifiée (l'immigrant retourne dans sa profession d'origine après une courte période d'attente); l'immigrant qui occupe une profession ou un métier sous-qualifié, pour ensuite se trouver un emploi moyennement qualifié,

pour finalement trouver un emploi équivalent à sa qualification (*path of ascent*); il occupe une profession hautement qualifiée à la suite d'une période d'apprentissage formel dans une institution danoise (*path of re-education*); l'immigrant passe une période au Danemark mais retourne dans son pays d'origine afin de pratiquer sa profession (*path of re-migration*); l'immigrant reste en situation de non-emploi ou d'emploi sous qualifié (*path of marginalisation*). Selon ces différents parcours, considérant également l'orientation du Danemark par rapport au cadre européen de certification et l'importance que le pays accorde aux apprentissages non formels et informels (Cedefop, 2013), nous présumons que la reconnaissance des compétences de l'immigrant est le fondement de ces différents parcours. Cependant, la documentation reste muette sur les pratiques d'évaluation des compétences qui sont adoptées, par exemple, pour les professions réglementées ou par les employeurs qui embauchent des immigrants sur la base de leur qualification.

Le cas de la Finlande

La Finlande, tout comme le Danemark, est considérée comme un quasi modèle en matière de reconnaissance des compétences (selon P. Werquin, dans OCDE, 2010) en ce sens que l'on observe la présence d'un cadre légal et d'un consensus sur l'importance de la reconnaissance des compétences et des qualifications, qu'il y a des programmes et des dispositifs facilitants mais que leur présence est hétérogène selon les secteurs et les niveaux de qualification.

Ainsi, la Finlande³⁰ est caractérisée par une forte concertation des partenaires sociaux, ce qui peut faciliter l'intégration sociale des immigrants³¹. Cet intérêt est d'ailleurs formellement inscrit dans l'Act on the Integration of Immigrants de 1999 (Pehkonen, 2006). Cette loi, qui prévoit un plan

³⁰ La Finlande est membre de l'Union européenne depuis 1995. Elle est aussi membre de la zone euro depuis 1999.

³¹ Selon l'OCDE (2013), l'immigration en Finlande est en nette croissance. Les immigrants proviennent principalement de l'Estonie, de la Fédération de Russie ainsi que de la Suède. La Chine, la Somalie et l'Irak sont aussi concernés. Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée en Finlande concernent notamment les secteurs de l'informatique, de l'hôtellerie, de la restauration, des services de santé, du tourisme ainsi que d'autres professions ou domaines du secteur tertiaire, tels que entrepreneur, bâtiment, métallurgie, vente, transports, entretien des immeubles et services de santé. L'agriculture est aussi touchée pour les travailleurs saisonniers.

individuel d'intégration sociale universel (pour tous), est sous l'égide des autorités locales. Elle met l'emphase sur l'intégration dite participative spécifiquement au cours de la première année d'immigration (OCDE, 2012a).

Dans cette phase d'intégration, chaque participant est informé de ses droits et obligations de faire évaluer sa maîtrise de la langue d'accueil. Un stage en milieu de travail est également inclus dans cette phase d'intégration au marché du travail. Les employeurs désirent souvent que la personne à embaucher démontre ses aptitudes avant la signature du contrat de travail. Dans ce cas, le plan d'intégration peut comprendre une période séparée de préparation au travail. Au début de la période de validité du plan d'intégration, le candidat peut aussi obtenir de l'information sur les possibilités de faire correspondre son expérience antérieure ou ses qualifications acquises hors Finlande aux exigences professionnelles du pays et sur la formation supplémentaire dont il aurait éventuellement besoin.

Une autre particularité bien inscrite dans la politique est que l'on vise à augmenter le nombre, la qualité et l'apport des immigrants en matière de qualification professionnelle. On souhaite ainsi équilibrer le marché du travail en garantissant l'égalité d'accès pour tous et le traitement accéléré des demandes d'immigration (OCDE, 2013).

Voici les **programmes d'incitation à l'intégration**, qui reposent sur l'intervention des agences d'emploi et des municipalités officiellement en mesure de conseiller et d'accompagner la reconnaissance des compétences, qui fera l'objet d'un plan d'intégration professionnelle.

- Le **plan d'intégration personnel** s'adresse à un immigrant qualifié qui est déjà résident. Il s'agit d'un soutien financier pendant toute la durée de son intégration. Le plan d'intégration personnel couvre une période de trois ans (parfois plus), le temps nécessaire pour une intégration au marché du travail. Dans le cadre de ce plan, un autre volet concerne aussi la reconnaissance effective que peut demander un employeur en évaluant les compétences du candidat comme condition de préembauche. La reconnaissance des compétences du candidat fait aussi partie du plan d'intégration personnel. Tel que mentionné précédemment, l'immigrant est

invité à se renseigner sur l'équivalence (totale ou partielle) de sa qualification par rapport aux exigences finlandaises.

- La **mise à jour de la compétence professionnelle** : il s'agit d'une formation qui s'adresse aux immigrants demandeurs d'emploi. Elle vise l'apprentissage de la langue finnoise et de la culture finlandaise en tant que préalable au plan d'intégration personnel. Il peut s'agir également d'un stage en milieu de travail ou d'une formation permettant au candidat de compléter sa qualification. Ce programme est sous l'égide d'une agence d'emploi.
- L'**employeur** peut demander l'évaluation des compétences d'un immigrant comme condition d'embauche, qui se fera dans le cadre du plan d'intégration personnel.

Bien que le gouvernement joue un rôle de premier plan dans le suivi des politiques d'intégration des immigrants, il incombe aussi aux acteurs locaux (ex. : municipalités, agences d'emploi et organismes de développement local) de concevoir, de mettre en œuvre et de suivre les mesures d'information et d'intégration des immigrants sur tout leur territoire. La question de la répartition des responsabilités et de la frontière des rôles en matière de reconnaissance des compétences entre ces acteurs fait toutefois l'objet de controverses. La participation des parties prenantes, incluant les partenaires sociaux et les ONG, est assurée par la loi. À ce sujet, Pehkonen (2006) mentionne que le marché du travail finlandais est très exigeant. Les compétences sociales (esprit d'équipe, attitude, ouverture) sont considérées comme étant des facteurs d'intégration des immigrants. Les facteurs d'échec renvoient plutôt à la maîtrise de la langue, aux périodes de chômage trop longues et à l'isolement social. L'intégration reposerait donc sur la confiance qu'a l'immigrant envers le système d'accueil et l'étendue de son réseau social.

De plus, mentionnons que les agences pour l'emploi et les municipalités disposent de conseillers qui sont spécialisés en intégration sociale des immigrants³².

³² Lorsqu'un immigré est au chômage, il est autorisé à utiliser les services d'un conseiller dans le but d'élaborer son plan d'intégration individuel. Les services d'un interprète sont disponibles. Le plan d'intégration est rédigé pour une période de trois ans ou jusqu'à ce que l'immigrant se trouve un emploi. Dans des cas exceptionnels, la période du plan pourra être prolongée jusqu'à cinq ans.

Il est à noter également que les centres d'emploi sont rattachés à l'EURES³³. L'EURES, qui est un portail européen pour la mobilité professionnelle, rassemble non seulement des emplois vacants disponibles en Europe mais fournit aussi des renseignements sur les conditions de travail et les possibilités d'emploi dans différents territoires. Il comporte une base de données où le demandeur peut téléverser son curriculum vitae à l'intention d'un employeur potentiel.

Un cadre national de qualification³⁴

Le gouvernement finlandais a présenté, en 2011, un projet de loi³⁵ concernant l'élaboration d'un cadre national de qualification (Cedefop, 2013) pour être officiellement implanté en 2013³⁶. Cette Loi reconnaît (par niveaux) les diplômes, les certifications professionnelles et la haute qualification. Ce cadre national de qualification témoigne de l'ouverture graduelle du pays aux apprentissages non formels et informels. Le cadre national finlandais de qualification permet de réguler les professions et les métiers. Il a été élaboré par une pluralité d'acteurs : le ministère de l'Éducation, le ministère de la Justice, le ministère des Affaires internes, le ministère de l'Emploi et de l'Économie, le ministère de la Défense, le Finish National Board of Education et la Confédération des unions professionnelles. Enfin, les associations locales et régionales, la Confédération nationale des professionnels, l'Association de la formation professionnelle, la Conférence des recteurs des universités finlandaises ont aussi participé à l'élaboration de ce cadre national de qualification. Nous comprenons ici que le cadre national de qualification finlandais est, pour l'immigrant qualifié, un cadre où il peut faire reconnaître formellement son parcours de

³³ Portail européen sur la mobilité de l'emploi : www.eures.europa.eu.

³⁴ L'EURES (European Employment Services - Services européens de l'emploi) est le portail européen sur la mobilité de l'emploi, sous l'égide de la Commission de l'Union européenne. Ce portail fournit des renseignements sur l'emploi, sur les conditions de travail et sur les marchés du travail régionaux en Finlande et en Europe. Il comporte une banque de données sur les demandeurs d'emploi qui y laissent leur CV et sur les employeurs finlandais. L'EURES est donc un service (réseau) de placement à l'échelle des pays européens. Les services publics de l'emploi de tous les pays européens en font partie. C'est un service-conseil pour l'immigration. Les informations pour contacter le conseiller le plus proche peuvent être trouvées sur le portail.

³⁵ La Finlande adhère depuis 2005 à l'accord de Bologne sur la reconnaissance des qualifications à l'échelle européenne.

³⁶ Act on a National Framework for Exam-based and other Competences.

qualification sur la base de son expérience³⁷, tout en favorisant sa mobilité conformément au Cadre européen des certifications (CEC)³⁸.

Les modalités liées au processus de reconnaissance des diplômes étrangers

Pour être reconnus, les diplômes obtenus en dehors de la zone européenne doivent comporter au moins trois ans d'études dans l'enseignement supérieur. Les diplômes de la zone européenne sont reconnus dans la mesure où ils comportent au moins trois ans d'études secondaires. Une condition requise est que le diplôme et l'établissement d'enseignement qui l'a délivré appartiennent au système d'enseignement officiel du pays en question. La demande de reconnaissance est faite à l'aide d'un formulaire fourni en ligne par la Direction générale de l'enseignement, les agences pour l'emploi, les écoles supérieures. La Direction générale de l'enseignement émet sur demande des avis relatifs aux diplômes obtenus à l'étranger pour lesquels une décision de reconnaissance ne peut pas être donnée. Dans cet avis, le diplôme est comparé au diplôme finlandais qui lui correspond le mieux. Il s'agit d'un avis d'expert, qui est extérieur au dispositif de reconnaissance. Le prix de cet avis est fonction de l'importance du travail nécessaire pour l'établir. Il y a deux types de décisions : l'équivalence totale de la qualification de l'immigrant, ce qui lui donne accès au marché du travail ou l'équivalence partielle, qui donne accès à l'éducation dans l'optique d'une formation manquante.

Les professions réglementées

Une profession réglementée requiert que l'immigrant possède un diplôme défini par la loi. Ces professions concernent certains des emplois du secteur public ainsi que les professions pour lesquelles l'immigrant doit posséder une licence pour exercer. Une licence est requise, par exemple, dans les professions du secteur de la santé et du transport maritime. Si l'immigrant

³⁷ Dans le cadre national, les qualifications sont classées selon huit niveaux. Chacun décrit les résultats d'apprentissage pour équivalence. Le cadre national de qualification est conçu pour appuyer l'apprentissage continu, l'amélioration des perspectives d'emploi et la mobilité.

³⁸ Le Cadre européen des certifications fournit un outil pour définir les interrelations entre les qualifications nationales et les systèmes de certification. Chaque État membre de l'UE fait référence à ses qualifications nationales pour les huit niveaux du Cadre européen des certifications, en utilisant les cadres ou les niveaux des systèmes nationaux de certification des guides nationaux de certification.

possède un diplôme étranger, il doit obtenir l'autorisation officielle de l'autorité pertinente avant de pouvoir exercer sa profession en Finlande. Le Conseil national de l'éducation de la Finlande fournit (en ligne) l'information sur l'ensemble des professions réglementées. Ce sont les **autorités sectorielles** qui décident du droit d'exercer une profession ou d'utiliser un titre professionnel. En ce qui concerne les professions de la santé, par exemple, les décisions sont validées par l'Office national de surveillance sociale et sanitaire (www.valvira.fi). L'immigrant peut demander une reconnaissance par la VAE auprès d'un établissement reconnu. La loi définit les limites d'études complémentaires à réaliser. Il s'agit en fait d'une reconnaissance non favorable lorsque les études complémentaires dépassent le maximum défini par la loi.

Les modalités de reconnaissance des compétences pour accéder aux métiers

La reconnaissance des qualifications, fondée sur les compétences, est une manière pour l'immigrant qualifié de prouver qu'il maîtrise un métier donné. Ce dispositif permet d'obtenir un diplôme professionnel de base, un diplôme professionnel ou un diplôme professionnel spécialisé. Les diplômes professionnels ou spécialisés certifient la maîtrise du métier. Une qualification fondée sur les compétences peut être reconnue également si l'immigrant a obtenu un diplôme professionnel dans un autre pays et qu'il souhaite une équivalence finlandaise. La certification des compétences est proposée par les établissements de formation professionnelle et de formation des adultes (Young, 2001).

Au moment de l'évaluation pour certification, la personne immigrante doit démontrer qu'elle possède les compétences nécessaires pour l'exercice d'un métier donné. Elle aura aussi la possibilité de mettre à jour ses compétences en vue d'obtenir une nouvelle certification. L'obtention d'une certification des compétences se fait généralement sur la base d'un examen et améliore les chances d'intégrer plus rapidement le marché du travail. Les établissements scolaires professionnels organisent des formations préparatoires pour les qualifications basées sur les compétences. La formation préparatoire est volontaire, sous la forme de contrat d'apprentissage ou encore, comme formation du personnel dans une entreprise. La formation du personnel est une formation organisée par l'employeur. L'organisateur de la formation et l'immigrant dressent ensemble un plan d'études personnel qui comprend le programme de qualification basé sur les compétences et le plan d'études. Le plan d'études personnel prend également en compte les

besoins de l'immigrant en orientation et en soutien ainsi que ses compétences antérieures. Par exemple, le niveau en finnois ou en suédois de l'étudiant ainsi que les connaissances du milieu du travail en Finlande et de la société finlandaise sont examinés. C'est un représentant de l'établissement scolaire qui atteste de la compétence professionnelle du demandeur.

Les acteurs du secteur privé en matière de reconnaissance des compétences

Dans le secteur privé, l'employeur est libre de reconnaître ou non le diplôme de l'immigrant qui brigue un poste dans son entreprise. Le secteur privé n'exige pas de reconnaissance officielle mais celle-ci peut être utile pour trouver un emploi lié aux compétences maîtrisées. Le Conseil national de l'éducation en Finlande délivre également des déclarations d'experts sur les diplômes professionnels. Une déclaration n'a pas de valeur officielle en Finlande. Elle peut cependant aider pour la recherche d'un travail ou d'une place d'études. La déclaration décrit le contenu de la formation suivie à l'étranger et son niveau d'éducation. Dans le secteur privé, cette décision de reconnaissance de diplôme n'est pas normalement exigée mais elle peut être utile pour trouver un emploi. Les personnes qui ont obtenu à l'étranger un diplôme de l'enseignement supérieur peuvent demander à la Direction générale de l'enseignement une décision de reconnaissance de leur diplôme en Finlande.

D'autres innovations à retenir de la Finlande

En 2012, la Finlande a mis en œuvre la directive de l'Union européenne en ce qui a trait à la carte bleue. Cette certification s'adresse aux immigrants hautement qualifiés. Il s'agit en fait d'un titre de séjour pour les immigrants hors Union européenne qui justifient au moins un an d'emploi dans un domaine où leurs compétences sont en demande.

Le gouvernement finlandais a aussi légiféré, en 2012, au sujet des sanctions qui sont adressées aux employeurs qui emploient des immigrants au noir. Il s'agit d'une directive qui est intégrée à la loi sur le contrat de travail, notamment pour lutter contre les pratiques illégales d'emploi dans la construction. Elle oblige tous les employés à afficher sur les lieux de travail leur numéro de registre social (OCDE, 2013).

En conclusion, retenons les propos de Pehkonen (2006), qui stipule que la reconnaissance des compétences passe d'abord ici par l'inclusion sociale à la société finlandaise, c'est-à-dire que le fait de travailler activement a le sens d'une réelle intégration à des réseaux et aux services alors que le chômage est porteur d'aliénation et d'exclusion.

Le cas de la Norvège

Selon Lodovici (2010), le modèle norvégien porte une attention particulière à la qualification des immigrants dans ses politiques sociales et du marché du travail, ce qui en fait un modèle avec une vision systémique où l'accès aux pratiques et aux politiques est universel (Thorud *et al.*, 2013). La Norvège présente, à cet égard, un bilan d'intégration sociale des immigrants relativement positif. Même s'il existe encore des différences dans l'intégration au marché du travail entre les travailleurs étrangers et les natifs, elles sont moins marquées qu'ailleurs en Europe (Lodovici, 2010).

Le gouvernement norvégien³⁹ a déposé, en 2013, un Livre blanc concernant la politique d'intégration sociale, en référence aux valeurs et aux principes de l'État-providence : égalité des droits, des devoirs et des chances pour tous (OCDE, 2013). Cette politique concerne surtout les ressortissants de pays tels que la Lituanie, les Philippines, la Pologne, les États-Unis, l'Inde, la Russie et le Vietnam.

Or, la nouvelle plateforme de la politique norvégienne se veut une manière d'améliorer les systèmes de reconnaissance des compétences qui sont déjà en place, de favoriser chez l'immigrant l'apprentissage de la langue norvégienne et de soutenir (par un système de garderies) les femmes immigrantes qui souhaitent intégrer le marché du travail.

³⁹ Les politiques norvégiennes en matière de reconnaissance des compétences des immigrants reposent sur une forme de capitalisme social, caractérisé par un équilibre entre le libre marché et l'intervention de l'État, dans l'optique de l'État providence de type nordique.

Précisions sur l'Immigration Act List

Selon l'Immigration Act list, il existe en Norvège quatre catégories d'immigrants qualifiés (Thorud *et al.*, 2013) :

- le travailleur compétent (*skilled worker*) qui, selon le cadre national de qualification, est titulaire d'une qualification professionnelle (de métier) non réglementée;
- l'immigrant d'un pays tiers, nouvellement diplômé d'une université norvégienne, à qui le pays octroie un permis de six mois afin d'intégrer le marché du travail;
- l'immigrant expatrié par son employeur afin d'occuper un emploi en Norvège;
- l'immigrant saisonnier à qui l'on octroie un permis de six mois, sans droit de réunion familiale ni résidence permanente.

En 2013, la Norvège a modifié ses pratiques et ses dispositifs afin de mieux encadrer la reconnaissance des compétences de deux types d'immigrants qualifiés : les immigrants qui sont reconnus du fait de leurs expertises spécialisées (et avec de hauts salaires) et les travailleurs immigrants en recherche d'emploi⁴⁰.

Les dispositifs propres à l'immigration

Depuis 2013, le système de reconnaissance des qualifications et des compétences de la Norvège est caractérisé par quatre programmes principaux d'intégration des immigrants, fondés sur la « compétence » :

- le Norwegian language and social studies : il s'agit d'un programme d'apprentissage de la langue et de la culture norvégiennes. Il s'applique aux travailleurs immigrants tout comme à leur famille. Les immigrants qui souhaitent intégrer le marché du travail sont obligés de suivre ces cours afin d'obtenir un permis de travail. Les immigrants ayant 55 ans et plus ne sont pas tenus de suivre des cours de langue et de socialisation;

⁴⁰ La raison pour laquelle les dispositifs de reconnaissance de ces deux types d'immigrants ont été revus est qu'il y avait beaucoup d'abus concernant la documentation relative à la qualification (de faux documents) particulièrement parmi ces deux groupes. Voir : www.workinnorway.no.

- le Job Opportunity Program est un programme qui favorise l'employabilité des immigrants faiblement qualifiés et sans emploi. Il s'adresse surtout aux femmes immigrantes qui ne maîtrisent pas la langue norvégienne⁴¹. Il s'agit d'une sorte de programme de « deuxième chance »⁴², dans l'optique d'un retour aux études. Ce sont les municipalités qui financent les cours d'intégration sociale et linguistique. Les travailleurs immigrants ont l'obligation de participer à ces cours et de payer des frais;
- la Political Platform of the New Government est un programme d'intégration au marché du travail des femmes ayant un historique d'immigration en Norvège;
- le plan d'action We need the competence of immigrants pour la reconnaissance des compétences de l'immigrant, le recrutement et l'aide à l'entrepreneuriat. On souhaite inciter ici les employeurs à recourir aux compétences des immigrants et à faire en sorte d'alléger les procédures liées au développement de l'entrepreneuriat immigrant⁴³. Ce dernier dispositif renvoie notamment à la reconnaissance des acquis de l'expérience (par l'apprentissage non formel et informel), au rôle des entreprises au regard de l'intégration des immigrants sur le marché du travail et de l'accès à l'information ainsi qu'aux services-conseils.

Le NOKUT : un organisme centralisateur pour la reconnaissance des diplômes

Selon l'OCDE (2013), 37 % des immigrants en Norvège possèdent un diplôme d'études supérieures acquis pour la plupart à l'étranger. Ce pourcentage serait parmi les plus élevés des pays européens. Ce qui soulève la question de l'équivalence des diplômes et de la reconnaissance des compétences. À cet effet, la création en 2003 de la Norwegian Agency for Quality Assurance in Education ou NOKUT demeure une étape importante dans la mise en place du système norvégien

⁴¹ En 2013, on relevait 53 municipalités ayant reçu des fonds servant à soutenir les projets d'intégration des immigrants, couvrant à peu près 1 000 de ceux-ci.

⁴² Relié au programme Second chance project de 2005.

⁴³ Selon l'OCDE (2014) : depuis 2005, tous les immigrants provenant de l'extérieur de l'Europe sont obligés d'apprendre la langue et la culture norvégiennes. En 2011, l'obligation pour ce qui est des heures d'enseignement est passée de 300 à 600 heures. Cette réforme ne s'applique pas aux immigrants provenant d'un pays européen. Depuis 2005, l'Act relating to rights and obligations relating to Norwegian language training oblige les arrivants de l'extérieur de l'Europe à prendre 300 heures de cours de langue, qui doivent être effectuées à l'intérieur d'une période de 5 ans.

de reconnaissance des qualifications étrangères puisqu'avant 2003, aucune reconnaissance formelle des qualifications et des compétences n'existait.

Encadré 12

Procédure générale adoptée par le NOKUT

Le dépôt de la demande de reconnaissance est sans frais. Cela prend six à huit semaines après le dépôt de la demande pour que le processus débute. L'équivalence des qualifications est établie en crédits (ECTS), en référence à un cadre national de qualification. La reconnaissance des qualifications scolaires se fait par niveau d'études et non par sujet ou par contenu d'apprentissage. On tient compte du nombre d'années d'études et des crédits (formels) obtenus. La moitié des demandes d'équivalence est validée en totalité ou partiellement. Les décisions sont fondées sur les années de scolarité, jusqu'à ce que le diplôme soit obtenu.

Il s'agit donc d'une reconnaissance volontaire mais souhaitable dans le cas, par exemple, d'un métier ou d'une profession réglementés⁴³ ou simplement, parce que l'immigrant souhaite améliorer son sort. Pour ce qui concerne les emplois de la fonction publique, l'équivalence des diplômes est plus exigeante. Les équivalences ne sont pas appliquées aux professions du domaine judiciaire⁴⁴. Les demandes de reconnaissance proviennent principalement de la Russie, suivie de la Pologne, de l'Ukraine et des Philippines⁴⁵.

Les modalités de reconnaissance des qualifications et des compétences

Selon l'OCDE (2007), les personnes nées à l'étranger dont les qualifications sont officiellement reconnues obtiennent, sur le marché du travail norvégien, des conditions salariales avantageuses par rapport aux immigrants dont les qualifications ont été rejetées ou partiellement reconnues. Il reste que les immigrants, quelle que soit leurs qualifications, sont défavorisés par rapport à ceux qui ont obtenu leurs qualifications en Norvège (OCDE, 2007).

⁴³ La plupart des professions en Norvège sont réglementées.

⁴⁴ La procédure de reconnaissance est explicitée en dix langues sur le site Web du NOKUT.

⁴⁵ Les immigrants en provenance d'Irak (nombreux et plutôt qualifiés), ne peuvent actuellement obtenir la reconnaissance en raison des difficultés à recevoir des informations vérifiables à partir des établissements d'enseignement du pays d'origine.

Depuis 2013, une nouvelle procédure de reconnaissance des qualifications s'adresse principalement à l'immigrant qui ne peut fournir les preuves documentaires de sa qualification. L'immigrant dans cette situation devra remplir un questionnaire auquel il joindra des informations sur les langues parlées, son permis de résidence, un CV et des références qui témoignent de l'expérience. Les documents déposés sont analysés par les autorités. Si la documentation est conforme, l'immigrant est admis pour une deuxième étape. La procédure consiste alors en une réunion avec un groupe d'experts. L'organisme NOKUT prendra la décision sur la base du jugement des experts. L'Afghanistan, la République démocratique du Congo, l'Iraq, le Libéria, la Sierra Leone et la Somalie sont les pays concernés par cette procédure⁴⁶.

La formation sur le marché du travail

Un autre dispositif, qui s'intègre au système de reconnaissance des qualifications et des compétences en Norvège, est la formation professionnelle et linguistique qui fait partie des politiques gouvernementales en matière d'intégration sociale des immigrants (Cedefop, 2012). La *formation en atelier protégé*⁴⁴ est un important dispositif qui est offert à l'immigrant faiblement qualifié et qui veut occuper un métier. La durée maximale de la formation est de deux ans, mais cette période peut être prolongée si le participant tient à exercer un métier dans le cadre d'une certification par compagnonnage. Nous comprenons ici que la formation se déroule en entreprise. L'immigrant reçoit de l'État et à cette fin un soutien financier. Cette formation s'adresse à l'immigrant chômeur de plus de 19 ans avec une expérience de travail non reconnue. Les chômeurs immigrants de longue durée (26 semaines ou plus) sont priorisés. Le cours dure entre une semaine et dix mois. Il peut être combiné (en alternance) avec une formation professionnelle et une pratique en milieu de travail. Un immigrant peut s'exclure volontairement du travail afin de mettre à niveau ses compétences professionnelles. Ce programme s'adresse donc également aux immigrants en emploi.

⁴⁶ En 2013, la création d'un nouveau **site Web** permet à tout immigrant de tous pays de s'y retrouver : www.workinnorway.no. Le contenu de ce site permet également aux employeurs d'obtenir de l'information sur les immigrants qualifiés disponibles. Le site Web fournit, par ailleurs, de nombreuses informations sur des groupes cibles provenant de pays européens.

⁴⁴ Une sorte de compagnonnage.

Pour contrer l'abandon de la vie active des immigrants en raison de leur faible compétence de base, le gouvernement norvégien a mis sur pied en 2006 le programme Compétence de base et d'intégration au travail. L'objectif était de donner aux immigrants adultes la possibilité d'acquérir des compétences de base dont ils avaient besoin pour répondre notamment aux exigences du marché du travail. Il s'agit d'un soutien financier permettant à l'immigrant de suivre des cours pour développer des compétences essentielles en lecture, écriture, mathématique ou informatique.

Selon le Cedefop (2012), le marché de la formation professionnelle (métier) pour les personnes immigrantes constitue une part importante du système éducationnel de la Norvège. La formation est inscrite dans plusieurs mesures publiques, qui visent les groupes cibles comme les immigrants. Ces mesures varient selon la fluctuation du marché de l'emploi et du nombre de sans-emploi.

- L'« **atelier protégé** » en milieu de travail constitue une manière, pour l'immigrant, d'acquérir les compétences pratiques pour obtenir un emploi dit « ordinaire ». La durée peut être de deux ans et parfois plus. Ce dispositif aboutit à une certification (*Journeyman's Certificate*). L'immigrant est financé.
- Des cours (**Labour market courses**) permettent d'équiper les personnes (19 ans et plus) sans emploi et qui ont des compétences acquises par l'expérience. Un immigrant sans emploi pour plus de 26 semaines avec une faible qualification est priorisé pour un programme de formation (certification des compétences) en relation avec sa qualification.
- Pour les immigrants (et les natifs) qui sont exclus du marché du travail du fait qu'ils sont faiblement qualifiés, le gouvernement a mis en place le programme **Basic Competence in Working Life Programme**, en 2006. Ce programme offre à tout adulte d'acquérir des compétences de base permettant l'intégration au marché du travail, au regard des changements dans la société. Il s'agit d'une bourse de soutien aux études en lecture, écriture, calcul et TIC.

Depuis 2004, les nouveaux immigrants légalement admis au pays sont dans l'obligation de suivre un cours d'un an (à temps plein) d'introduction à la société norvégienne. Il s'agit de cours sur la langue, la société et la formation professionnelle.

La VAE norvégienne

La validation des acquis de l'expérience en Norvège est inscrite dans un cadre légal qui est issu d'une concertation tripartite entre l'État, les syndicats et l'industrie (incluant aussi les acteurs de l'éducation des adultes). Cette concertation des partenaires sociaux constitue d'ailleurs une caractéristique du modèle norvégien. La VAE est utilisée en tant que moyen pour concevoir des programmes de formation (et de qualification) adaptés, par exemple, à l'immigration (Mohn, 2008) et à la formation professionnelle (Carlsten *et al.* 2006).

Il y a dix-neuf comités-conseils en Norvège qui offrent la VAE pour tous types de qualifications. L'organisme NOKUT n'évalue que le niveau secondaire, l'enseignement supérieur, l'enseignement professionnel, les compétences particulières de l'immigrant, l'éducation en Norvège et l'expérience de travail. Dans le but de faire reconnaître ses acquis extrascolaires et son expérience, l'immigrant peut utiliser la VAE pour l'accès au système éducatif (afin d'acquérir une équivalence de diplôme ou un autre diplôme) et pour accéder au marché du travail. Elle s'applique aussi à la certification en milieu de travail (*Journeyman's Certificate*).

Voici les méthodes adoptées en matière de VAE (Mohn, 2008) :

- les techniques fondées sur le dialogue et qui nécessitent une préparation individuelle et une entrevue. Cette technique convient surtout aux adultes qui éprouvent des difficultés à lire, écrire ou calculer;
- l'évaluation par portfolio (ou portefeuille de compétences), à partir d'un formulaire « *charting* », fourni par un centre de services. Elle est essentiellement fondée sur la documentation et non sur l'entrevue. Le candidat envoie un formulaire signalétique à un « centre service » avec les certificats et rapports. Cette méthode exige une bonne documentation écrite des qualifications de la personne. L'évaluation commence par une entrevue qui permet d'évaluer la formation, l'expérience professionnelle, les

connaissances linguistiques et les objectifs de l'adulte. Après cette entrevue, un professionnel spécialisé convoque l'immigrant pour une deuxième entrevue plus en profondeur, après quoi l'immigrant devra démontrer ses capacités en pratique. On évalue alors la maîtrise théorique et pratique. Cette méthode tient compte des connaissances et des expériences qui ne sont pas documentées et peut s'appliquer, quelles que soient les difficultés d'apprentissage et de langage;

- les tests professionnels, qui commencent par une entrevue générale (pour évaluer l'expérience, la formation, la maîtrise de la langue et les objectifs de carrière). Une deuxième entrevue est menée par un spécialiste, qui s'intéresse aux capacités propres du demandeur (on évalue l'aspect théorique et pratique du métier) pour les expériences qui ne sont pas inscrites dans la documentation.

Un immigrant qui est admis par une institution scolaire (ex. : une université) doit avoir un permis de résidence afin d'étudier en Norvège. Il doit prouver qu'il détient les conditions financières pour poursuivre ses études au pays. Le travailleur immigrant qualifié, pour qui une formation additionnelle ou une formation pratique sont nécessaires en vue que ses qualifications et ses compétences soient reconnues en Norvège, doit aussi obtenir un permis de résidence de 2 ans afin de se qualifier pour un emploi en Norvège et doit envisager une année additionnelle pour maîtriser les bases de la langue.

La question des professions réglementées

Van Riemsdijk et Cook (2013) mentionnent que plusieurs entreprises norvégiennes sont touchées par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, notamment chez les ingénieurs et les spécialistes en TI. Ce sont surtout les entreprises des secteurs des sciences de la vie, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques qui sont les plus touchés. La pénurie anticipée serait expliquée notamment par le faible attrait de ces professions auprès des jeunes et par le taux de décrochage élevé. La Norvège est donc en mode séduction, en proposant aux immigrants hautement qualifiés de ces secteurs d'activité et professions des avantages sociaux intéressants (ex. : la sécurité sociale), une qualité de vie et un milieu de vie sécuritaire. De plus, un système de type « carte

verte » a été mis en place pour attirer les immigrants hautement qualifiés dans ces secteurs caractérisés par une rareté de main-d'œuvre qualifiée.

C'est notamment en 2010 que le gouvernement norvégien a libéralisé ses politiques d'immigration afin de favoriser les immigrants qualifiés provenant des pays non membres de l'Union européenne. Cette politique favorise aussi les étudiants universitaires de pays tiers, qui cherchent un emploi en Norvège après la fin de leurs études. Malgré toute la bonne volonté des acteurs et malgré la multitude de dispositifs en place, il existe toujours des barrières à l'intégration sociale et économique des immigrants qualifiés (Cook, 2013). Les délais sont notamment trop longs pour accéder à un emploi, les étapes trop lourdes et les coûts trop élevés pour le candidat à l'immigration (ex. : frais de transport et d'hébergement). Ce sont surtout les réseaux familiaux et sociaux qui semblent favoriser l'intégration et accélérer la mobilité des immigrants (Van Riemsdijk et Cook, 2013).

Qu'en est-il des professions réglementées?

En matière de reconnaissance des qualifications et des compétences pour une profession réglementée (ex. : ingénieur), l'immigrant doit s'adresser à l'organisme qui régule ladite profession⁴⁵. Les institutions universitaires seraient peu portées vers l'amélioration de leurs processus de reconnaissance pour les immigrants qualifiés. Le coût élevé des procédures administratives et le faible partage du risque entre les acteurs seraient les principaux motifs de cette résistance. Aucune surveillance des processus de reconnaissance n'existe. Autrement dit, les universités n'ont pas avantage à réformer leurs dispositifs afin de favoriser un immigrant qualifié puisque la non-reconnaissance des diplômes étrangers implique que l'immigrant s'inscrive à des cours réguliers pour lesquels les universités sont financées⁴⁶.

⁴⁵ Il n'y a pas d'informations disponibles sur la durée du processus de reconnaissance pour les professions réglementées. Il semble toutefois que ces procédures soient longues et manquent de transparence.

⁴⁶ À noter que tous les programmes académiques, incluant la formation professionnelle sont présentement révisés au regard du Cadre national de qualification norvégien (NNQF), implanté en 2011 (Cedefop, 2012).

Trois dispositifs d'intérêt

1. La reconnaissance des qualifications (diplômes) dans le cadre d'une **profession réglementée**. Il existe une liste de professions réglementées (en ligne).
2. La reconnaissance des qualifications des **métiers non réglementés** : la plupart ne demandent pas de reconnaissance officielle des qualifications pour pouvoir travailler en Norvège. Il revient à l'employeur de décider si l'immigrant répond aux exigences de qualification. Le portfolio doit être en anglais ou en norvégien. L'immigrant pourra utiliser les services d'un traducteur assermenté afin de faire valoir, auprès de l'employeur, ses titres de compétence étrangers et toute autre documentation pertinente.
3. La Norvège propose aussi un dispositif de **formation professionnelle** menant à une certification de métiers ou de compagnon. La plupart des métiers ne sont pas réglementés (ou contrôlés par la loi). Il s'agit donc d'une certification volontaire.

La place des employeurs et des acteurs sociaux

Selon Van Riemsdijk et Cook (2013), les méthodes de recrutement des immigrants qualifiés qui sont adoptées par les employeurs sont diversifiées. Pensons, par exemple, à Internet, aux annonces dans les quotidiens, au *speed dating*, aux chasseurs de têtes, aux moteurs de recherche d'emploi, à Twitter, Facebook et LinkedIn. Il y a également les agences de placement international. Il existe une forte compétition entre les employeurs en ce qui a trait au recrutement des immigrants qualifiés. Les procédures restent informelles. Les critères changent selon le niveau de compétition et les besoins du marché (l'offre et la demande)⁴⁷. Plusieurs employeurs tentent aussi de développer leur marque employeur et offrent, dans certains cas, des « bonus » à leurs employés qui auront recommandé des immigrants qualifiés pour occuper un poste vacant à l'interne, ce qui favoriserait le réseautage chez les immigrants qualifiés (*chain migration*)⁴⁸.

⁴⁷Le milieu de l'ingénierie serait notamment caractérisé par des situations étranges. Les entreprises reçoivent, par exemple, d'une agence de placement un CV d'un demandeur d'emploi qui travaille déjà pour l'entreprise.

⁴⁸Le travailleur immigrant qui rejoint par exemple un ami en Norvège.

Toutefois, cette pratique serait plus en usage chez les immigrants peu qualifiés. La complexité de cette technique repose sur le fait que le candidat n'a pas forcément le profil recherché par l'emploi.

Les agences de recrutement suivent attentivement les tendances sociales et les intègrent dans leurs pratiques de recrutement. Par exemple, une agence peut organiser des événements *speed-dating* dans les plus grandes villes de Norvège. Les clients présentent rapidement leurs entreprises, puis une courte rencontre entre une personne responsable du recrutement et un candidat potentiel est effectuée ainsi qu'une vérification des références. Les agences ont ainsi accès à des immigrants qualifiés qui peuvent intégrer un emploi dans un court délai.

L'European Employment Services (EURES) est un autre intermédiaire dans le recrutement international de travailleurs qualifiés en Norvège. La Commission européenne a créé l'EURES en 1993 pour accroître la mobilité internationale. À ce titre, les conseillers de l'EURES jouent un rôle important en matière de gestion de la diversité culturelle. Ils peuvent fournir notamment des informations aux employeurs norvégiens sur les différences culturelles, les systèmes éducatifs et la qualité du diplôme étranger.

4.2.3 Le modèle germanique

Le modèle germanique de la reconnaissance des compétences et des qualifications, représenté principalement ici par l'Allemagne et l'Autriche, est constitué d'un ensemble fragmenté de pratiques où les objectifs sont clairs mais visent quelques clientèles particulières et bien définies (OCDE, 2010).

Le cas de l'Allemagne

La reconnaissance des compétences des immigrants en Allemagne⁴⁹ a pris son essor au moment où la Commission européenne dévoilait, en 2005, le Cadre européen des certifications (CEC)⁵⁰. L'Allemagne amorçait, à cette époque, une période de déclin de sa population en âge de travailler. Le CEC représentait alors un modèle à suivre pour anticiper et soutenir l'offre d'immigrants qualifiés, notamment dans des secteurs industriels fragilisés par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Les politiques allemandes au regard du CEC n'ont toutefois pas eu l'effet souhaité, surtout pour les immigrants provenant de pays non membres de l'Union européenne (Bosswick, 2013). Un des principaux obstacles à l'intégration des immigrants touchait la formation professionnelle (Seidel *et al.* 2008). Plusieurs programmes de formation professionnelle exigeaient une qualification d'entrée dans le métier, dispensée par l'Éducation nationale. L'équivalence des qualifications étrangères était difficile à établir à partir des critères allemands mais encore plus difficile à établir pour les qualifications d'immigrants provenant de pays non membres de l'Union. Seidel *et al.* (2008) établissent une relation entre cet obstacle et les inégalités d'accès au marché du travail pour l'immigrant qualifié, encore plus saillantes chez les immigrants faiblement qualifiés. Les auteurs ajoutent que les immigrants ont un niveau plus faible de scolarité que les natifs : 40 % des immigrants détiennent une formation technique, comparativement à 69 % chez les natifs. La différence s'explique notamment par la qualification d'entrée dans le pays d'accueil. Qui plus est, des ajustements culturels de la compétence sont requis dès l'entrée de l'immigrant (qualifié ou non) sur le marché du travail⁵¹. À cette époque, les programmes de formation développés par les employeurs étaient culturellement incompatibles avec les immigrants. Ces derniers étaient peu familiers avec les dispositifs de développement de la main-d'œuvre allemands. Ce qui se traduit par des inégalités de compétences (ou d'accès à la compétence) et de carrières chez les immigrants⁵². La solution se trouvait donc dans l'arrimage des qualifications étrangères avec les programmes allemands de formation et de reconnaissance des qualifications (Seidel *et al.*, 2008).

⁴⁹ L'Allemagne est une République démocratique fondée sur une économie de marché social, combinant le libre marché du travail, dans une économie compétitive, fondée sur le progrès social. L'Allemagne comporte seize *länder* (ou États).

⁵⁰ Selon la directive européenne 2005/36/EG.

⁵¹ Seidel *et al.* (2008) observent que les inégalités d'accès à la formation tendent à disparaître par génération.

⁵² Amplifiées par les barrières de langue.

C'est dans cette optique que le ministère du Travail et des Affaires sociales s'est attaché à documenter et à financer des projets d'innovation en matière de reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés, qui s'étendent au-delà des limites européennes.

Le débat politique s'est donc poursuivi jusqu'à la loi de 2012 sur la reconnaissance des qualifications des immigrants⁵³. Cette nouvelle loi s'est centrée sur la reconnaissance « prémigratoire » des immigrants provenant de pays membres et non membres de l'Union européenne. Elle concerne également la reconnaissance des qualifications dites « non formelles » et « informelles ». Ici, l'expérience apparaît alors comme étant une valeur sûre pour l'immigrant lorsque la preuve d'équivalence de ses qualifications formelles (ex. : un diplôme, une certification, etc.) est difficile, voire impossible à établir (Bosswick, 2013).

Par ailleurs, l'Allemagne sera encore touchée d'ici les vingt prochaines années par une importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée (Costanza et Zimmermann, 2013). C'est la raison pour laquelle le gouvernement allemand coopère avec plusieurs pays européens dans le cadre d'accords mutuels de reconnaissance des travailleurs qualifiés, que nous pourrions toutefois qualifier d'« accords fermés » puisque les pays de l'Europe de l'Est en sont exclus. Les immigrants en provenance de l'Europe de l'Est seraient économiquement moins attractifs pour l'Allemagne, du fait qu'ils sont portés à occuper des emplois faiblement qualifiés, donc socialement fragilisés⁵⁴. Toutefois, depuis l'Accord de l'Union européenne sur la mobilité de la main-d'œuvre, on peut observer une certaine souplesse grâce à l'ouverture de l'Allemagne à la reconnaissance des titres étrangers provenant des pays comme la Moldavie, la Géorgie et l'Arménie⁵⁵. Mentionnons que l'Allemagne est le troisième pays européen ayant le moins de risque de pauvreté chez les immigrants, après le Danemark et la Suède (Costanza et Zimmermann, 2013). L'analyse du marché du travail allemand révèle d'ailleurs que les barrières structurelles d'accès à la qualification pour l'immigrant reçu sont présentement relativement faibles (Speckesser, 2013). Les immigrants ont les mêmes droits sociaux que les non-immigrants. Ils ont les mêmes accès à la formation

⁵³ Federal Law of Foreign Qualifications (BQFG).

⁵⁴ L'Ukraine est le pays dont l'immigrant occupe, en Allemagne, les emplois les plus faiblement qualifiés.

⁵⁵ Présentement, l'immigration en Allemagne vient majoritairement des pays membres de l'Union européenne, dont notamment la Pologne, l'Italie, la Grèce, la Roumanie et la Turquie.

professionnelle et aux programmes d'intégration sociale. De plus, l'Allemagne vient de réformer, en 2013, ses politiques du marché du travail de manière à faciliter l'accès à l'assurance emploi pour les immigrants. Un mouvement jurisprudentiel récent tend d'ailleurs à favoriser l'immigration économique en Allemagne⁵⁶. On pense toutefois que le flux d'immigrants en provenance de l'Europe de l'Est ainsi que de l'Europe du Sud est conjoncturel et de courte durée.

Le cadre national de qualification allemand

L'Allemagne possède depuis 2012 un cadre national de qualification : le Deutscher Qualifikationsrahmen⁵⁷. Ce dispositif s'inscrit dans le mouvement européen de la transparence des qualifications (Cedefop, 2013). Il vise à faciliter la comparaison des qualifications et la mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle du pays. Il permet aussi d'encourager l'éducation et la formation professionnelle tout au long de la vie. Inspiré du modèle européen, le cadre national de qualification allemand comporte huit niveaux de qualification. Chacun de ces niveaux renvoie à des acquis éducationnels qui sont énoncés en « compétences »⁵⁸. Il s'agit d'un instrument de base pour la reconnaissance des qualifications de l'immigrant, mettant l'accent sur les résultats de l'apprentissage et non sur les moyens ayant permis à l'immigrant de devenir qualifié aux yeux du pays hôte. Le cadre national de qualification allemand n'échappe toutefois pas au questionnement. Il apparaît limité par rapport à la reconnaissance des apprentissages non formels de l'immigrant (Hanft et Rein, 2007). De plus, ce cadre national ne couvre pas encore l'ensemble des qualifications de l'Éducation nationale. Il est seulement appliqué à la formation professionnelle et à l'éducation postsecondaire. Cependant, certains partenaires sociaux (éducation, syndicats, employeurs, etc.) participent à des projets pilotes en vue d'améliorer le fonctionnement de ce cadre national de qualification.

⁵⁶ Notamment, par l'ouverture aux allocations de chômage pour les immigrants.

⁵⁷ Ou le German Qualifications Framework – DQR.

⁵⁸ On reconnaît en Allemagne trois sortes de compétences : les compétences professionnelles (des connaissances et des capacités techniques), les compétences sociales (esprit d'équipe, implication, communication) et les compétences personnelles (autonomie, responsabilité, réflexivité, capacité à apprendre, etc.).

La loi fédérale sur la reconnaissance des qualifications de l'immigrant

La nouvelle loi sur la reconnaissance des qualifications de l'immigrant⁵⁹ se caractérise par une stratégie prémigratoire, une prise en compte des acquis non formels et informels, et son ouverture aux pays non membres de l'Union européenne. Elle couvre les professions réglementées et non réglementées.

Pour les professions réglementées, la reconnaissance des compétences de l'immigrant est une condition préalable et obligatoire. On renvoie ici aux médecins, aux infirmières, aux avocats, aux enseignants, aux professeurs d'écoles maternelles et aux ingénieurs⁶⁰. Pour les professions (et métiers) non réglementées, la reconnaissance des compétences de l'immigrant n'est pas exigée par la loi. Le cas échéant, l'immigrant pourra accéder directement au marché du travail. On sait toutefois que la reconnaissance des compétences dans le cadre d'une profession ou d'un métier non réglementés peut fournir à l'employeur une meilleure compréhension de la qualification de l'immigrant. L'immigrant peut s'appuyer sur cette reconnaissance volontaire afin d'accéder plus facilement à la formation professionnelle.

Bosswick (2013) précise que cette nouvelle loi de 2012 ne concerne ni la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'accès à l'éducation nationale, ni les lois étatiques (*länder*) qui traitent de la reconnaissance des qualifications des immigrants⁶¹. Elle concerne plutôt la reconnaissance des compétences de l'immigrant pour l'accès au marché allemand à l'échelle nationale. Les lois étatiques en matière de reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants sont actuellement remaniées au regard de la nouvelle loi nationale sur la reconnaissance des qualifications des immigrants. On cherche ici à uniformiser les pratiques de reconnaissance des qualifications, à l'échelle de l'Allemagne et dans l'optique de l'Union européenne afin d'accélérer l'intégration de l'Allemagne aux marchés du travail mondiaux.

⁵⁹ Federal Law on Recognition of Foreign Qualifications (BQFG).

⁶⁰ Il existe aussi une liste des professions réglementées accessible en ligne.

⁶¹ La plupart des professions réglementées en Allemagne requièrent un diplôme de niveau universitaire. Certaines d'entre elles sont régulées au niveau fédéral, d'autres au niveau des *länder*. Une même profession peut être assujettie à la loi fédérale et aux lois étatiques (*länder*). Plusieurs organismes peuvent réguler une même profession. Il s'agit en fait d'un système très complexe et peu compréhensible pour l'immigrant qui souhaite faire reconnaître ses qualifications (Bosswick, 2013).

En 2011, le gouvernement allemand a adopté le concept de « mise en réserve d'un vivier de main-d'œuvre qualifiée » (OCDE, 2012b). Ce concept vise à renforcer l'offre de travailleurs qualifiés⁶² en améliorant les conditions d'intégration au marché du travail des immigrants reçus. C'est dans cette perspective que la loi de 2012, visant la reconnaissance des qualifications étrangères, a pris son essor. Elle donne à l'immigrant le droit, dans les trois mois suivant sa demande, de faire évaluer ses qualifications étrangères, au regard d'une liste d'environ 350 professions dont la plupart sont réglementées. La procédure d'évaluation repose sur un référentiel d'équivalences. La qualification est évaluée en écart essentiel par rapport à l'équivalent allemand. Il est à noter que la nationalité du demandeur immigrant n'est plus considérée. Le gouvernement a, par ailleurs, mis sur pied des antennes régionales qui fournissent des informations de base pour aider le demandeur à trouver les instances appropriées. Ce concept de « mise en réserve d'un vivier de main-d'œuvre qualifiée » vise aussi à attirer les travailleurs immigrants qualifiés à partir d'un système qui tient compte des besoins particuliers du marché du travail allemand. Ainsi, le gouvernement a mis en place une « liste positive » des métiers et des professions pour laquelle il existe une pénurie réelle ou anticipée de main-d'œuvre qualifiée. Cette liste est mise à jour par l'Agence fédérale de l'emploi tous les six mois, sur la base d'une veille de l'emploi. Les professions touchées par cette stratégie sont hautement qualifiées (ex. : médecins, ingénieurs, entre autres). Selon l'OCDE (2012b), cette stratégie vise à abaisser le seuil de rémunération demandé pour l'octroi de permis de séjour permanent aux immigrants spécialistes hautement qualifiés ainsi qu'aux cadres qui possèdent une expérience professionnelle exceptionnelle⁶³.

Enfin, l'immigrant qualifié peut demander aussi la « carte bleue européenne », qui s'apparente à la *Green Card* aux États-Unis. Il s'agit d'un permis de séjour et de travail pour le personnel qualifié. En Allemagne, cette carte est un titre de séjour dédié aux immigrants qualifiés provenant de pays membres et non membres de l'Union européenne. Elle découle de la loi de 2012 sur la

⁶² Dans l'optique de la relève des travailleurs âgés.

⁶³ L'OCDE (2012b) mentionne que ce seuil passerait de 66 000 € par année à 48 000 €. On veut attirer les immigrants par le bas, en leur permettant d'exercer leurs professions, mais dans des conditions salariales moins intéressantes. En 2009, le seuil était fixé à 88 000 €.

reconnaissance des immigrants qualifiés⁶⁴. Cette carte accorde un séjour aux ressortissants de pays tiers hautement qualifiés pour une période variant d'une à quatre années. Une base de données en ligne permet au demandeur de vérifier la pertinence de sa qualification et si elle est reconnue.

Le système « dual » pour les professions non réglementées : un intérêt pour la reconnaissance des compétences

La formation professionnelle en Allemagne renvoie à la loi fédérale sur le système dual et la formation par alternance⁶⁵. Le système de formation dual est caractérisé par l'alternance de l'entraînement à la tâche en milieu de travail et de la formation théorique faite en classe, généralement dans une institution d'éducation professionnelle nationale. Durant cette période de formation, l'apprenti qui est sous contrat d'apprentissage reçoit une allocation. Environ 340 métiers fonctionnent selon le système dual. La loi fédérale impose une évaluation des compétences faite en milieu de travail, par un compagnon ou par des tests. Ce système de formation national est imbriqué aux différents systèmes de formation régulés par la législation provinciale (au niveau des länder⁶⁶). La nouvelle loi fédérale sur la reconnaissance des qualifications des immigrants (BQFG) est construite en cohérence avec ce système dual en formation professionnelle (Bosswick, 2013).

⁶⁴ La directive 2009/50/CE.

⁶⁵ Fédéral Law on dual system alternance training ou Berufsbildungsgesetz, BBiG.

⁶⁶ Länder school law.

Encadré 13

Système dual et reconnaissance des compétences

La reconnaissance des compétences des immigrants dans le cadre du système dual est sous la responsabilité des chambres de commerce allemandes, sous l'égide de l'IHK FOSA (Foreign Skills Approval). L'IHK FOSA fédère la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers⁶⁷. L'organisme accepte les demandes de reconnaissance et vérifie dans quelle mesure les qualifications étrangères peuvent être équivalentes aux qualifications allemandes. L'IHK FOSA délivre un document officiel (légal) qui confirme l'équivalence de la qualification étrangère avec la qualification allemande correspondante. L'immigrant est alors légalement considéré comme étant le titulaire d'une qualification allemande. Il pourrait s'agir d'une équivalence partielle : l'avis de décision faisant foi des compétences manquantes que l'immigrant pourra combler par une formation de type dual, pour éventuellement relancer sa demande d'équivalence⁶⁸.

La loi sur la reconnaissance des qualifications fait en sorte que les employeurs n'ont plus à reconnaître les qualifications étrangères. On s'en remet plutôt au «Foreign Skills Approval» qui valide l'équivalence des qualifications. Les critères sur lesquels repose l'équivalence des qualifications sont la durée de formation, la pertinence des connaissances acquises et l'expérience. Un immigrant peut également accéder à un métier artisanal réglementé. Dans certains secteurs, où il faut une licence ou la détention d'une qualification de maître artisan, l'immigrant aura besoin d'un certificat d'équivalence afin de pouvoir s'inscrire dans le registre de l'artisanat et des métiers (Tritscher et Nowak, 2011). Il peut aussi exercer en tant qu'entrepreneur s'il peut prouver qu'il possède au moins 5 ans d'expérience. Bosswick (2013) mentionne toutefois que ce type de reconnaissance s'avère très difficile à obtenir pour l'immigrant provenant d'un pays non membre de l'Union européenne.

Enfin, il existe aussi un dispositif de qualification sectorielle (*apprenticeship*) qui est développé par l'entreprise à partir de référentiels de compétences élaborés par les partenaires sociaux. Ici, la

⁶⁷ IHK FOSA. « Bienvenue sur le site de l'IHK FOSA », <http://www.ihk-fosa.de/fr/> (page consultée le 11 décembre 2014).

⁶⁸ L'Allemagne est touchée par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, causée par une démographie décroissante, qui se fait ressentir en région et dans certaines branches industrielles. Le gouvernement cherche donc à attirer les immigrants qualifiés pour combler le marché de l'emploi.

formation en milieu de travail est développée et financée par l'entreprise. Ce cadre de compétences est reconnu à l'échelle du pays et englobe des programmes développés par l'entreprise (Tritscher et Nowak, 2011).

La procédure pour les professions réglementées

La loi sur la reconnaissance des qualifications des immigrants impose une limite de trois à quatre mois pour mener à terme une analyse de l'équivalence des qualifications d'un demandeur. Lorsque les experts relèvent des différences mineures entre la qualification de l'immigrant et celle du pays, le dossier est accepté. Lorsque des différences importantes sont relevées, l'immigrant pourra faire valoir son expérience (non formelle et informelle) en vue d'obtenir une équivalence. Il pourra s'agir d'une mesure compensatoire telle qu'une formation ou la passation de tests théoriques ou d'aptitudes. L'immigrant doit fournir les originaux de ses diplômes. Il pourra déposer tout autre document pertinent à sa demande (ex. : une référence de l'ambassade du pays d'origine). Si la qualification de l'immigrant ne peut encore être validée, des experts rattachés à la profession pourront déterminer sa qualification à partir d'entrevues ou des tests d'aptitudes, de pratiques ou de théories. La loi fournit une liste des professions réglementées avec les types de techniques d'évaluation associées à chacune d'elles. Toutefois, la loi n'informe pas sur la méthodologie propre à chacune des techniques d'évaluation. On laisse le soin au professionnel de l'institution de choisir la méthode d'évaluation appropriée.

Ici, la maîtrise de la langue officielle est une obligation seulement lorsque la profession l'exige (ex. : professeur, médecin, etc.). Certaines professions réglementées sont sujettes à la reconnaissance partielle. D'autres mesures d'accompagnement sont prévues non pas comme partie intégrante de la reconnaissance, mais plutôt pour favoriser l'intégration sociale de l'immigrant : l'acquisition de compétences culturelles pour une profession particulière, la formation sur les lois du travail ou sur les lois rattachées à la profession (ex. : milieu de la construction). Ce sont des modalités d'accompagnement qui ne sont pas prévues dans la loi, mais admises par le milieu.

La procédure pour les professions non réglementées

La reconnaissance des qualifications et des compétences pour les professions non réglementées est volontaire. La loi sur la reconnaissance des qualifications des immigrants ne prévoit aucune obligation sauf lorsqu'il s'agit de l'évaluation de l'expérience. Ainsi, dans le cas d'un rejet de la qualification étrangère, la loi exige une explication « positive » de la décision, c'est-à-dire qui détaille sur le plan de la qualification, des compétences et de l'expérience, ce que l'immigrant doit faire pour compléter son dossier. Il pourra recourir aux services de formation disponibles sur le marché. Les États (länder) sont autonomes en matière de reconnaissance des qualifications pour les professions non réglementées. Chaque État a ses propres lois et dispositifs, très diversifiés, qui permettent à un travailleur immigrant qualifié de tenter sa chance, advenant le rejet de sa candidature, dans un autre État.

Le cas particulier de l'Autriche

Un cadre national de qualification autrichien est en développement depuis 2007. L'objectif poursuivi par ce cadre est de cartographier officiellement les qualifications reconnues à l'échelle nationale. Ce cadre permet d'arrimer la qualification autrichienne à l'Union européenne. On veut faire en sorte que les qualifications se comprennent facilement et puissent se comparer. On souhaite également favoriser les parcours de qualification entre la formation professionnelle et l'éducation formelle. Toutes les formes d'apprentissage (formel, non formel et informel) sont considérées.

Les retombées de ce cadre national de qualification pour l'Autriche sont multiples. Mentionnons, par exemple, le fait qu'il renforce les liens entre les partenaires sociaux (employeur, syndicat, éducation) qui ont par tradition des points de vue différents sur la question des qualifications et de la mobilité de la main-d'œuvre. Il permet aussi de rendre les qualifications transparentes et comparables. C'est aussi un important cadre de référence pour la VAE, puisqu'il est construit en fonction des résultats. Le cadre national de qualification est considéré comme étant un instrument d'intégration sociale à la disposition de l'immigrant.

En Europe, les pratiques de reconnaissance des qualifications et des compétences, et leur complexité découragent les immigrants à faire évaluer leur qualification (OCDE, 2013). Malgré les retombées positives de la reconnaissance des qualifications des immigrants pour le marché du travail, seulement 30 % des immigrants de niveau postsecondaire ont demandé une reconnaissance de leur qualification. Le taux de succès serait de 90 %. Des procédures accélérées de reconnaissance des qualifications concernent les accords bilatéraux, ce qui est le cas des pays de l'ex-Yougoslavie et de l'Allemagne. L'Autriche fixe par règlement, à partir du cadre national de qualification, les salaires de l'immigrant selon sa qualification. Ce type d'accord favoriserait l'intégration de l'immigrant au marché du travail dans la perspective d'une mobilité ascendante (Cedefop, 2013). L'apprentissage en milieu de travail rattache, entre eux, le cadre national de qualification et le système dual. Ce dernier repose sur un ensemble de référentiels de compétences par métier (*Berufsprofil*). Il met en rapport des activités, des descriptions de tâche et des profils d'emploi (*Berufsbild*) avec les connaissances et les compétences que l'apprenti doit apprendre.

Les dispositifs propres à l'immigration en Autriche

L'Autriche propose, depuis 2011, plusieurs dispositifs de reconnaissance des compétences des immigrants. L'un de ces dispositifs est la « Carte Rouge-Blanc-Rouge » (RWRC). Il fonctionne par points et les critères retenus sont la qualification, l'expérience professionnelle, la maîtrise de la langue, l'âge et les études en Autriche. La RWRC est valide pour une période de douze mois. Par la suite, l'immigrant qualifié peut demander une « RWRC-Plus » qui donne libre accès au marché du travail autrichien. Les membres de la famille de l'immigrant ayant reçu une RWRC se voient automatiquement octroyer une RWRC-Plus. Ils doivent toutefois prouver qu'ils parlent l'allemand. La RWRC est ouverte à tous les pays membres de l'Union européenne. Les immigrants provenant de pays extérieurs à l'Union européenne utiliseront plutôt la « carte bleue ». Dans cette situation, l'immigrant qualifié aura à prouver qu'il a réalisé au minimum trois années d'études supérieures et qu'il a un emploi garanti d'une durée minimale de 24 mois correspondant à sa qualification. Cette carte constitue un préalable à la RWRC-Plus. Les immigrants hautement qualifiés sont aussi soumis à l'évaluation par points. Les conditions pour l'immigrant hautement qualifié sont toutefois plus attractives puisque le candidat n'a pas à présenter au préalable une réponse à une offre d'emploi.

De plus, il peut obtenir un visa de plus courte durée (six mois), afin de lui permettre de rechercher un emploi sur la base de sa qualification (*Job Seeker Visa*). Lorsque le candidat trouve un emploi qui correspond à sa qualification, la RWRC lui est attribuée. En plus des critères généraux d'expérience professionnelle, de connaissances linguistiques et d'âge, la méthode par points évalue des aptitudes particulières : la qualification, l'expérience du travail, la maîtrise de la langue et le fait d'avoir étudié en Autriche. La procédure est portée par l'individu, c'est-à-dire qu'un immigrant qualifié doit consulter ici une liste de métiers en pénurie de main-d'œuvre et doit s'engager à suivre et à réussir une formation professionnelle dans un des métiers qu'il aura choisi pour avoir droit d'intégrer le marché du travail autrichien.

Un autre dispositif d'intérêt concerne la reconnaissance des « travailleurs clés » qui sont originaires de pays non membres de l'Union européenne. On souhaite, par ce dispositif, tenter de nouveaux entrepreneurs attirés par les conditions économiques ou les avantages fiscaux offerts en Autriche. Ce système s'inscrit aussi dans le cadre de la RWRC pour les immigrants provenant de pays extérieurs à l'Union européenne. Pour obtenir cette reconnaissance, le demandeur doit démontrer que son activité professionnelle en Autriche bénéficiera à l'économie générale. Par exemple, l'activité professionnelle pourrait entraîner un transfert de capitaux d'investissement vers l'Autriche, de nouveaux emplois ou la pérennité d'emplois déjà présents dans le pays.

En ce qui concerne l'éducation, on renvoie ici à la notion de *nostrifikation*, qui désigne la naturalisation qui accorde les droits de citoyen du pays à un étranger, puis par extension la reconnaissance de ses qualifications (diplômes). Ce système repose sur une logique d'équivalence entre différents pays concernant aussi les apprentissages non formels et informels, en matière d'équivalence des qualifications (ou des compétences). Or, il n'y a pas de procédures admises nationalement pour la validation des acquis de l'expérience. Toutefois, les partenaires sociaux du sud de l'Autriche ont déjà élaboré, en 2007, un projet pilote, en collaboration avec les services d'emploi publics. Ce projet portait sur l'évaluation des apprentissages non formels et informels dans l'optique de la certification de l'équivalence des compétences acquises.

Encadré 14

Complexité dans la mise en œuvre

Le dispositif autrichien de reconnaissance des qualifications de l'immigrant qualifié reste relativement complexe. Une des raisons qui explique cette complexité est le fait que de multiples institutions sont responsables de la qualification (*credential*) : le ministère de l'Économie, de la Famille et de la Jeunesse reconnaît les qualifications professionnelles (vocationnelles), le ministère de l'Éducation, des Arts et Cultures fournit aussi des équivalences. La *nostrifikation* est conduite par les universités en référence aux normes de compétences développées par le ministère des Sciences et de la Recherche. Le ministère de la Santé est aussi responsable de la reconnaissance des qualifications dans certaines professions de la santé. La reconnaissance des qualifications de métiers est aussi fort complexe du fait qu'elle repose sur le système dual. Ce système combine des périodes d'apprentissage en milieu de travail à des périodes d'apprentissage en milieu éducationnel. La plupart des pays se centrent principalement sur les apprentissages en milieu éducationnel. L'Autriche tend donc à ne reconnaître les qualifications que partiellement. La complexité du dispositif fait en sorte qu'il est peu ou pas appliqué pour l'immigrant.

En bref, le modèle autrichien de la reconnaissance des compétences favorise davantage l'immigrant qualifié.

Ce que l'on doit retenir de l'Allemagne et de l'Autriche

L'Allemagne apparaît comme étant le pays de l'OCDE ayant le moins de barrières pour les immigrants hautement qualifiés. Le contraire est aussi vrai pour les immigrants sans qualification.

L'Allemagne est caractérisée par une ouverture de plus en plus grande à l'immigration qualifiée provenant de pays hors Union européenne, lorgnant d'ailleurs vers l'Afrique et certains pays asiatiques. L'Allemagne admet d'ailleurs chaque année environ 25 000 travailleurs provenant de pays hors Union européenne et hors de l'Association européenne de libre-échange, ce qui représente 2 % de la population totale (OCDE, 2012b). On explique cette ouverture du fait que les petites et moyennes entreprises, qui constituent le fondement de l'économie allemande, manquent de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les métiers.

Les plus gros obstacles, pour l'immigration en Allemagne et en Autriche, se rapportent à la maîtrise de la langue germanique et à la compétition internationale. À ce titre, d'autres pays offrent des conditions de travail (notamment, salariales) plus attrayantes. C'est le cas, par exemple, des pays scandinaves et de la Suisse (OCDE, 2012b). Même si l'Union européenne innove en matière de reconnaissance des qualifications, le dispositif allemand reste très complexe. On le remet souvent en question lorsque l'immigrant souhaite que l'on reconnaisse son expérience professionnelle (le non formel) ou lorsque sa qualification n'est que partiellement reconnue (Bosswick, 2013). Le cas échéant, l'immigrant aura peine à trouver un organisme de reconnaissance des qualifications qui pourra le soutenir.

À noter aussi que la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés est devenue prioritaire en Allemagne à la suite de la formation, en 2009, du nouveau gouvernement conservateur libéral (Speckesser, 2013). Ce gouvernement a renforcé les programmes existants en réduisant les obstacles à la reconnaissance des qualifications et leurs délais. Le régime institutionnel qui caractérise le pays a donc une incidence sur l'évolution des politiques et des cadres de référence pour la reconnaissance des qualifications des immigrants.

Une dernière remarque concerne la segmentation de la qualification. Après avoir facilité, en 2012, la reconnaissance des immigrants hautement qualifiés, l'Allemagne souhaite maintenant attirer les professionnels intermédiaires (moyennement qualifiés), à partir d'une liste formelle des professions et des domaines critiques pour le marché du travail allemand. Il était jusqu'alors commun de s'en remettre à des accords bilatéraux, régulés par des agences pour l'emploi, qui déterminaient les besoins de main-d'œuvre qualifiée, le cas notamment du personnel infirmier en provenance des Philippines et de la Croatie. Pour la première fois, l'Allemagne s'intéresse aux immigrants moyennement qualifiés (OCDE, 2012a).

Il reste que ce sont les pays pour lesquels il existe des accords bilatéraux (et multilatéraux) qui ont le moins d'obstacles à la reconnaissance des qualifications des immigrants. Les procédures sont plus conviviales et dans certains cas, la reconnaissance des qualifications de l'immigrant est automatique. Pour ce qui concerne les professions non réglementées, certains pays non visés par des accords bilatéraux reconnaissent les qualifications de l'immigrant de manière informelle. Cette

pratique s'avère pratiquement impossible pour les immigrants provenant de pays non membres de l'Union européenne (Bosswick, 2013). Par contre, Bosswick (2013) mentionne qu'il existe quand même de bonnes pratiques de reconnaissance « informelle » de la qualification des immigrants dans certaines régions allemandes, des pratiques fondées sur le jugement de professionnels du métier.

4.2.4 Le modèle de l'Océanie

Le cas de l'Australie

L'Australie est un pays phare en matière de reconnaissance des compétences des immigrants (Defoort, 2008; Keating, 2008; Hawthorne, 2013). Les politiques d'immigration australiennes s'apparentent aux modèles canadien et états-unien, qui reposent sur des pratiques d'immigration sélective et qualifiée. Afin de donner une valeur à la contribution potentielle de l'immigrant à l'économie, l'Australie utilise un système prémigratoire par points (Docquier et Rapoport, 2005). Les immigrants qualifiés seraient, en effet, plus aptes au marché du travail que les autres catégories d'immigrants (Defoort, 2008). Les données statistiques sur l'immigration en Australie révèlent d'ailleurs que plus de 100 000 immigrants ont été admis au pays entre 2010 et 2011, sur la base de leurs compétences (Hawthorne, 2013). Selon le Département de l'immigration australien, les principales sources d'immigration au pays proviennent du Royaume-Uni (23 %), de l'Inde (12 %), des Philippines (8 %), de l'Afrique du Sud (6 %) et de l'Irlande (6 %). L'immigration qualifiée est deux fois plus importante que l'immigration familiale et sept fois plus importante que l'immigration humanitaire. Elle est caractérisée par la haute qualification, notamment dans les secteurs suivants : l'informatique, l'ingénierie, la médecine, la médecine dentaire, la comptabilité et les sciences infirmières.

L'augmentation accrue des demandes de permis de travail temporaires ne serait pas étrangère au régime institutionnel du pays. La reconnaissance des compétences des immigrants tend à se privatiser. Des immigrants sont même parrainés par des employeurs qui cherchent à combler des besoins particuliers du marché (Hawthorne, 2013). D'autres immigrants sont repérés et même invités par le gouvernement, sur la base de leurs compétences et d'autres conditions. En bref, ce qui caractérise le modèle australien de la reconnaissance des compétences des travailleurs

immigrants est son approche prémigratoire et la diversité de ses dispositifs de reconnaissance des travailleurs immigrants. L'Australie considère, dans ses parcours d'immigration, les professions réglementées, les professions non réglementées, l'accès à l'éducation et à la formation par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les principaux dispositifs nationaux

L'Australie peut compter sur deux cadres de référence dédiés à la reconnaissance des compétences des immigrants : 1) les dispositifs communs aux citoyens australiens et 2) les dispositifs propres à l'immigration.

Les dispositifs communs

Ce sont des dispositifs qui sont offerts à tous les citoyens australiens, incluant les immigrants. Le plus important dispositif est le cadre national de qualification australien⁶⁹. Ce cadre national existe dans l'optique d'une plus grande transparence des qualifications, à l'échelle nationale et internationale (Wheelahan, 2011). Il intègre l'ensemble des parcours qu'une personne peut emprunter pour accéder à l'éducation (secondaire, supérieure et professionnelle) et au marché du travail (Moodie, 2002), sans apprentissage inutile ou répétitif (Misko *et al.*, 2007).

Le cadre national de qualification est rattaché à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Puisque le régime institutionnel australien tend vers le libre marché (et la décentralisation), la VAE s'avère peu régulée par l'État⁷⁰, ce qui présume de la diversité de ses modes de fonctionnement. Elle est, pour l'immigrant qui souhaite accéder à l'éducation formelle, une possibilité de faire valoir son expérience⁷¹. La VAE australienne renvoie aux situations suivantes : l'accès à l'éducation supérieure, l'accès à la formation professionnelle⁷², l'accès à la certification de métier sous l'égide cette fois d'organismes paritaires, l'accès à la formation (*In-house training*) dispensée par les

⁶⁹ Australian Qualification Framework (AQF), effectif depuis 1999.

⁷⁰ Elle s'inscrit quand même dans l'AQF.

⁷¹ La VAE ne garantit pas à l'immigrant hautement qualifié son intégration sociale. Dans plusieurs cas, les employeurs veulent des preuves de compétence de l'immigrant, en fonction du milieu de travail.

⁷² Registered Training Organisations.

institutions gouvernementales, en industrie ou en milieu syndical et l'accès à la formation professionnelle en milieu de travail.

Encadré 15

Compétences et employabilité

À noter, que toute compétence renforçant l'employabilité de l'immigrant hautement qualifié ou non (ex. : informatique, communication, travail d'équipe, résolution de problèmes, apprendre à apprendre, gestion de soi, initiative, etc.) peut être reconnue par la VAE, au regard du cadre national de qualification australien.

L'Australie n'a pas de cadre national dédié spécifiquement à l'équivalence par unité d'accréditation (de cours) entre les institutions de l'Éducation nationale. On réfère plutôt au cadre national de qualification, considérant à titre d'équivalence les acquis (par niveau de qualification) et les années d'études (Keating, 2008). Chaque institution de l'Éducation nationale est donc autonome dans l'attribution de crédits d'équivalence sans forcément s'appuyer sur un cadre national. L'adoption, par les institutions publiques de l'éducation, du cadre de qualification est volontaire. Par conséquent, les pratiques en matière d'équivalence sont diversifiées. En fait, le transfert de crédits entre institutions peut reposer sur la VAE⁷³, à la discrétion de l'institution d'accueil. Au moment de l'admission d'un immigrant à un programme de formation, les décisions seront prises indépendamment, soit par transfert de crédits, soit par VAE ou les deux. L'immigrant doit être admis par l'institution publique avant de faire valoir ses expériences.

L'autre cadre de référence est le National Training System⁷⁴, qui est sous l'égide de l'Australian Quality Training Framework (AQTF). Ce cadre de référence est en relation avec le cadre national de qualification. Il repose sur des normes de qualité répondant aux besoins propres de l'industrie. L'AQTF détermine les normes minimales que les fournisseurs de services de formation et de qualification doivent respecter. Il héberge une base de données sur l'enseignement et la formation, par secteurs d'activité⁷⁵. On y retrouve des normes de compétence qui sont des

⁷³ Recognition of Prior Learning (RPL).

⁷⁴ Ou encore, l'Australia's Vocational Education and Training (VET) system.

⁷⁵ The National Training Information Service (NTIS).

« unités de compétence » élaborées par l'industrie⁷⁶. Chaque unité de compétence réfère à une attestation (nationale). Par exemple, une unité de compétence peut concerner la maîtrise de la langue, la lecture, le calcul, la sécurité et la salubrité en milieu de travail⁷⁷. Ces normes sont approuvées par le Conseil national de la qualité (NQC) et sont inscrites dans un registre officiel.

L'évaluation des unités de compétence est formelle. Elle est généralement fondée sur des tests, des observations en situation réelle ou reconstituée, des projets ou des exercices pratiques. Les évaluations sont faites par des experts provenant d'un organisme accrédité ou du milieu de l'industrie. On reconnaît également (par accréditation) des cours qui ne sont pas couverts au niveau national. Un point d'importance à noter est la collaboration des organisations patronales et des associations d'employés à l'élaboration des dispositifs de qualification de la main-d'œuvre. Le secteur de la formation professionnelle se veut donc flexible, proposant aux immigrants de multiples formations qui sont formellement reconnues : la formation professionnelle (de métier), qui est dispensée par les institutions scolaires ou en milieu de travail, la formation issue d'organisations privées, le cyber-apprentissage, le compagnonnage (*apprenticeship*), les stages (*traineeship*) et la VAE.

Les dispositifs propres à l'immigration

Nous présentons, dans cette section, six dispositifs propres à la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés.

Tout d'abord, le Trade Recognition Australia (TRA), qui est l'organisme responsable de la reconnaissance des compétences des immigrants pour les professions réglementées⁷⁸. Il représente sept programmes principaux de reconnaissance des compétences de l'immigrant. Le premier est le Job Ready Program (JRP), qui est un dispositif d'évaluation des compétences pour l'étudiant étranger qui veut intégrer le marché du travail australien.

⁷⁶ Industry Skills Councils.

⁷⁷ Ce que le modèle désigne comme étant des compétences de base.

⁷⁸ On renvoie également au VETASSESS, qui est un autre organisme de reconnaissance des compétences de l'immigrant pour les métiers et les professions réglementés ou non. Il s'agit d'un organisme international qui soutient l'immigrant dans l'évaluation de ses qualifications et compétences.

Encadré 16

Exemple d'un parcours de reconnaissance

Prenons l'exemple d'un étudiant universitaire qui souhaite immigrer en Australie de manière temporaire ou permanente. Il devra prouver ses compétences auprès du TRA, à partir d'une liste officielle des métiers et des professions. Il devra également prouver qu'il a occupé un emploi en Australie pendant au moins 360 heures, en relation avec sa qualification. On lui demandera d'élaborer⁷⁹ un dossier de preuves (ex. : talons de paie, références, etc.) et de réussir un test de langue anglaise (International English Language Testing System (IELTS))⁸⁰. L'immigrant pourra, par conséquent, se déclarer disponible pour un emploi donné. Une fois qu'il aura réalisé une période minimale d'emploi (863 heures), il pourra demander une évaluation de ses compétences en milieu de travail. Après 1725 heures de travail (sur douze mois), l'immigrant pourra demander un visa au ministère de l'Immigration et de la Protection des frontières.

Le Skills Assessment Program est un autre dispositif offert aux immigrants qualifiés qui sollicitent un visa de résidence temporaire, à partir d'une liste de métiers. Le dispositif s'applique aux individus en provenance des pays suivants : Brésil, Hong Kong, Macao, Fidji, Inde, Papouasie, Nouvelle-Guinée, Philippines, Afrique du Sud, Thaïlande, Vietnam, Zimbabwe. L'immigrant est tenu par le ministère de l'Éducation nationale de faire évaluer ses compétences.

Un autre programme, l'Offshore Skills Assessment Program, permet à l'immigrant (non concerné par le programme 457) de faire reconnaître ses compétences en vue d'obtenir un visa australien temporaire. Il doit montrer qu'il possède une expérience dans une des professions listées dans le Nominates Occupations⁸¹. Il doit détenir un passeport d'un pays reconnu⁸² et ses compétences seront ensuite évaluées par une organisation accréditée par le TRA-approved RTO. **Par ce processus, on souhaite ici identifier les immigrants qui peuvent exercer leurs compétences dans l'immédiat, sans mise à niveau.** La responsabilité du RTO est de délivrer des certifications. L'immigrant qualifié, s'il le souhaite, peut recourir au soutien d'un agent d'immigration afin d'être

⁷⁹ En ligne.

⁸⁰ Une exemption au test de langue est accordée aux immigrants provenant du Royaume-Uni, du Canada, de la Nouvelle-Zélande, des États-Unis et de l'Irlande.

⁸¹ Les métiers sont reconnus et listés par regroupement de pays.

⁸² OSAP Nominated Countries.

conseillé et appuyé dans sa démarche de reconnaissance des compétences et dans son intégration sur le marché du travail⁸³.

Un autre dispositif destiné aux professions réglementées est le TRA Migration Skills Assessment. Dans le cadre de ce dispositif, l'évaluation des compétences sert à déterminer dans quelle mesure l'immigrant qualifié répond aux standards de compétences de la profession. La loi sur la reconnaissance des qualifications des immigrants prévoit que les compétences de l'immigrant doivent être évaluées par un organisme accrédité par le TRA. L'évaluation des compétences tient compte des antécédents de l'immigrant (qualification et emploi). À travers ce dispositif, on note aussi l'accès au Migration Points Advice, qui est un point de service-conseil aux immigrants certifiés (qualifiés), qui souhaitent obtenir un visa de mise à l'essai dans une profession qualifiée, donnée et reconnue par le TRA.

Un autre service d'intérêt, qui est en appui aux démarches de reconnaissance des compétences, est l'Optional Skills Assessment Service, qui est un service d'évaluation des compétences optionnel. Il est offert uniquement à l'immigrant qui possède déjà une qualification reconnue⁸⁴. L'objectif visé par la demande de reconnaissance est l'obtention d'une licence professionnelle australienne.

Enfin, mentionnons l'Australian Recognised Trade Certificate (ARTC), qui offre une certification de métier pour l'immigrant déjà qualifié dans deux secteurs particuliers : le secteur de la fabrication électrique et le secteur du métal. Ce programme s'adresse aux résidents permanents qui détiennent un passeport néo-zélandais ou un visa temporaire et qui n'ont pas terminé, en Australie, un programme de compagnonnage dans leur métier. On comprend alors que le modèle australien de la reconnaissance des compétences de l'immigrant cherche à répondre aux nombreuses situations dans lesquelles le travailleur immigrant pourrait se trouver.

⁸³ La sélection prémigratoire des titres et diplômes augmente la probabilité de trouver un emploi dans les six mois suivant l'arrivée dans le pays, en particulier pour les ressortissants des pays en voie de développement. Depuis juillet 2012, conformément au nouveau protocole australien Skill Select, cette obligation s'applique à tous les candidats à la migration qualifiés, y compris ceux qui recherchent un visa de séjour temporaire parrainé par un employeur (sous-catégorie 457).

⁸⁴ Les métiers sont listés par regroupement de pays (incluant le Canada).

Une innovation sociale

Un nouveau programme a été proposé, en 2014, à l'intention des professions réglementées. Un immigrant qualifié peut maintenant téléverser son CV sur un serveur gouvernemental et remplir un questionnaire d'intérêts personnels en ligne⁸⁵. L'immigrant qualifié pourra alors être repéré par un employeur australien, à partir de la banque de CV et des données fournies dans le questionnaire d'intérêts personnels. Le cas échéant, il sera invité par le gouvernement à déposer une demande de visa. Depuis 2012, tous les immigrants intéressés par l'immigration qualifiante, par l'investissement ou l'innovation doivent obligatoirement remplir un questionnaire d'intérêts personnels en ligne. L'octroi du visa dépendra des besoins économiques du pays. Ce dispositif comporte plusieurs options (voir, à ce titre, l'encadré 17), sur invitation ou parrainage, accordé par un employeur (Bahn, 2014).

Encadré 17

Les options de reconnaissance

L'option 124 pour l'immigrant qui possède un talent particulier. Il doit être reconnu internationalement pour son talent dans une profession, un sport, un art, l'enseignement ou la recherche. Il peut être parrainé par un résident australien, qui possède lui-même une réputation nationale (australienne) dans le même domaine que l'immigrant demandeur.

L'option 132 pour l'immigrant qui possède un talent dans le domaine des affaires. Ce visa s'adresse aux experts de haut niveau, capables d'investir financièrement en Australie. Il s'agit d'un visa sur invitation. L'immigrant doit posséder un actif minimum de 1,5 million AUD et un chiffre d'affaires annuel d'au moins 3 millions AUD.

L'option 186 pour l'immigrant parrainé par un employeur australien. Il doit avoir moins de 50 ans, répondre aux exigences de qualification et maîtriser l'anglais.

L'option 187 pour l'immigrant qui souhaite travailler en région. Il doit avoir moins de 50 ans, répondre aux exigences de qualification et maîtriser l'anglais.

L'option 188 sur invitation, pour l'immigrant qui veut devenir propriétaire, gérer une entreprise existante ou nouvelle et investir en Australie.

⁸⁵ Expression of interest (EOI).

L'option 189 pour l'immigrant qualifié qui n'est pas parrainé par un employeur. Cette option permet de travailler et de résider en permanence dans le pays. La qualification de l'immigrant doit correspondre à une occupation qui est listée⁸⁶. L'immigrant devra faire évaluer ses compétences⁸⁷, par points : l'âge, la maîtrise de l'anglais, la qualification, l'expérience, etc.

L'option 190 (Skilled Nominated Visa) sur invitation et par points, en fonction d'une liste d'occupations caractérisée par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

L'option 457 (Temporary Work) pour l'immigrant parrainé par un employeur et qui possède les compétences requises et reconnues.

Un employeur australien peut parrainer et employer un travailleur immigrant qualifié à l'étranger, sur une base permanente ou temporaire. Il existe aussi des *labor agreements*, qui sont des arrangements formels permettant de recruter des travailleurs immigrants sur une base temporaire ou permanente⁸⁸.

Les arrimages internationaux

L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont signé, en 1996, un accord sur la reconnaissance mutuelle des qualifications⁸⁹. L'Australie exerce un partenariat avec la Nouvelle-Zélande à partir d'un dispositif de classification des emplois et de normes de compétences : Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO)⁹⁰. Le même type d'accord existe entre le Canada et l'Australie⁹¹.

⁸⁶ Skilled Occupation List.

⁸⁷ Australian Skills Recognition Information (ASRI).

⁸⁸ L'Australie a aussi une politique d'intégration humanitaire des réfugiés politiques de faible qualification. Ceux qui obtiennent un visa de résident permanent ont les mêmes droits que les résidents permanents.

⁸⁹ Trans-Tasman Mutual Recognition Agreement.

⁹⁰ ENIC-NARIC est un réseau international de pays qui pratiquent la reconnaissance des qualifications, généralement sous l'autorité des ministères de l'Éducation. Australian Skills Recognition Information (ASRI) est un site Web permettant au travailleur immigrant qualifié de s'informer sur les modalités d'évaluation des compétences et de reconnaissance des qualifications étrangères. Il renvoie à l'Australian Standard Classification of Occupations (ASCO), qui propose une autre classification des emplois (avec quelques nuances par rapport à l'ANZSCO) : description de tâches, niveaux de compétences, programmes de qualification disponibles, organismes d'évaluation, licences et enregistrement requis et associations professionnelles.

⁹¹ En vertu de cette entente, un médecin agréé au Canada peut obtenir un travail (sous supervision) en Australie sans avoir à passer des examens. Les médecins formés en Australie doivent passer un examen pour accéder à la profession médicale au Canada, mais leur taux de réussite s'élève à 99 %. L'exemple d'*Ingénieur Canada* montre également l'importance de la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée, sur la base d'une

Le cas de la Nouvelle-Zélande

En Nouvelle-Zélande, la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés est sous l'égide de la New Zealand Qualifications Authority (NZQA). La NZQA est l'organisme qui évalue les qualifications des immigrants. Il fournit également des services ministériels au regard des politiques internationales en matière d'immigration⁹². La NZQA héberge le cadre national de qualification, qui fournit une base structurelle⁹³ à la reconnaissance des qualifications. Elle détaille les niveaux de qualification qui caractérisent le modèle néo-zélandais, exprimés en résultats : certificat, baccalauréat, diplôme d'études supérieures, maîtrise et doctorat. Ce cadre de qualification assure la qualité du dispositif de reconnaissance des qualifications des immigrants. Il recouvre un ensemble de professions réglementées et non réglementées, qui constitue l'essentiel du marché du travail néo-zélandais.

Encadré 18

Il existe aussi, en Nouvelle-Zélande, un cadre national de qualification, The New Zealand Qualifications Framework (NZQF)⁹⁴, qui repose sur la notion de compétence. Ce cadre national de qualification constitue alors pour l'immigrant une base de reconnaissance, qui informe sur les opportunités d'emploi du pays, sur les qualifications requises et l'offre de formation. Il augmente la confiance envers les systèmes de qualification du pays (Young, 2008).

Un système de reconnaissance par points

La reconnaissance des compétences de l'immigrant repose sur un système d'évaluation en cohérence avec le modèle australien : évaluation prémigratoire, par points, déclaration d'intérêts,

législation qui protège la profession. *Ingénieur Canada* est signataire d'une entente de reconnaissance mutuelle pour les ingénieurs australiens et canadiens visant à faciliter la mobilité entre les deux pays. Par ailleurs, l'Australie ainsi que le Canada sont signataires de la «Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne» (ou convention de Lisbonne). Bien que cette convention touche essentiellement les pays membres de l'Union Européenne, elle s'étend à l'Amérique du Nord et à d'autres pays comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande. L'Australie a signé la convention en 1999 et le Canada en 1997.

⁹² La Nouvelle-Zélande adhère depuis 2007 à la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance en Europe des qualifications de niveau supérieur.

⁹³ Par huit niveaux de qualification.

⁹⁴ Le NZQA gère le NZQF.

services en ligne, à partir d'une liste des emplois disponibles. Sa qualification éducative (apprentissage formel) lui donnera des points proportionnels au niveau d'éducation inscrit dans le cadre national. Un immigrant cumule donc des points, par exemple, s'il est âgé de moins de 55 ans, s'il est en santé, s'il a un bon caractère et s'il parle anglais. Le fait aussi d'avoir de la famille en Nouvelle-Zélande et d'être parrainé par un employeur permet d'accumuler des points. L'expérience est aussi mesurée par le nombre d'années d'exercice d'un métier ou d'une profession. La Nouvelle-Zélande peut inviter une personne qui possède un talent particulier (en art, en culture, en sport).

Un système préalable de « déclaration d'intérêts »

Le NZQF gère une liste des qualifications⁹⁵ qui n'ont pas besoin d'évaluation pré-migratoire (ex. : baccalauréat en droit, en génie, en pharmacie, en médecine dentaire, etc.). Lorsque la qualification d'un immigrant n'est pas listée, il peut demander une évaluation pré-migratoire de sa qualification. Cette évaluation se fait au moyen d'une « déclaration d'intérêts » que le candidat peut remplir en ligne. Ce dispositif fait en sorte que les employeurs néo-zélandais sont en mesure de choisir, à partir d'un « *pool* » de travailleurs immigrants hautement qualifiés et intéressés, ceux qui répondent à des besoins particuliers du marché du travail. Il permet aussi de réduire les délais d'attente causés par l'analyse des dossiers de reconnaissance des qualifications. La déclaration d'intérêts concerne les qualifications issues de l'Éducation nationale et les apprentissages non formels⁹⁶. Elle précise aussi le type de qualification que l'immigrant souhaite faire reconnaître. L'évaluation de la déclaration d'intérêts de l'immigrant se fait par points. La décision repose sur les points accumulés par le demandeur, son potentiel professionnel, la conjoncture du marché de l'emploi en Nouvelle-Zélande et les besoins particuliers des employeurs, en région par exemple. Les candidats dont la déclaration d'intérêts répond aux critères seront invités à présenter une demande d'immigration.

⁹⁵ Regroupées par pays.

⁹⁶ L'expérience.

Encadré 19

Listes de compétences sous tension

Les compétences qui sont en demande dans le pays sont regroupées en trois domaines :

1. Les compétences en pénurie anticipée. Il s'agit de secteurs caractérisés par la haute qualification : agriculture, foresterie, construction, éducation, ingénierie, finance, services sociaux et santé. Lorsque la qualification de l'immigrant demandeur se rattache à ce type de compétence, on lui octroie un visa de résidence temporaire de deux ans. Après cette période, il peut demander un visa de résidence permanente, sur la base de l'emploi qu'il occupe en relation avec cette liste de compétences.
2. Les compétences pour lesquelles le pays est en pénurie immédiate. Il s'agit ici d'une liste d'offres d'emplois (par région). Dans le cas où l'immigrant répond aux critères de qualification, le NZQA s'assure que l'emploi choisi par l'immigrant ne peut être occupé par un résident permanent. Ce dispositif permet d'éviter les analyses du marché et d'accélérer le traitement des demandes d'immigration. L'immigrant peut aussi, par la suite, demander un permis de résidence permanente.
3. La liste des compétences Canterbury. Cette liste répond à des besoins spéciaux du marché du travail. Pensons, par exemple, à la nécessité de reconstruire une région touchée par un tremblement de terre. La liste ciblera les professions en demande pour cette situation d'urgence. Le cas échéant, l'immigrant peut demander un permis de travail temporaire, directement et sans contrôle du marché du travail. L'immigrant pourra également demander par la suite un permis de résidence permanente. Les professions qui sont listées aux points 1. et 2. sont aussi couvertes par ce dispositif.

D'autres options sont aussi disponibles pour les employeurs qui n'arrivent pas à recruter des Néo-Zélandais qualifiés. Une politique de visa de travail existe à cette fin, sur la base de compétences dites « essentielles » ou sous-tension. Le NZQF fournit également un dispositif d'approbation de principe pour les entreprises qui recrutent des métiers et professions qui ne sont pas listés, dans le secteur des emplois hautement qualifiés. Les employeurs qui souhaitent se prévaloir de ces différents dispositifs sont accrédités par le NZQF.

Ce que l'on doit retenir de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande

Les enjeux entourant la reconnaissance des compétences des immigrants en Australie et en Nouvelle-Zélande concernent notamment les points suivants : la maîtrise de la langue anglaise, les

besoins particuliers du marché du travail et la perte en capital humain. Le Département de l'immigration et de la citoyenneté de l'Australie remarque, qu'en 2010, la maîtrise de la langue anglaise est apparue comme un important facteur d'intégration sociale de l'immigrant, avant même ses qualifications et ses compétences. Certains secteurs économiques (ex. : management, comptabilité, etc.) sont d'ailleurs caractérisés par une inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, à l'avantage des employeurs. Ces derniers préfèrent embaucher des immigrants ayant une bonne maîtrise de la langue, une qualification pertinente et des compétences comparables à celles des travailleurs australiens (Hawtorne, 2011). Toutefois, on peut observer qu'en 2011 88 461 immigrants qualifiés ont quitté l'Australie faute d'emploi. Ces immigrants étaient surqualifiés. Dumont et Monso (2007) observent dans certains pays de l'OCDE que près de 50 % des immigrés âgés de 25 à 64 ans sont faiblement qualifiés. La France, l'Italie, le Portugal et la Belgique en sont aussi des exemples. Pour les pays comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande, qui sélectionnent les immigrants en fonction de leurs qualifications⁹⁷, la part d'immigrants peu qualifiés est nettement plus faible (Dumont et Monso, 2007). En contrepartie, les immigrants qui choisissent ces pays se retrouvent souvent en situation de déclassement. En Australie, par exemple, une personne née à l'étranger aura environ 1,8 fois plus de chance d'être déclassée comparativement à une personne née dans le pays. On constate alors que le fait, pour l'immigrant, d'être hautement qualifié l'expose au déclassement, ce qui par défaut n'est pas le cas de l'immigrant non qualifié. Les immigrants qualifiés qui ne maîtrisent pas la langue du pays seraient encore plus à risque de déclassement. Keating (2008) mentionne que ce risque s'accroît lorsque l'offre d'emploi est géographiquement asymétrique. La compétence particulière et reconnue de l'immigrant pourrait, par exemple, être déclassée dans une région où il n'y a aucune offre pour cette compétence particulière.

Par ailleurs, les cadres nationaux de qualification auraient pour effet de réduire le pouvoir des institutions éducationnelles. La raison évoquée est que le cadre de qualification est fondé sur les résultats de l'apprentissage, indépendamment des institutions éducationnelles (Young, 2008). La VAE serait au cœur de cette controverse. À cet égard, Tuck (2007) mentionne que les cadres de

⁹⁷ Le Canada et les États-Unis également.

qualification mettent en évidence un écart entre l'éducation et le milieu du travail. Plusieurs représentants d'entreprises australiennes ont d'ailleurs critiqué la pertinence du cadre national de qualification au regard des compétences réelles de l'immigrant. La reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants serait fragilisée par un arrimage insuffisant des dispositifs nationaux et internationaux de la qualification avec le milieu du travail. Lorsque des immigrants qualifiés sont embauchés, les entreprises australiennes ont relevé d'importantes inégalités entre les compétences développées par l'immigrant dans son pays d'origine et le milieu des entreprises australiennes.

Par ailleurs, les immigrants n'ayant pas une pleine maîtrise de la langue anglaise seraient aussi moins « exploités » socialement. À compétence égale, l'immigrant ayant une pleine maîtrise de la langue d'accueil est plus attirant. Le test de maîtrise de la langue⁹⁸ comme condition d'immigration apparaît alors comme étant une bonne pratique.

Enfin, plusieurs immigrants qualifiés semblent résister à entamer une démarche de reconnaissance de leurs compétences lorsque cette dernière comporte des coûts et des délais importants (Huber *et al.*, 2010; Mattoo *et al.*, 2008; Misztal, 1991). La solitude et l'isolement sur le plan familial seraient d'autres obstacles à considérer dans l'intégration rapide de l'immigrant qualifié, ce qui n'est pas non plus étranger à la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Le refus de s'intégrer à la culture locale constitue un autre obstacle au regard de la reconnaissance des compétences de l'immigrant (Markus and Kitayama, 2003).

Mentionnons aussi que les accords bilatéraux sont considérés comme étant de très bonnes pratiques puisqu'ils favorisent la mobilité des travailleurs compétents et qualifiés entre différents pays, souvent en réponse à un besoin de main-d'œuvre qualifiée. L'efficacité de tels accords

⁹⁸ On utilise généralement en Australie et en Nouvelle-Zélande pour l'évaluation de la langue anglaise deux types de test : le English Language Testing System (IELTS) pour évaluer la maîtrise de la langue anglaise de haut niveau et le Occupational English Test (OET) pour l'anglais en contexte de travail. Ces tests font partie du système national de reconnaissance des qualifications par pointage, en lien avec la liste officielle des emplois (Australian Skilled Occupation). L'immigrant doit exercer un métier désigné par cette liste s'il veut se qualifier.

repose sur l'implication soutenue des partenaires sociaux autant dans l'élaboration des dispositifs de reconnaissance des compétences de l'immigrant que dans leur mise en œuvre (Wheelahan, 2011).

Enfin, pour Docquier et Rapoport (2005) le phénomène du « *brain drain* » s'est accru considérablement depuis les années 70. Ces auteurs suggèrent que les politiques d'immigration sélectives favorisant les travailleurs qualifiés, adoptées à cette période, seraient en cause. Les travailleurs qualifiés seraient attirés par d'autres pays. À cet égard, le cadre national de qualification se veut une manière, pour le pays, de s'appropriier le capital humain et de protéger les métiers (Keating, 2008) afin d'éviter la fuite des cerveaux et le gaspillage des compétences. La monnaie d'échange de l'immigrant est sa compétence. Le cadre de qualification donne alors une valeur à cette monnaie.

4.2.5 Le modèle méditerranéen

Le cas de l'Espagne et du Portugal

Nous savons que depuis les années 70, certains pays du sud de l'Europe dont l'Espagne, le Portugal, l'Italie et la Grèce deviennent des pays d'immigration. Plusieurs questions sont soulevées quant aux facteurs contextuels et économiques faisant de ces pays des exemples à suivre (ou à ne pas suivre) en matière d'immigration qualifiée et de reconnaissance des compétences. Ces pays sont aussi intéressants à étudier puisqu'ils sont caractérisés notamment par un État-providence corporatiste que l'on peut regrouper ou prétendre regrouper ici sous un modèle dit « méditerranéen » (Pugliese, 2010). De plus, en ce qui concerne la zone géographique, si l'on décide de parler d'un modèle méditerranéen (certains font référence à l'Europe méridionale) de l'immigration, ceci signifie en quelque sorte prendre en compte l'ensemble des flux migratoires qui traversent cette zone géographique, tant de l'intérieur que de l'extérieur (Pugliese, 2010). Une lecture transversale de l'offre des services publics de ces pays est basée sur ce que l'on appelle le système du *welfare* mixte (État, marché, famille) dans lequel ce modèle est caractérisé par des transferts provenant de l'État vers les individus et non pas par une offre de services favorisant l'activation des individus sur le marché du travail ou en appui aux besoins. Dans un sens, cette caractéristique doit être considérée pour comprendre la situation des travailleurs immigrants vis-

à-vis de l'État en tant que demandeur ou non de reconnaissance de leurs compétences mais aussi, de l'accès aux politiques sociales.

Encadré 20

Composition du modèle

Le modèle méditerranéen regroupe au total quatre pays proches géographiquement : l'Espagne, le Portugal, l'Italie et la Grèce. Pour des raisons de comparaison des dispositifs de reconnaissance des compétences et pour la portée des exemples pour le Québec, nous avons retenu ici l'Espagne et le Portugal. L'Italie et la Grèce feront l'objet d'un approfondissement dans la poursuite de notre rapport de recherche.

Du point de vue du marché de l'emploi, la caractéristique qui différencie ce modèle du modèle de l'Union européenne est, notamment, la concentration des travailleurs immigrants dans le secteur tertiaire, particulièrement dans le secteur des services à la personne et dans les activités de l'aide domestique.

Dans le cas de l'Espagne, les données statistiques sur l'immigration (OCDE, 2008c) révèlent que les pays d'origine des immigrants qualifiés sont en ordre d'importance : le Maroc (14 %), l'Équateur (10 %), la Roumanie (10 %) et le Royaume-Uni (7 %). Le portrait de l'immigration en Espagne a considérablement changé depuis les années 90 : passant de 4 millions d'immigrants entre 1975 et 1990, l'Espagne accueillait un peu moins de 4 millions d'immigrants en 2006 dont 70 % étaient concentrés en Andalousie. D'autres statistiques (de 2004) montrent aussi une hétérogénéité des travailleurs immigrants qualifiés (diplôme professionnel ou universitaire), qui représentaient 51 % de l'immigration provenant de l'Europe, 21 % de l'Amérique latine et 38 % de l'Europe de l'est (OCDE, 2008c) vers l'Espagne. Plus récemment, en 2012, on observait une croissance de travailleurs immigrants qualifiés provenant de l'Inde embauchés par des entreprises espagnoles (Ventura, 2013). Par ailleurs, Fernandez *et al.* (2013 : 58) précisent que 53 % des emplois disponibles sur le marché du travail représentaient des niveaux de compétences faibles, tandis qu'en 2009, 11 % des travailleurs hautement qualifiés occupaient des postes de gestionnaires ou de professionnels, 9 % travaillaient comme médecins, 2 % comme enseignants et 1 % dans le secteur des soins infirmiers.

Encadré 21

Il faut retenir qu'en 2009, la proportion de travailleurs qualifiés et hautement qualifiés (natifs et non natifs) au Portugal représentait près de 70 % de la main-d'œuvre du pays et qu'en Espagne, cette proportion était d'un peu moins de 50 % (données rapportées par Fernandez *et al.*, 2013 : 56).

Pour le Portugal, la situation est assez similaire, de sorte que les travailleurs qualifiés se retrouvent dans les professions telles que dentistes, experts en TI, journalistes ou professionnels en marketing. Les travailleurs immigrants qualifiés au Portugal représentent près de 10 % des travailleurs immigrants.

Depuis 2007, le Portugal a mis en place un statut légal spécial pour les travailleurs immigrants qualifiés, ce qui a eu pour conséquence d'augmenter le nombre de visas délivrés. Comparativement à l'Espagne, le Portugal accueille davantage d'immigrants qualifiés provenant du Brésil, de la Chine et de l'Inde. De plus, la demande pour les professionnels de la santé a justifié la création de programmes spéciaux à l'intention des travailleurs immigrants pour combler des postes dans ce secteur d'activité (Fernandez *et al.*, 2013). Des ententes ont été conclues et signées avec l'Uruguay, Cuba, la Colombie et le Costa Rica. Seulement en 2011, près de 66 % des Colombiens arrivant au Portugal s'inséraient sur le marché du travail dans des emplois hautement qualifiés, à l'intérieur d'un cadre de gestion des expatriés pour certaines entreprises internationales, de sorte que ces travailleurs n'ont pas comme objectif de demeurer à long terme au Portugal. Dans un sens, cette situation est aussi celle de l'Espagne. La situation géographique de l'Espagne en fait un pays de « pont » ou un « espace de transit », qui teinte en quelque sorte les dispositifs adoptés en matière de reconnaissance des compétences des immigrants. Par ailleurs, l'Espagne a mis en place des politiques (OCDE, 2008c) pour encourager la formation continue tout au long de la vie et l'intégration des immigrants sur le marché du travail (de 2003 à 2005, National Action Plan for Social Inclusion in the Kingdom of Spain, reconduit de 2005 à 2006 et le cadre Spanish Employment Act 56/2003).

La définition de l'immigration qualifiée

Les études consultées concernant l'immigration qualifiée en Espagne nous renseignent sur une définition de la haute qualification. Un travailleur immigrant sera considéré comme qualifié ou

hautement qualifié s'il possède un diplôme d'études professionnelles ou universitaires ou exceptionnellement s'il a un minimum de cinq années d'expérience professionnelle, considérée comme comparable sur le marché du travail espagnol (Ventura, 2013). Il n'y a aucune exigence concernant l'âge ou la connaissance/maîtrise de la langue. Au regard de la catégorisation des travailleurs immigrants qualifiés en fonction de leurs professions, l'Espagne se réfère davantage aux professions requérant des habiletés techniques et managériales, tout comme les scientifiques et les artistes (Fernandez *et al.*, 2013). Pour le Portugal, on peut distinguer trois groupes de travailleurs immigrants qualifiés : ceux entrant au pays; ceux considérés comme hautement qualifiés après la reconnaissance de leurs qualifications ou après l'obtention d'un diplôme d'études supérieures dans le système scolaire portugais et ceux qui sont potentiellement qualifiés, c'est-à-dire qui ne sont pas aptes à utiliser leurs qualifications et leurs compétences sur le marché du travail portugais à cause d'une situation familiale (conjoint accompagnant) ou parce qu'ils sont surqualifiés pour les emplois disponibles (Fernandez *et al.*, 2013 : 114).

Par ailleurs, la littérature consultée pour l'Espagne et le Portugal, nous montre qu'il existe plus ou moins de consensus pour une définition unique de ce que l'on peut définir comme un travailleur immigrant qualifié. On peut toutefois retenir que les caractéristiques visent l'intégration de ces individus sur le marché du travail.

Les principaux dispositifs nationaux

Sur le territoire espagnol, nous pouvons mettre en évidence différentes procédures de reconnaissance, d'évaluation et de certification des compétences afin de faciliter l'intégration des immigrants qualifiés et peu qualifiés. À travers son cadre pour l'emploi, l'Espagne avait concrètement l'objectif de répondre aux besoins des immigrants en renouvelant son offre de services publics. Plusieurs actions ont été prises pour les immigrants mais aussi pour les acteurs accompagnant ces individus dans la reconnaissance de leurs parcours, soit : le suivi de l'intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail (offre de suivi personnalisé, mesure d'accompagnement, formation professionnelle, cours de langue), la formation de professionnels et de conseils en immigration, des ateliers, des campagnes de sensibilisation et la promotion des atouts d'une population immigrante qualifiée pour l'économie espagnole.

Les dispositifs communs

On reconnaît à l'Espagne, comme dans d'autres pays, la nécessité d'adapter le modèle de certification des compétences à différents groupes, dont les immigrants qualifiés. La notion de qualification, sur le territoire espagnol, a des visées différentes selon le contexte d'intégration de l'immigrant : la qualification professionnelle à partir de l'expérience professionnelle, la certification ou l'accès à la profession dans le pays d'accueil (Gabrielli, 2011). Toujours selon les données recueillies par l'OCDE (2008c), seulement dans le région de l'Andalousie, on notait que près de 20 % des travailleurs possédant un diplôme universitaire et 48 % des individus détenant un diplôme secondaire travaillaient dans des emplois peu ou faiblement qualifiés, ce qui signifie une perte énorme quant au retour sur les investissements en capital humain puisque ces travailleurs sous-utilisaient leurs compétences. L'Espagne est caractérisée aussi par un gouvernement qui encourage la reconnaissance et la validation des compétences, et par l'implication et la collaboration soutenue des administrations locales et régionales.

Les dispositifs propres à l'immigration

Bien que l'Espagne encourage la reconnaissance des compétences de ses citoyens et des nouveaux immigrants, il n'en demeure pas moins que les stratégies individuelles et collectives sont diversifiées. Essentiellement, selon les travaux de Koller (2011), la reconnaissance des diplômes et des compétences des immigrants diplômés (donc qualifiés) demeure un exercice fastidieux qui est piloté par le ministère de l'Éducation. En plus des documents à fournir en préparation au dossier d'immigration, le candidat doit réaliser des examens additionnels dans une université espagnole. Les obstacles sont formellement déterminés, à savoir que le manque d'expérience professionnelle en Espagne, la faiblesse des réseaux professionnels et le blocage des ordres professionnels font que le processus de reconnaissance des compétences est fastidieux. Selon les travaux de Koller (2011), les immigrés qualifiés devraient pouvoir bénéficier, comme les citoyens, d'une VAE intégrant leur cheminement professionnel.

Nous avons pu retenir de la documentation consultée que différents permis de travail existent pour accélérer l'accès au marché du travail espagnol des immigrants qualifiés. Ces permis varient

dans la durée (six, neuf ou douze mois), leur extension est possible dans certains cas et d'autres permis sont parrainés par les employeurs (Kahanec et Zimmerman, 2011).

Ces deux pays montrent des similarités dans les actions mises en place et les programmes développés pour faciliter l'intégration des immigrants qualifiés. Par exemple, tant l'Espagne que le Portugal ont mis en place un plan national d'intégration des immigrants qualifiés, des sites Web d'information, des procédures de reconnaissance des titres professionnels et des diplômes. Ces deux pays favorisent aussi différentes formes de coopération avec les pays d'origine des immigrants. Le Portugal, quant à lui, a mis en place des exemptions pour les travailleurs immigrants qualifiés (impôts, visas).

Une innovation sociale : se différencier de l'Union européenne

Dans le cadre de la littérature consultée pour les pays du modèle méditerranéen (Fernandez *et al.*, 2013), certaines actions peuvent être retenues comme innovantes ou encore, comme des modèles à suivre pour d'autres pays. À ce titre, nous pouvons retenir que le Portugal a créé une base de données pour documenter la présence d'immigrants qualifiés sur son territoire. Cette action se fonde dans le Plan national d'intégration des immigrants de 2010-2013. Cette mesure a notamment comme objectif de connaître les qualifications et les domaines de compétence disponibles, qui sont sous-utilisés sur le marché du travail afin de favoriser une meilleure adéquation entre les besoins et les compétences des travailleurs qualifiés. Le Portugal a aussi mis en place un Centre national sur les reconnaissances (National Academic Recognition Information Centre - NARIC). L'Espagne, pour sa part, a mis l'accent sur le développement de stratégies collectives ciblant les employeurs afin de favoriser le maillage rapide entre les besoins exprimés des employeurs sur le marché du travail et les compétences des immigrants qualifiés.

Ce que l'on doit retenir de l'Espagne et du Portugal

Les enjeux entourant la reconnaissance et la certification des compétences des immigrants qualifiés, en Espagne et au Portugal, concernent notamment les éléments suivants : le besoin de simplifier davantage le processus d'intégration et de reconnaissance des compétences, notamment en offrant plus de possibilités de formation linguistique, la difficulté d'accès à un

emploi correspondant aux compétences et à la formation d'origine sans expérience du marché du travail local, la perte en capital humain d'un certain groupe de travailleurs qualifiés, qui sont sous-utilisés ou mal orientés sur le marché du travail.

Pour le Portugal, nous pouvons retenir deux enjeux principaux (Fernandez *et al.*, 2013). Le premier est le manque de reconnaissance des qualifications et des compétences, qui peut mener à un gaspillage des compétences (*brain waste*) et à une déqualification des travailleurs immigrants qualifiés. Le second est l'importance du marché du travail informel où un nombre important d'employeurs profitent de la vulnérabilité des travailleurs immigrants ou encore, du peu de connaissances qu'ils ont du marché du travail.

Pour l'Espagne (Kahanec et Zimmerman, 2001; Fernandez *et al.*, 2013), nous pouvons retenir quatre enjeux principaux, qui sont liés autant aux caractéristiques individuelles des travailleurs immigrants qu'aux caractéristiques du marché local. D'abord, il y a la considération du genre (1) et la nationalité (2)⁹⁹. Par exemple, les femmes sont encore plus nombreuses à intégrer le marché du travail espagnol à titre de professionnelles ou de travailleuses qualifiées que les hommes et elles se retrouvent plus souvent dans des emplois où elles sont surqualifiées. La qualité de l'intégration et de la reconnaissance des compétences passe aussi par la connaissance des acteurs (3) ou celle des spécificités des diplômes du pays d'origine. On peut retenir aussi que les procédures de reconnaissance des compétences et des qualifications (4) sont transparentes, basées sur des critères formels et objectifs.

⁹⁹ La question du genre et de la nationalité ne sont pas des enjeux spécifiques à l'Espagne, ces enjeux sont présents dans tous les pays étudiés dans le cadre de ce rapport. Approfondir la question des rapports de genre et de l'immigration qualifiée aurait été un tout autre projet. Toutefois, les pays à l'étude ici mettent en exergue l'importance des phénomènes structurels et les stratégies différenciées des femmes dans les processus migratoires et de reconnaissance des qualifications, notamment selon l'accès aux professions réglementées de celles non réglementées.

Section 5 – Les principaux constats

Points abordés dans cette section

Les regroupements par pays
Les repères culturels
L'enchevêtrement entre compétence et qualification
Les outils utilisés en matière de reconnaissance
L'importance d'une approche intégrée

La critique dirigée contre les dispositifs québécois et canadiens de reconnaissance des compétences des immigrants¹⁰⁰ se centre sur les difficultés d'accès au marché du travail sur la base de l'expérience. La présente étude nous révèle l'étendue de cette critique portée également par des immigrants d'autres pays. Nous portons toutefois l'attention sur l'ambiguïté entourant la notion même de compétence (et d'expérience) que l'on souhaite reconnaître chez l'immigrant, dans le cadre par exemple d'un système prémigratoire par pointage. À notre avis, la critique va bien au-delà des systèmes en place dans le pays et dans les entreprises d'accueil. Elle met en cause le fameux débat traditionnellement porté par le milieu de l'éducation quant à la valeur de la compétence par rapport à la qualification.

Encadré 22

Les immigrants ont raison de s'interroger sur la validité des méthodes d'évaluation des compétences, puisque ces méthodes reposent souvent sur des prémisses conceptuelles et méthodologiques discutables ou culturellement différentes.

¹⁰⁰ « Les obstacles à l'emploi dépassent la reconnaissance des diplômes », Le Devoir, 9 septembre 2014; M. Loisel. « 50 % des travailleurs qualifiés ont été refusés en 2014 », Dossier L'immigration au Québec, Le Devoir, 12 novembre 2014.

5.1 Le retour sur les regroupements par pays

La documentation nous révèle l'existence de quatre regroupements distinctifs de pays en matière de reconnaissance des compétences des immigrants (Marshall, 2011). Le continent nord-américain (Canada, États-Unis, Mexique)¹⁰¹ est caractérisé par des pratiques nationales de reconnaissance des compétences qui répondent à des besoins particuliers du marché du travail, ciblés par province (le cas du Canada), par région, par secteur industriel ou par occupation. Un deuxième modèle est celui de l'Union européenne, qui favorise la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée à l'échelle de ses pays membres. Les pays européens nordiques (notamment le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède) se distinguent quant à eux du fait qu'ils tendent vers des politiques de main-d'œuvre immigrante soutenues par les partenaires sociaux. Les pays de l'Amérique latine (Mexique et Chili) sont caractérisés d'abord par des défis de taille qui sont la valorisation du dialogue culturel entre les différents acteurs et la mise en place d'un cadre formel de qualification¹⁰² bien que des projets émergents visent à prioriser la reconnaissance et l'évaluation des compétences par l'octroi d'une certification (selon P. Werquin, dans OCDE, 2010). Au Mexique, le *Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral* (CONOCER - Conseil de standardisation et de certification des compétences professionnelles) vise davantage les compétences de base des travailleurs plutôt que la certification des compétences des immigrants qualifiés¹⁰³. Enfin, les pays africains eux sont devant la nécessité d'élaborer des programmes et des dispositifs de reconnaissance des immigrants.

L'existence de ces modèles nationaux soulève l'importante question de la diversité culturelle en matière de reconnaissance des compétences des immigrants. Par exemple, le Royaume-Uni adopte une approche de la reconnaissance des compétences axée sur les résultats et moins sur les

¹⁰¹ Nous pouvons inclure dans ce modèle l'Australie en nous basant sur la similarité de son approche avec le Canada.

¹⁰² Au Chili, il existe une Certification nationale des compétences professionnelles administrée par le *Chilecalifica*, un programme essentiel à la formation continue au pays, mais non spécifique aux immigrants qualifiés. *Chilecalifica* travaille étroitement avec certains secteurs d'activités pour introduire des programmes visant l'identification des compétences professionnelles en demande.

¹⁰³ Le CONOCER a été critiqué à plusieurs reprises notamment par la Banque mondiale pour sa stratégie de reconnaissance des compétences et ses résultats tangibles pour répondre aux besoins du marché du travail (selon P. Werquin, dans OCDE, 2010 : 64).

moyens adoptés par l'immigrant pour apprendre un métier ou une profession. Aux États-Unis, c'est plutôt l'atteinte d'objectifs d'apprentissage, mesurés au moyen de tests écrits (en ligne). Ce modèle est aussi caractérisé par le libre marché de la compétence, laissant relativement peu de place aux interventions de l'État en matière de reconnaissance des compétences des immigrants. Le modèle communautaire européen repose sur des dispositifs internationaux tels que le « portefeuille de compétences », qui qualifie l'immigrant à l'échelle de l'Union européenne. Ce modèle prend son sens à partir du Cadre européen de certification (CEC), qui permet de comparer entre elles les qualifications étrangères à partir d'un référentiel commun et unique. Mentionnons enfin les particularités de la France, qui insiste sur l'accompagnement de l'immigrant au moyen, par exemple, du bilan de compétence et de la validation des acquis de l'expérience. Autant d'acceptions de la « compétence » pour autant de systèmes adoptés par les pays en vue d'établir des équivalences internationales de qualification et de compétence.

5.2 Les repères culturels

La reconnaissance des compétences de l'immigrant qualifié soulève une question fondamentale : **jusqu'à quel point pouvons-nous utiliser un instrument de mesure sans nous questionner sur ses caractéristiques culturelles?** Autrement dit, est-ce que les repères sur lesquels se sont fondés les concepteurs d'un instrument de reconnaissance des compétences de l'immigrant¹⁰⁴ pour le construire correspondent au seul contexte dans lequel il est appliqué ou tiennent-ils compte des acceptions de la compétence selon le pays d'origine de l'immigrant? Idéalement, tout instrument de reconnaissance des compétences de l'immigrant ne comportera pas de « biais culturel ». On sait, par exemple, que pour certains pays de tradition orale, ceux du nord de l'Afrique par exemple, les tests écrits susciteront un malaise chez l'immigrant. Qui plus est, les tests écrits sont généralement fragilisés lorsqu'ils sont utilisés pour évaluer les compétences des immigrants. C'est d'ailleurs pour cette raison que la France interdit (par une loi) l'usage des tests pour évaluer l'expérience aux fins d'équivalence des qualifications¹⁰⁵. Le Danemark évalue l'expérience de

¹⁰⁴ Un test écrit, par exemple.

¹⁰⁵ La question de la compétence culturelle n'est pas étrangère à ce que certains acteurs désignent comme étant la « culture du diplôme », propre à certains pays; ces derniers valorisant davantage l'éducation

l'immigrant par pointage, appuyée par d'autres mesures complémentaires (test, entrevue, exercice en situation réelle ou reconstituée).

Par ailleurs, la notion de « culture » est surtout traitée dans la documentation par rapport aux politiques d'intégration sociale de l'immigrant. Mentionnons, par exemple, les pays nordiques (le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède) dont les politiques se centrent sur l'intégration culturelle des immigrants : maîtrise de la langue, formation sur les us et coutumes du pays, etc. Cependant, force est de constater que la culture est peu abordée dans la documentation lorsqu'il est question de la « compétence culturelle » de l'employeur. On renvoie ici à la capacité des dirigeants d'entreprises à favoriser l'intégration professionnelle de l'immigrant, par des pratiques de gestion appropriées. Cette question de la compétence culturelle des employeurs nous paraît fondamentale.

La documentation nous révèle, en effet, que l'acceptation de la compétence varie selon les trois contextes suivants.

Aux **États-Unis**, la compétence est évaluée à partir de critères comportementaux, en tant que « potentiel » (Mertens, 1999). Le référentiel traduit généralement des objectifs d'apprentissage, le plus souvent déterminés par le milieu de l'éducation. Mentionnons que le modèle états-unien est associé à une forte tradition du *testing* normatif. Les résultats à un test sont utilisés en tant qu'indicateurs de l'employabilité (lire, écrire, travail d'équipe, prise de décision, etc.) ou de la technique (savoir-faire propres à l'industrie, à l'entreprise).

La notion de compétence au **Royaume-Uni** se distingue du modèle états-unien, principalement du fait qu'elle s'inscrit dans une logique de résultats, sans égard aux objectifs d'apprentissage ni aux modalités d'apprentissage (Mertens, 1999). On s'en tient à des normes de production, de réels objectifs de production, construits en accord avec l'industrie (Pruvost, 2005). Ces normes constituent un minimum accepté par le secteur industriel. L'évaluation de l'immigrant se centre

formelle (le cas de la France et des pays africains francophones) que l'expérience. La culture du diplôme prend tout son sens dans la mesure où le pays qui valorise le diplôme sera moins porté vers des méthodes de reconnaissance de l'expérience en tant qu'équivalence du diplôme (le cas des États-Unis).

alors sur la preuve de sa compétence et de sa connaissance. On veut évaluer ce qu'il faut faire, comment il faut faire et comment réagir en situation de changement (Konrad, 2006). L'observation en milieu de travail, le témoignage d'un expert du domaine et les tests de connaissance caractérisent ce modèle.

Le **modèle français** adopte lui aussi une logique de résultats, mais cette fois plutôt axée sur l'expérience personnelle. La compétence correspond à la maîtrise d'une situation particulière, dans laquelle vont se structurer des habiletés, des « postures » et d'autres ressources mobilisées et combinées comme l'intelligence pratique, les intentions et les valeurs personnelles (Mertens, 1999; Charraud, 2003). La maîtrise de l'incertitude aurait plus d'importance que celle qu'on lui accorde dans les référentiels ou dans les normes de production. L'évaluation des compétences de l'immigrant s'effectue donc par induction, partant de faits observés. L'autoévaluation (au moyen d'un portfolio), l'entretien et l'encadrement sont ici des pratiques culturellement admises.

Idéalement, l'instrument de reconnaissance des compétences de l'immigrant ne comportera pas de « **biais culturels** ». On sait, par exemple, que dans certains pays de tradition orale (ex. : nord de l'Afrique), les tests écrits auront peu de valeur et seront culturellement peu reconnus pour l'évaluation de l'expérience. De plus, certains indicateurs de compétence n'auront pas le même sens selon le pays d'origine. Les tests écrits sont généralement fragilisés par rapport à cette forme de biais. C'est pour cette raison d'ailleurs que la France interdit (par une loi) l'usage des tests pour la reconnaissance des acquis de l'expérience aux fins d'équivalence à l'éducation formelle.

En **Allemagne**, une loi récente oblige à mettre en œuvre des mesures complémentaires dans la reconnaissance des qualifications, pour les métiers non réglementés, en vue de reconnaître l'expérience acquise dans un autre pays que l'Allemagne. Ainsi, dans le cas d'un rejet de la qualification étrangère, la loi exige un exposé des motifs de la décision qui détaille la qualification du demandeur, ses compétences et ses expériences, en vue de favoriser la prise en compte du marché du travail, même si la reconnaissance officielle ne peut être accordée selon le système établi.

5.3 L'enchevêtrement qualification-compétence

Une autre observation se rapporte à la différenciation qualification-compétence. Les experts internationaux s'entendent sur l'importance de la compétence de l'immigrant en tant que capital humain. Cependant, la documentation consultée confond la qualification avec la compétence. La qualification sous-entend un processus de validation (une assise légale) qui est assuré par l'État, au regard d'un cadre de référence. La compétence renvoie plutôt à la capacité à mobiliser des ressources personnelles et techniques, en vue de résoudre des problèmes pratiques. Elle englobe des savoir-faire (et des postures) dont la valeur est portée par la situation. Il nous paraît donc évident que la qualification (le diplôme) ne garantit pas la compétence. Elle la prédit seulement. Cette ambiguïté persiste encore aujourd'hui dans les dispositifs de reconnaissance des compétences de l'immigrant¹⁰⁶. Prenons l'exemple de l'évaluation par pointage prémigratoire. Rien n'indique que l'immigrant qui possède le pointage requis sera compétent une fois admis au pays. La reconnaissance des compétences au sens propre du terme apparaît plutôt comme un obstacle à la mobilité de l'immigrant, puisque ce dernier devra encore prouver sa compétence, malgré sa qualification reconnue.

5.4 La question des techniques de reconnaissance des compétences

Les tests généralement utilisés pour mesurer les compétences de l'immigrant en milieu de travail se distinguent des systèmes d'évaluation par pointage par le fait qu'ils doivent tenir compte de la situation et de la variabilité des tâches à réaliser. Ils nécessitent, la plupart du temps, une recherche d'informations contextuelles et de multiples solutions, faisant appel à l'expérience pratique de l'immigrant, sont possibles. Par opposition aux apprentissages formels, la compétence s'acquiert plutôt à travers l'expérience, entre autres, en milieu de travail. C'est la raison pour laquelle les mesures directes (comme l'observation) en situation réelle ou reconstituée s'avèrent pertinentes et efficaces pour reconnaître les compétences de l'immigrant. Elles permettent une appréciation d'aspects de l'expérience qui échappent aux instruments traditionnels (comme le test standardisé ou voire même le portfolio) ou par pointage. D'autres stratégies innovantes, pouvant servir à l'intégration professionnelle des immigrants en milieu de travail, reposent sur

¹⁰⁶ Les guides des procédures d'immigration au Québec sont caractérisés par cette ambiguïté.

l'accompagnement de l'immigrant. Pensons à la technique du « tiers garant de l'immigrant »¹⁰⁷ selon laquelle un employé d'une entreprise se porte garant de la compétence de l'immigrant parce qu'il l'a vu exercer sa profession ou son métier. Il pourrait s'agir également du « tiers garant de la compétence » où l'employé expert témoignera de l'équivalence de l'expertise de l'immigrant avec les compétences souhaitées dans le milieu où exerce l'expert. Ce sont des pratiques qui caractérisent les pays nordiques et l'Allemagne ainsi que la France en ce qui concerne l'accompagnement des immigrants.

5.5 Les accords bilatéraux en tant qu'obstacle à la mobilité des compétences

Plusieurs pays ont signé des accords de reconnaissance mutuelle des qualifications. L'exemple de l'Union européenne est le plus éloquent. Il garantit la reconnaissance automatique des qualifications à l'échelle de l'Union européenne. D'autres accords multilatéraux de moindre envergure concernent, par exemple, le libre marché des pays nordiques (Finlande, Islande, Norvège, Suède et Danemark), l'accord Trans-Tasman entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande¹⁰⁸ et l'accord entre l'Allemagne et l'Autriche dans le secteur de la formation professionnelle. On admet que les accords bilatéraux constituent de bonnes pratiques. Cependant, notre remarque est à l'effet que la prolifération de tels accords peut s'avérer un obstacle aux accords multilatéraux, du fait qu'ils propagent des normes méthodologiques et conceptuelles exclusives¹⁰⁹. Ils créent, par ailleurs, un marché du travail tout autant exclusif.

- L'exemple de l'Union européenne est le plus éloquent en ce qui concerne les accords multilatéraux (accord de Lisbonne) au regard des qualifications professionnelles. Nous parlons ici d'accords de reconnaissance automatique.
- D'autres accords multilatéraux encore plus coopératifs : le cas, par exemple, de l'accord de libre marché des pays nordiques (Finlande, Islande, Norvège, Suède et Danemark).

¹⁰⁷ Nous référons au compagnonnage, au parrainage ou au mentorat.

¹⁰⁸ Appliqué à certains secteurs comme celui de l'ingénierie (*Engineering Card*).

¹⁰⁹ L'exemple de l'accord France-Québec sur les diplômes est éloquent. Il exclut la VAE alors qu'il s'agit d'une pratique de reconnaissance des compétences des immigrants qui est notamment en usage dans les pays européens.

- L'accord de reconnaissance mutuelle Trans-Tasman entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande, appliqué à certains secteurs comme celui de l'ingénierie (*Ingeneering Card*).
- L'accord bilatéral entre l'Allemagne et l'Autriche dans le secteur de la formation professionnelle.
- L'accord Canada-Australie.

On s'entend dans la documentation pour dire que les accords bilatéraux et multilatéraux constituent de bonnes pratiques favorisant la mobilité des immigrants qualifiés.

- Toutefois, la question qui se pose est de connaître l'efficacité de tels accords sur le plan de leur fonctionnement et de leurs impacts. On se demande dans quelle mesure la prolifération des accords bilatéraux peut constituer un obstacle aux accords multilatéraux, en propageant des normes méthodologiques et conceptuelles dans un marché exclusif.
- Une autre critique relative à ces accords bi et multilatéraux met en cause la complexité de tels dispositifs. On se demande si ce type d'accord simplifie les procédures de reconnaissance des qualifications et des compétences ou à l'opposé, s'ils contribuent à augmenter la diversité des procédures nationales de reconnaissance des qualifications.

5.6 L'importance de l'accès à l'information

L'accès à l'information est mentionné par plusieurs experts comme étant un facteur d'intégration sociale des immigrants. À cet égard, des pays ont mis en œuvre de nouvelles politiques d'information fondées sur la centralisation des services de reconnaissance des compétences. Le Danemark, par exemple, propose un nouveau programme prémigratoire qui est sous la responsabilité des organismes-conseils officiels (*One-stop shops*). L'information concernant les professions réglementées est assurée par un autre organisme unique et officiel. Nous observons la même approche aux Pays-Bas. En Allemagne, une nouvelle politique de reconnaissance des compétences des immigrants impose un portail d'information en ligne pour informer les immigrants sur les procédures de reconnaissance des compétences. À noter que le système canadien de reconnaissance des compétences des immigrants est critiqué par les Européens. On met en cause sa lenteur, ses coûts excessifs, son caractère mystérieux et frustrant (Guo, 2011).

Voyons deux exemples de pays qui sont porteurs au regard de l'information.

5.6.1 Le cas du Danemark

Le Danemark a souffert, au cours des dernières années, d'un important problème d'accès à l'information pour les immigrants. On critiquait le peu d'information sur l'immigration accessible en langue anglaise. Ce problème touchait surtout les immigrants en situation prémigratoire. On mentionnait également la complexité du dispositif de reconnaissance des qualifications des immigrants demandeurs. Ce sont les raisons pour lesquelles le pays s'est doté d'un nouveau programme fondé sur l'intégration sociale et professionnelle des immigrants qualifiés et sur la centralisation de l'information. L'information requise pour la reconnaissance des qualifications de l'immigrant est centralisée par deux organismes principaux. Il y a les *One-stop shops*, qui sont des guichets uniques pour les immigrants qui arrivent. Ils fournissent l'information nécessaire à l'immigrant qui souhaite faire reconnaître ses qualifications afin d'accéder au marché du travail ou à l'éducation. Il y a ensuite un organisme central qui fédère la reconnaissance des qualifications réglementées¹¹⁰.

5.6.2 Le cas de l'Allemagne

L'Allemagne est un autre exemple de pays ayant été critiqué par les immigrants par rapport à l'accès à l'information. On perçoit le pays comme étant peu transparent par rapport aux procédures de reconnaissance des qualifications. Les immigrants se demandent : « qui est l'autorité officielle? » Le gouvernement allemand a donc légiféré, en 2008, afin de favoriser l'accès à l'information, au moyen notamment d'Internet avec un portail dédié à la reconnaissance des qualifications des immigrants. Mentionnons également l'implantation d'un système de services-conseils en ligne pour l'immigrant et l'employeur. Enfin, la Federal Law on Recognition of Foreign Qualification de 2012 impose un portail d'information sur les procédures de reconnaissance des compétences en langue anglaise.

¹¹⁰ Nous observons la même structure aux Pays-Bas : le NUFFIC pour les professions et le SBB pour les métiers.

La centralisation des informations ainsi que les technologies de l'information et de la communication s'avèrent de bonnes pratiques à l'intention des immigrants, tout comme elles pourraient aider les employeurs à comprendre les dispositifs de reconnaissance des qualifications.

5.7 Les professions réglementées ou non réglementées

Les procédures de reconnaissance des compétences des immigrants diffèrent dans les pays selon qu'il s'agit d'un métier non réglementé ou d'une profession réglementée. L'analyse des pays nous montre que la réglementation d'une profession peut se faire, par exemple, au niveau national (le cas de l'Australie) ou au niveau provincial (comme au Canada). La Suède reconnaît, par exemple, les qualifications (et les compétences) réglementées des immigrants au niveau de l'entreprise. Cette dernière élabore donc ses propres procédures de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrants. Au Danemark et au Royaume-Uni, la régulation des professions est sous l'égide d'organismes publics. Les professions réglementées sont aussi reconnues par les accords multilatéraux européens. Toutefois, la documentation nous fournit peu d'information sur les pratiques de reconnaissance des qualifications professionnelles qui sont développées par les organismes de régulation des professions propres à l'immigration.

5.8 Les formes partielles de reconnaissance

Nous observons deux formes de reconnaissance partielle de la qualification (ou de la compétence). Mentionnons d'abord le cas où une qualification n'est reconnue qu'en partie. L'immigrant aura alors la liberté de suivre une formation complémentaire comme condition à l'équivalence de son diplôme ou pourra intégrer le marché du travail sans cette formation complémentaire. Il y a aussi la reconnaissance sous conditions. La qualification (et l'accès au marché du travail) sera octroyée seulement si l'immigrant suit la formation manquante.

- **L'Australie** est un pays phare qui applique cette procédure. Elle a développé des programmes éducationnels dans des champs particuliers, conçus afin de permettre à l'immigrant d'obtenir un complément à sa qualification.

- La plupart des pays membres de l'**Union européenne** ont ce type de dispositif. L'immigrant pourra suivre une formation lui permettant d'obtenir des crédits complémentaires. Ce genre de dispositif est aussi conditionnel au temps exigé afin d'obtenir les crédits.
- Au **Canada**, on permet à l'immigrant d'obtenir une évaluation de ses compétences et de ses connaissances en milieu de travail, en formation interne ou par compagnonnage¹¹¹.

Le principe de reconnaissance partielle nous porte à considérer la reconnaissance des compétences de l'immigrant au regard d'un système qui intègre, en un tout, les dispositifs de l'éducation; ceux permettant de certifier les compétences de l'immigrant en milieu de travail avec ceux qui sont propres à l'immigration.

5.9 La nécessité d'une approche systémique

L'analyse de la documentation nous porte à considérer la reconnaissance des compétences des immigrants en tant que système. De nombreux organismes et dispositifs sont en place dans chaque pays à des fins de reconnaissance des qualifications et des compétences de l'immigrant. Plusieurs pays considèrent la reconnaissance des compétences des immigrants dans le cadre d'un système réunissant des dispositifs de qualification non spécifiques à l'immigration. L'Australie, la Nouvelle-Zélande, la France, le Royaume-Uni, la Finlande, le Danemark, le Canada, l'Allemagne et l'Autriche sont des exemples de pays qui intègrent dans un même système les dispositifs d'accès à l'éducation et au marché du travail avec ceux qui sont propres à l'immigration. Nous référons ici à la reconnaissance des acquis et des compétences (ou validation des acquis de l'expérience), la certification des compétences en milieu de travail et la reconnaissance des diplômes étrangers. Dans la pratique, ces trois types de dispositifs sont raccordés pour mieux servir les intérêts de l'immigrant.

¹¹¹ Les ordres professionnels peuvent également reconnaître partiellement l'équivalence de formation.

Au Québec, nous distinguons quatre sortes de dispositifs de reconnaissance des compétences. Il y a la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC¹¹²), qui permet de reconnaître et d'évaluer officiellement les connaissances et les savoir-faire qu'un travailleur immigrant aurait développés à l'extérieur du contexte éducationnel et qu'il voudrait faire reconnaître aux fins d'éducation et d'obtention d'un diplôme. On retrouve également le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui est un dispositif sectoriel de certification des compétences en milieu de travail. Il comporte un système de normes professionnelles et un programme d'apprentissage en milieu de travail. Mentionnons également toute forme de dispositif et d'arrangement national (ex. : le transfert d'unités d'accréditation entre institutions) et international (ex. : l'accord sur la reconnaissance mutuelle des diplômes) servant à la reconnaissance des qualifications du travailleur immigrant. Mentionnons enfin tous les processus de reconnaissance d'équivalence de diplôme et de formation des ordres professionnels (hors ARM).

Le modèle finlandais aborde la reconnaissance des compétences de l'immigrant au regard de cinq dispositifs intégrés. Un cadre national de qualification pour l'équivalence des diplômes, la validation des acquis de l'expérience pour l'accès à l'éducation ou pour intégrer le marché du travail, la décentralisation des procédures de reconnaissance des compétences au niveau de l'établissement, une loi qui oblige les organismes à évaluer l'expérience professionnelle de l'immigrant en plus de sa qualification. L'employeur peut aussi demander une évaluation des compétences de l'immigrant comme condition d'embauche. Au Danemark, le système de pointage est devenu plus restrictif afin de favoriser la haute qualification. Il est toutefois rattaché à un cadre national de qualification (avec des tables d'équivalence des qualifications) qui est ouvert à la validation des acquis de l'expérience.

¹¹² Similaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en France.

5.10 La reconnaissance des compétences dans le paradigme de la mobilité

Pour faire le pont entre les modèles théoriques de la reconnaissance des compétences et les pratiques observées dans le pays, il est justifié à notre avis de mettre de l'avant la notion de paradigme de la mobilité (Pellerin, 2011), qui permet de mettre en évidence les cadres de reconnaissance à l'échelle internationale mais aussi, les fragilités locales et les stratégies variables utilisées par les acteurs sociaux. L'ensemble des modèles présentés dans ce rapport (regroupement des pays par continent, selon la mappemonde des compétences ou en fonction de sous-modèles de reconnaissance), nous amène à parler davantage de mobilité internationale que de migration où la mobilité des travailleurs qualifiés correspond à une de leurs caractéristiques intrinsèques, à savoir la valeur ajoutée de leur capital humain. La reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés prend donc tout son sens puisque l'analyse n'est plus basée sur une simple logique de production et de gestion du marché du travail mais plutôt sur une logique de recherche de capital humain et de création de capital social, d'où l'intérêt par exemple du cas de la Finlande où l'intégration au marché du travail des immigrants qualifiés passe d'abord par l'inclusion sociale. À ce titre, nous pouvons étendre la réflexion à celle entamée pour le renouvellement de la gestion des ressources humaines quant au passage d'une logique de poste à une logique associée au titulaire du poste (donc au capital humain). Ainsi, le passage d'une logique de production à une logique de mobilité et de flexibilité met de l'avant un paradoxe important entre qualification et mobilité *versus* compétence et obstacle à la mobilité. Cet obstacle, comme nous l'avons documenté dans quelques-uns des modèles étudiés, peut disparaître si le pays d'accueil met en place des dispositifs et un système de reconnaissance des compétences réelles en milieu de travail.

En d'autres mots, la logique de « création du capital humain » dans un contexte de mobilité internationale des compétences passe par l'apport de l'immigrant en matière de compétences, d'expérience et moins en matière de qualification. Cette reconnaissance professionnelle des compétences passe aussi par la valorisation de l'intégration sociale à la société d'accueil.

5.11 La boîte noire des entreprises

Dans tous les pays étudiés, l'employeur est libre de reconnaître ou non la compétence de l'immigrant. On s'entend toutefois sur le fait que la certification officielle des compétences facilite

l'intégration professionnelle de l'immigrant. Dans cette optique, la Finlande propose par exemple à l'immigrant une sorte de déclaration non officielle de sa qualification afin de faciliter son intégration au marché du travail. Cette déclaration est sous la responsabilité d'un expert, qui décrit le contenu de la formation suivie par l'immigrant ainsi que son niveau de qualification. Dans d'autres pays nordiques, les entreprises qui recrutent les immigrants hautement qualifiés le font par des moyens diversifiés : Internet, annonces dans les quotidiens, *speed dating*, chasseurs de têtes, Twitter, Facebook, LinkedIn, agences internationales de placement et réseaux familiaux (Van Riemsdijk et Cook, 2013). On note également des entreprises qui versent un « bonus » à l'employé qui aura recruté un immigrant qualifié à partir de son réseau (*chain migration*)¹¹³. Plusieurs pays offrent par ailleurs une liste officielle des professions qui sont en pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En Allemagne, il est question d'un « vivier » de main-d'œuvre qualifiée que l'entreprise peut consulter pour combler des postes. La Finlande, la Suède et le Danemark appliquent, par ailleurs, le principe de l'« égalité de traitement » des immigrants avec les personnes originaires du pays. Dingu-Kyrklund (2013) mentionne toutefois que l'évaluation des compétences en milieu de travail est très complexe. À noter que la documentation fournit peu d'information sur les pratiques de reconnaissance des compétences des immigrants en milieu de travail, ce qui nous laisse croire à la diversité et au caractère informel de ces pratiques.

¹¹³ L'exemple du travailleur immigrant qui rejoint, par exemple, un ami en Norvège.

Section 6 – Quelques recommandations

- I. L'importance d'approfondir les concepts sur lesquels repose la reconnaissance des compétences des immigrants, principalement dans les documents ministériels et les guides procéduraux qui sont accessibles en ligne. Cet approfondissement permettrait de mieux saisir la portée du dispositif québécois au regard, notamment, des instruments de mesure et d'évaluation de la compétence. La « compétence » renvoie à des instruments de mesure qui reposent sur d'autres prémisses scientifiques que celles qui fondent, par exemple, les systèmes de pointage prémigratoire. Les modèles nationaux proposent d'ailleurs des stratégies évaluatives qui pourraient servir le dispositif québécois en ce qui concerne la reconnaissance des compétences; dans la mesure bien entendu où la « compétence » de l'immigrant s'avère un enjeu de premier plan pour le modèle québécois.
- II. La nécessité d'approfondir la question de la « compétence culturelle » en milieu québécois. Cette question permet de s'interroger, d'une part, sur la validité des instruments de mesure de la compétence et leur pertinence selon le pays d'origine et soulève, d'autre part, la question de l'intégration sociale des immigrants, ici du point de vue de l'employeur. Il serait effectivement très intéressant pour le modèle québécois de comprendre les enjeux de la compétence culturelle en milieu de travail, afin d'investir éventuellement en recherche sur les bonnes pratiques en matière d'intégration des immigrants en milieu de travail.
- III. Offrir un site Web proposant aux employeurs des services-conseils thématiques sur la reconnaissance des compétences des immigrants, sur les approches et les pratiques évaluatives.
- IV. Investir dans les partenariats collaboratifs afin de renforcer l'implication des employeurs, des syndicats et des associations sectorielles dans la circulation de l'information sur les dispositifs de reconnaissance des compétences des immigrants. Ces partenariats fondent

la représentation que se font certains acteurs nationaux et internationaux de la reconnaissance des immigrants en tant que système qui intègre des dispositifs multiples (ex. : RAC du milieu de l'éducation, le programme d'apprentissage en milieu de travail promu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), les conventions collectives).

- V. L'importance d'investir en recherche sur l'analyse des pratiques de la reconnaissance des compétences des immigrants dans le domaine des professions réglementées. Chaque organisme de régulation des professions constitue une importante source d'informations sur les pratiques de reconnaissance des compétences, sans aucun doute transférables d'une profession à une autre.

- VI. Mettre en place un observatoire international des bonnes pratiques en matière de reconnaissance des compétences de l'immigrant. Ce dispositif pourrait servir autant le milieu des métiers (régulés ou non), celui des professions réglementées que les employeurs. Cet observatoire pourrait constituer une base d'informations dynamique et accessible, pour le transfert des connaissances et l'échange de bonnes pratiques en matière de reconnaissance des compétences des immigrants, à l'échelle nationale et internationale. Ce genre d'observatoire n'existe pas actuellement dans le monde. Le Québec serait innovateur en ce domaine.

Références

- Albaugh, Q. et F.L. Seidle (2013). *Foreign Credential Recognition in Canada*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Albertsen, K.B. (2012). « Europeanising labour migration policies and pursuing national objectives », *DIIS Policy brief*, Danish Institute for International Studies, [en ligne], <http://subweb.diis.dk/graphics/Publications/Policybriefs2012/PB2012%20Katrine%20Borg%20Albertsen.pdf>.
- Amable, B. (2005). *Les cinq capitalismes : Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Paris, Édition du Seuil, coll. « Économie humaine », 374 p.
- Aragon, S.R., H.J. Woo et M.R. Marvel (2004). *Analysis of the Integration of Skill Standards into Community College Curriculum*, National Research Center for Career and Technical Education, Ohio State University, 64 p.
- Ardittis, S. (1985). « Pour une régulation concertée des courants de compétences entre pays en développement et pays d'emploi », *Revue européenne de migrations internationales*, vol. 1, n° 1, p. 103-121.
- Aubret, J. et P. Gilbert (1994). *Reconnaissance et validation des acquis*, Que Sais-je?, Presses Universitaires de France, 126 p.
- Aventur, F., C. Campo et M. Möbus (1999). « Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze », *Cereq – Bref*, n° 150, février.
- Bahn, S. (2014). « Migrant workers on temporary 457 visas working in Australia: implications for human resources management », *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 52, n° 1, p. 77-92.
- Barratt, J. (2013). « Recognition of qualifications and competences of migrants », Rapport de recherche, *International Organization for Migration (IOM)*, A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, 260 p.
- Behtoui, A. (2008). *Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market*, Suède, Working paper, 34 p., [en ligne], <http://www.amid.dk/ocs/viewpaper.php?id=119&cf=1>.
- Berset, A., et al. (1999). « Qualification-déqualification professionnelles des immigrants : Approche théorique », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 15, n° 3, p. 87-100.
- Bessy, C. (2000). « La certification des compétences en Grande-Bretagne : Les risques d'exclusion induits par la valorisation d'aptitudes générales », *Formation Emploi*, n° 71, p. 21-35.
- Bhattacharjee, A. (2012). « Migration of Indian health professionals to selected European nations: The Case of Denmark », Bangalore, IIM Bangalore Research paper n° 375, *Indian Institute of Management*, 33 p.

- Bjornavold, J. (2001). « Assurer la transparence des compétences : identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe », Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 239 p.
- Border, B. (1998). *The Status of Alternative Assessments through the 1990s: Performance and Authentic Assessments in Relation to Vocational-Technical Education Technical Skills, Workplace Skills, and Related Academic Skill*, Decatur (GA), Vocational Technical Education Consortium of States, 53 p.
- Bosswick, W. (2013). « Recognition of qualifications and competences of migrants in Germany », dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 2, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, p. 67-87.
- Bouder, A. et J.L. Kirsch (2008). « Drawing up European competence standards: Some thoughts about the experience gained in France », *Training and Employment*, n°78.
- Bratti, M. et C. Conti (2014). « The Effect of (Mostly Unskilled) Immigration on the Innovation of Italian Regions », *IZA Discussion Paper*, n°7922, 30 p.
- Caillaud, P. (2004). *Les certifications en France et en Europe. Que disent les recherches françaises et internationales?*, Direction de la recherche, PIREF, 32 p., [en ligne], <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00597351/document>,
- Carlsten, T.C., et al. (2006). *New OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning*, Country Background Report Norway, 101 p., [en ligne], <http://www.oecd.org/norway/41782275.pdf>.
- Cedefop (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 44 p., [en ligne], www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf.
- Cedefop (2009). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 109 p., [en ligne], www.cedefop.europa.eu/files/4054_fr.pdf.
- Cedefop (2011). *Spain: VET in Europe – Country Report*, REFERNET, Cedefop, 98 p., [en ligne], <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2011>.
- Cedefop (2012). *Norway: VET in Europe – Country Report*, REFERNET, Cedefop, 40 p., [en ligne], www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_no.pdf.
- Cedefop (2013). *Analysis and overview of NQF developments in European countries: Annual report 2012*, Luxembourg, Working paper n° 17, Office of the European Union, 338 p., [en ligne], www.cedefop.europa.eu/files/6117_en.pdf.

- Cerna, L. (2009). « The varieties of high-skilled immigration policies: coalitions and policy outputs in advanced industrial countries », *Journal of European Public Policy*, vol. 16, n° 1, p. 144-161.
- Charraud, A.M. (2003). « CNCP et RNCP, les piliers du développement de la validation des acquis », *Actualité de la formation permanente*, n° 182, janvier-février, p. 39-41, [en ligne], <http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/m3.pdf>.
- Colardyn, D. et J. Bjornavold (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning: National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, Luxembourg, Cedefop Panorama series n° 117, Office for Official Publications of the European Communities, 161 p., [en ligne], http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/rec/01_aprendizaje_contiuo.pdf.
- Combes, M.C. et N. Quintero (2008). « Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience », Marseille, *Net.Doc*, n° 34.
- Connell, J. et P. Stanton (2014). « Skills and the role of HRM: toward a research agenda for the Asia Pacific region », *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 52, n° 1, p. 4-22.
- Costanza, B. et K.F. Zimmermann (2013). « Cost and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Countries: Country Study Germany », *IZA Policy Paper*, n° 72, 57 p.
- Cuddy, N. et T. Leney (2005). *La formation et l'enseignement professionnels au Royaume-Uni, une brève description*, Luxembourg, Cedefop Panorama series n° 113, Office for Official Publications of the European Communities, 94 p., [en ligne], www.cedefop.europa.eu/files/5159_fr.pdf.
- Darnis, J.P. (2010). « L'immigration, enjeu de politique intérieure et de politique étrangère pour l'Italie contemporaine », *Italies*, vol. 14, p. 203-215, [En ligne], <http://italies.revues.org/3272>.
- De Backer, B. (2002). *Validation des compétences: Déformalisation de la formation et formalisation des compétences*, Étude exploratoire, Association des Fonds sociaux du secteur non-marchand OSBL, 59 p.
- Defoort, C. (2008). « Tendances de long terme des migrations internationales : analyse à partir des six principaux pays receveurs », *Population*, vol. 3, n° 2, p. 317-351.
- Descy, P. et M. Tessaring (2002). *Objectif compétence: former et se former*, Luxembourg, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe : rapport de synthèse, Cedefop Reference series.
- Devitt, C. (2011). « Varieties of Capitalism, Variation in Labour Immigration », *Journal of Ethic and Migration Studies*, vol. 37, n° 4, p. 579-596.
- Dingu-Kyrklund, E. (2013). « Recognition of qualifications and competences of migrants in Sweden », dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 5, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, p. 143-168.

- Docquier, F. et H. Rapoport (2005). « Migration du travail qualifié et formation de capital humain dans les pays en développement : un modèle stylisé et une revue de la littérature récente », *Économie internationale*, vol. 4, n° 104, p. 5-26.
- Dumont, J.C. et O. Monso (2007). « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil », *Perspective des migrations internationales*, SOPEMI-Edition 2002, OCDE, p. 141-170.
- Education Council and European Commission (2004). *Education & Training 2010. The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe*, Official Journal C-104, EU Council of the EU Document, [en ligne], http://aei.pitt.edu/42883/1/Joint_interim_report_2004.pdf.
- Fernandez, M. et C. Parra (2013). *Integration of highly skilled third country nationals in Europe: a new proposal for circular talent management*, Rapport de recherche, University Institute of Studies on Migration et Comillas Pontifical University, 146 p.
- Feutrie, M. (1997). *Identification, validation et accréditation de l'apprentissage antérieur et informel : France*, Rapport national Panorama Cedefop, Service Universitaire de Développement Économique et Social, Université de Lille, 78 p.
- Fretwell, D.H., et al. (2001). *A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries*, Colombus, Center for Education and Training for Employment, European Training Foundation, Ohio State University.
- Friedman, V.J. et A. Berthoin-Antal (2005). « Negotiating Reality: A Theory of Action Approach to Intercultural Competence », *Management Learning*, vol. 36, n° 1, p. 69-86.
- Gabrielli, L. (2011). *La construction de la politique d'immigration espagnole : ambiguïtés et ambivalences à travers le cas des migrations ouest-africaines*, Thèse de doctorat, Université de Bordeaux, École doctorale de science politique de Bordeaux, 479 p.
- Gazier, B. (1998). « Ce que sont les marchés transitionnels », dans J. C. Barbier et J. Gautié (sous la dir. de), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux E.U.*, Paris, PUF, p. 339-355.
- Guo, S. (2011). « Return Chinese migrants or Canadian diaspora? Exploring the experience of Chinese Canadians in China », dans *Migration, indigenization and interaction: Chinese overseas and globalization*, Singapour, World Scientific Publishing, p. 297-320.
- Haahr, J.H. et E.H. Hansens (2006). « Adult Skills Assessment in Europe: Feasibility study », dans *Policy and Business Analysis Final Report*, Danish Technological Institute, 127 p., [en ligne], http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-b/omb/06/adult_skills_assessment.pdf.
- Hall, P. (2006). *The Labour Market Situation of Highly Skilled Immigrants in Canada's Hi-Tech Clusters*, Working Paper, HRSDC, IC, SSHRC-INE, n° 2006 D-18.

- Hall, P. et D. Soskice (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 566 p.
- Hanf, G. et V. Rein (2008). « Cadre européen et cadre national des certifications-un défi pour la formation professionnelle en Allemagne », *Revue européenne de formation professionnelle*, n° 42/43, p. 125-142.
- Hawthorne, L. (2011a). *Health Workforce Migration to Australia – Policy Trends and Outcomes 2004-2010*, Adelaïde, Health Workforce Australia, p. 97-98.
- Hawthorne, L. (2011b). *Competing for skills: migration policies and trends in New Zealand and Australia*, Full Report, Department of Immigration and Citizenship, Australian Government, 223 p.
- Hawthorne, L. (2013). *Recognizing foreign qualifications: emerging global trends*, University of Melbourne, Migration Policy Institute, 22 p.
- Houle, R. et L. Yssaad (2010). « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspective*, n° 75-001-X, Statistique Canada, p. 19-36.
- Hubert, P., K. Nowotny et J. Bock-Schappelwein (2010). « Qualification Structure, Over-and Under-qualification of the Foreign Born in Austria and the EU », *FIW Research Reports*, vol. 10, n° 8, 114 p.
- Kahanec, M. et K.F. Zimmermann (2011). *High-Skilled Immigration Policy in Europe*, Discussion Papers n° 1096, Berlin, DIW, German Institute for Economic Research, 44 p.
- Keating, J. (2008). « Qualifications Systems and National Qualifications Frameworks », communication présentée dans le cadre de *The Monash University-ACER Centre for the Economics of Education and Training Annual Conference University of Melbourne*, Melbourne, 31 octobre 2008.
- Khallash S. et J. Saunders (2013). « Recognition of qualifications and competences of migrants in Denmark », dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 5, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, p. 45-66.
- Koller, S. (2011). « Migrants latino-américains à Madrid : quelles stratégies pour la reconnaissance professionnelle? », *Amérique Latine Histoire et Mémoire*, Les cahiers ALHIM, vol. 22, [en ligne], <http://alhim.revues.org/4023>.
- Konrad, J. (2006). « La validation des acquis et des compétences au Royaume-Uni », *Éducation - Line*.
- Kornø Rasmussen H. (2010). « Danmark taber kampen om højtuddannede indvandrere », *Dagbladet Information*, dans A. Ostling (2013), *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, CARIM – India Research Report, n° 43, 9 p., [en

ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29505/CARIM-India-2013%20-%2043.pdf?sequence=1>.

- Le Boterf, G. (2002). *Développer la compétence des professionnels : construire les parcours de professionnalisation*, Paris, Éditions d'Organisation, 312 p.
- Le Boterf, G. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives : agir et réussir avec compétence*, 4^e édition revue et augmentée, Groupe Eyrolles, Éditions d'Organisation, 271 p.
- Lejeune, M. (2008). *Pertinence pour le Québec des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni*, Montréal, Rapport de recherche soumis au Programme de subventions à la recherche appliquée (PSRA) du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, sous la direction de F. Lesemann, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, INRS Centre Urbanisation Culture Société, 122 p.
- Lejeune, M. (2012). « Régimes institutionnels et modèles nationaux de la qualification professionnelle en Europe et en Amérique du Nord : vers un modèle communautaire de la mobilité de la main-d'œuvre », dans F. Lesemann et M. Casalet (sous la dir. de), *Le développement des compétences dans le cadre d'une société-économie de la connaissance*, *Revue Innovation RICEC*, vol. 4, n° 1.
- Lejeune, M. (2013). « La certification des compétences en milieu de travail : modèles nationaux et enjeux pour la professionnalisation », dans M. Boisclair et P. Maubant (sous la dir. de), *Les pratiques de formation, d'intervention et d'accompagnement dans les métiers des ressources humaines*, École nationale d'administration publique (ENAP) et Institut de recherche sur les pratiques éducatives (IRPE), Université de Sherbrooke, PUQ.
- Lejeune, M. et A. Bernier (2014a). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Québec, Rapport préliminaire (vol. 1) remis à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 22 p.
- Lejeune, M. et A. Bernier (2014b). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Québec, Rapport préliminaire (vol. 2) remis à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 47 p.
- Leplat, J. (2000). « Compétences individuelles, compétences collectives », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 6, n° 3-4, p. 47-73.
- Lessemann, F., M. Lejeune et S.A. Hart (2005). *Inventaire international et documentation des dispositifs nationaux de qualification professionnelle (France, États-Unis, Espagne, Italie,*

- Portugal, Suisse et Mexique*), Rapport de recherche, Programme de subventions à la recherche appliquée (PSRA) du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, 166 p.
- Lettmayr, C.F. et T. Riihimäki (2010). « Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices », Luxembourg, *Cedefop Reference series*, n° 84, Publications Office of the European Union, 263 p.
- Liebig, T. (2007). *The labour Market Integration of Immigrants in Denmark*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 50, 80 p.
- Lindahl, B. (2010). « Nordic region balancing the need for labour and risk of dumping », *Nordic Labour Journal*, 10 mai 2010, [en ligne], <http://www.nordiclabourjournal.org/ifokus/in-focus-2010/theme-joint-nordic-drive-for-more-foreign-labour/nordic-region-balancingthe-need-for-labour-and-risk-of-dumping?searchterm=Wesley>.
- Liversage, A. (2009). « Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectory of High-Skilled Immigrants in Denmark », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 35, n° 2, p. 203-226.
- Lodovici, M.S. (2010). *Réussir l'insertion des immigrés sur le marché du travail. Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale*, Oslo, Rapport de synthèse, Centre européen de recherche en politique sociale, Commission européenne Emploi, affaires sociales et inclusion.
- Mahmud, S., Q. Alam et C. Härtel (2014). « Mismatches in skills and attributes of immigrants and problems with workplace integration: a study of IT and engineering professionals in Australia », *Human Resource Management Journal*.
- Markus, H.R. et S. Kitayama (2003). « Culture, Self, and Reality of the Social », *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, vol. 14, n° 3-4, p. 277-283.
- Marshall, R. (2011). *Value-added immigration. Lessons for the United States from Canada, Australia, and the United Kingdom*, Washington, Economic Policy Institute.
- Mattoo, A., I.C. Neagu et C. Ozden (2008). « Brain waste? Educated immigrants in the US labor market », *Journal of Development Economics*, vol. 87, n° 2, p. 255-269.
- Medef (2002). *Objectif compétences, des pratiques européennes innovantes*, Paris, Cahier thématique réalisé par le Medef.
- Méhaut, P. (1997). « Le diplôme, une énorme multivalente? », dans M. Möbus et É. Verdier (sous la dir. de), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France, conceptions et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan, p. 263-273.
- Merle, V. (1997). « L'évolution des systèmes de validation et de certification. Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France? », *Formation Professionnelle*, vol. 12, p. 37-49.

- Mertens, L. (1999). *Labour Competence: emergence, analytical frameworks and institutional models*, Montevideo et Genève, CINTERFOR, International Labour Organization, 120 p.
- Misko, J., F. Beddie et L. Smith (2007). *Aperçu thématique de l'OCDE de la reconnaissance de la formation non formelle et informelle : Rapport général du pays, Australie*, Paris, OCDE.
- Misztal, B.A. (1991). « Migrant women in Australia », *Journal of Intercultural Studies*, vol. 12, n° 2, p. 15-34.
- Mohn, T.N. (2008). *Validation of non-formal and informal learning outcomes in Norway*, Working Document DRAFT, Association for the Development of Education in Africa (ADEA), International Institute for Educational Planning.
- Moodie, G. (2002). « Identifying vocational education and training », *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 54, n° 2, p. 249-266.
- Mortensen, C.F. (2013). « Executive Secretary and Press Officer at the Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment », dans A. Ostling (2013), *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, CARIM – India Research Report, n° 43, 9 p., [en ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29505/CARIM-India-2013%20-%2043.pdf?sequence=1>.
- Nathan, M. (2013). « The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries », *IZA Discussion Paper*, n° 7653, 40 p.
- Nedelcu, M. (2009). *Le migrant online : nouveaux modèles migratoires à l'ère du numérique*, Questions sociologiques, L'Harmattan, 323 p.
- Neisser, U. (1976). *Cognition and Reality: Principles and Implications of Cognitive Psychology*, W. H. Freeman 7Co Ltd, 230 p.
- Newtodenmark.dk (2013). « Permanent résident », [en ligne], http://www.nyidanmark.dk/en/us/coming_to_dk/permanent-residence-permit/permanent-residencepermit.
- OCDE (2005). *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie*, Activité de l'OCDE, Rapport du Groupe thématique 2 : Normes et assurance-qualité en matière de qualifications, particulièrement sous l'angle de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels.
- OCDE (2007). *OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning. Country Background Report* (pour : Ireland, Australie, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni).
- OCDE (2008a). *Les migrants et l'emploi (vol. 2) : l'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Politique et données des migrations internationales, Chapitre V – Portugal, OCDE, 334 p.

- OCDE (2008b). *Thematic review on recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Denmark (2007)*, Danish Technological Institute-Commissioned by the Danish Ministry of Education.
- OCDE (2008c). *Thematic Review on Recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Spain*, 152 p.
- OCDE (2008d). *Recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Italy*, OECD Activity, 68 p.
- OCDE (2010). *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel, résultats, politiques et pratiques*, P. Werquin (sous la direction de), Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- OCDE (2012a). *Perspective des migrations internationales*, Éditions OCDE.
- OCDE (2012b). *Trouver ses marques. Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrés 2012*, Éditions OCDE.
- OCDE (2013). *International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing.
- OCDE (2013). *Perspective des migrations internationales 2013. Notes par pays : développement récent des mouvements et des politiques migratoires*, OCDE.
- OCDE (2014). *OECD Factbook. Economic, environmental, and social statistics*, OECD Publishing.
- Oiry, E. (2005). « Qualification et compétences : deux sœurs jumelles? », *Revue française de gestion*, vol. 5, n° 158, p. 13-34.
- Ostling, A. (2013). *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, San Domenico di Fiesole (FI), CARIM-India RR 2013/43, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute.
- Papadementriou, D.G. et M. Sumption (2013). *Attracting and Selecting from the Global Talent Pool – Policy challenges*, Report, Migration Policy Institute, 17 p.
- Pehkonen, A. (2006). « Immigrants Paths to Employment in Finland », *Finnish Yearbook of Population Research*, vol. 42, p. 113-128.
- Pellerin, H. (2011). « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n° 2, p. 57-75.
- Pugliese, E. (2010). « Le modèle méditerranéen de l'immigration. Contexte, espace, périodisation, caractéristiques, stabilité », *Italies*, vol. 14, p. 12-32
- Pruvost, F. (2005). « Pourquoi s'emparer de la notion de compétence(s)? », *Analyse et documents économiques*, vol. 98, février, p. 50-60.
- Rolls, S. (2012). *Denmark: VET in Europe – Country report*. REFERNET, Cedefop.

- Ruhs M. (2011). *Openness, Skills and Rights: An empirical analysis of labour immigration programmes in 46 high and middle-income countries*, Compas, Working Paper n° 88, University of Oxford.
- Schoon, C.G. et I.L. Smith (2000). *The Licensure and Certification Mission, Legal, Social and Political Foundations*, Forbes Custom Pub, 258 p.
- Seidel, S., et al. (2008). *Status of Recognition of non-formal and informal learning in Germany within the framework of the OECD activity « Recognition of non-formal and informal Learning »*, Federal Ministry of Education and Research.
- Sellin, B. (2008). « La proposition d'un cadre européen des certifications : possibilités et limites de sa transposition dans la réalité », *Revue européenne de formation professionnelle*, numéro thématique, 42/43, p. 4-21.
- Speckesser, S. (2013). *The immigrant workforce in germany: formal and informal barrier to addressing skills deficits*, Institute for Employment Studies, Transatlantic Council on Migration, 27 p., [en ligne], <http://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Skills-SpeckesserFINAL.pdf>.
- Stanners P. et E. Beacom (2012). « Green card a red light for ambitious immigrants. The Copenhagen Post », [en ligne], <http://cphpost.dk/news/making-cut-immigrationdk/green-card-red-light-ambitious-immigrants>.
- Stehrer, R. (2010). « Migrants' skills and productivity: A European perspective », *National Institute Economic Review* 213, R20–R34.
- Straka, G.A. (2004). « Measurement and evaluation of competence », dans P. Descy et M. Tessaring, *The foundations of evaluation and impact research*, Luxembourg, Third Report on vocational training research in Europe: background report, Office for Official Publications of the European Communities, Cedefop Reference Series, n° 58, p. 263-311.
- Stroobants, M. (2002). « La qualification ou comment s'en débarrasser », dans *L'énigme de la compétence en éducation*, p. 61-73, De Boeck Supérieur, 234 p.
- Sumption, M. (2013). *Tackling Brain Waste: Strategies to improve the recognition of immigrants' foreign qualification*, Report, Migration Policy Institute, 19 p.
- Thorud, E., et al. (2013). *International Migration 2011-2012*, IMO Report for Norway, 83 p., [en ligne], http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/rapporter/2013/IMO_report_2011_2012_final.pdf.
- Tritscher-Archan, S. et S. Nowak (2011). « VET in Europe – Country Report Austria », Cedefop, dans P. Musset, et al. (2013), *A Skills beyond School Review of Austria*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing.

- Tuck, R. (2007). *An introductory guide to national qualification frameworks: conceptual and practical issues for policy makers*, Organisation internationale du travail, Genève.
- Van Riemsdijk, M. et M. Cook (2013). *International talent recruitment to Norway: Opportunities, challenges, and lived experiences of skilled migrants*, Oslo, Institute for Labor and Social Research (FAFO).
- Ventura, G.G. (2013). *Highly Skilled Indian Migrant Population in Spain*, CARIM-India Research Report, n° 39, 8 p., [en ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29501/CARIM-India-2013%20-%2039.pdf?sequence=1>.
- Wagner, R.K. et R.J. Sternberg (1985). « Practical intelligence in real-world pursuits: the role of tacit knowledge », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 49, n° 2, p. 436-458.
- Webb, E. (2007). *Reconnaissance et validation des acquis non formels et informels des enseignants et formateurs de la FEP dans les États membres de l'UE*, Luxembourg, Cedefop Panorama Series, n° 152, 87 p.
- Wheelahan, L. (2011). « From old to new: the Australian qualifications framework », *Journal of Education and Work*, vol. 24, n° 3-4, p. 323-342.
- Wickramasekara, P. (2004). *Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation*, Genève, ILO Perspectives on Labor Migration Series, [en ligne], <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom5e.pdf>.
- Young, M. (2001). « Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires », *Formation Emploi*, vol. 76, p. 205-209.
- Young, M. (2008). « Towards a European qualifications framework: some cautionary observations », *Journal of European Industrial Training*, vol. 32, n° 2-3, p. 127-137.
- Zarifian, P. (2009). *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Presses Universitaires de France, Collection « Travail humain (le) », 192 p.