

## ADÉQUATION ENTRE OPPORTUNITÉS ET COMPÉTENCES

EQUAL préconise un audit de compétences pour les demandeurs d'asile

### Vaincre les préjugés relatifs aux demandeurs d'asile

Lorsque des demandeurs d'asile arrivent dans l'UE, leur intégration dans la population active du pays d'accueil passe par une étape cruciale : la reconnaissance de leurs compétences et qualifications personnelles. Toutefois, ce processus n'a rien d'évident car beaucoup de demandeurs d'asile ont des compétences non sanctionnées par un diplôme ou ne peuvent produire de certificats ou de preuves d'études ou d'emplois antérieurs ou d'expériences utiles, vu les circonstances dans lesquelles ils ont dû quitter leur pays d'origine.

Les outils et mécanismes adéquats manquent pour tenir compte de la situation spécifique des demandeurs d'asile. Certaines compétences peuvent ne pas vraiment correspondre aux besoins du marché de l'emploi du pays d'accueil et la plupart des demandeurs d'asile n'ont pas une maîtrise suffisante de la langue du pays d'accueil. Dans ces circonstances, l'évaluation de leurs compétences et leur intégration sur le marché de l'emploi peuvent se révéler plus difficiles que pour beaucoup d'autres groupes, ce qui a des conséquences négatives à la fois pour le demandeur d'asile, dont les compétences et la motivation s'érodent, et pour la société d'accueil, qui se voit privée de ressources humaines potentielles susceptibles d'apporter leur contribution au marché de l'emploi.

Vu les contraintes législatives de certains pays de l'UE et le manque d'outils d'évaluation des compétences et qualifications des demandeurs d'asile, les employeurs ne sont pas en mesure de reconnaître que les demandeurs d'asile peuvent avoir des expériences et qualifications professionnelles non disponibles ou difficiles à trouver sur le marché national. Ils hésitent dès lors à leur donner des opportunités d'emploi, ce qui entraîne préjugés et discriminations à l'encontre des demandeurs d'asile.

### Relier les compétences des demandeurs d'asile aux besoins du marché de l'emploi

**L'UE est confrontée à des pénuries de main-d'œuvre**  
Depuis 1990, l'UE a accueilli plus de 5 millions de demandeurs d'asile, soit l'équivalent d'un petit État membre. Pendant ce temps, les 15 États membres de l'UE ont accueilli en moyenne 14 demandeurs d'asile par 1.000 habitants et les 10 nouveaux États membres ont reçu plus de 37.000 demandes d'asile en 2003, un chiffre en hausse par rapport aux années précédentes.

L'évolution du contexte économique et social général de l'UE se caractérise par des pénuries de compétences et de main-d'œuvre, une concurrence accrue pour les personnes hautement qualifiées et une accélération du vieillissement. On estime que même dans le cas d'une immigration modérée, le vieillissement fera baisser la population active de l'UE élargie à 25 de 303 millions à 297 millions d'ici 2020 et à 280 millions d'ici 2030. Une telle chute aura un impact majeur sur les systèmes de sécurité sociale des États membres. Or, beaucoup de demandeurs d'asile ont des compétences et des qualifications intéressantes sur le plan économique et social ou susceptibles de combler des pénuries de compétences. Toutefois, au départ, il peut être difficile d'utiliser les compétences des demandeurs d'asile dès son arrivée dans le pays d'accueil, surtout si leurs qualifications ne sont pas reconnues. Un processus d'audit de compétences peut identifier les compétences des demandeurs d'asile et les mettre en corrélation avec les besoins du marché de l'emploi de l'UE.

**L'UE soutient l'intégration des travailleurs migrants**  
Depuis le lancement de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) en 1997, les États membres se sont engagés à promouvoir l'intégration des groupes défavorisés (y compris des travailleurs migrants et des minorités ethniques), à combattre les discriminations et à attirer plus de travailleurs sur le marché de l'emploi. Bien que les demandeurs d'asile ne soient pas

officiellement repris dans cette stratégie, le fait qu'un volet de l'initiative EQUAL leur soit consacré en fait un groupe-cible à prendre en considération.

Le Processus d'inclusion sociale constitue un autre projet politique important pour les demandeurs d'asile. Par ailleurs, tous les États membres de l'UE soutiennent les activités du domaine thématique consacré aux demandeurs d'asile dans leurs programmes EQUAL. Ce domaine thématique encourage spécifiquement l'intégration socio-professionnelle des demandeurs d'asile, qui peut être améliorée par la mise en œuvre d'audits de compétences. Environ 5% des ressources d'EQUAL sont consacrées à ce domaine thématique des demandeurs d'asile, qui compte actuellement 38 partenariats de développement.

Un régime d'asile européen commun (CEAS), basé sur une application totale et globale de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés, adoptée en 1951 par les Nations Unies, a été proposé par le Conseil européen de Tampere en 1999. Les conclusions de Tampere et le traité d'Amsterdam ont fixé un délai de cinq ans pour travailler à l'adoption d'instruments législatifs et autres déterminant des normes et mesures minimums en matière de politique européenne d'asile, notamment la directive relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile (adoptée en janvier 2003). L'expérience de l'application d'audits de compétences pour les demandeurs d'asile revêt un intérêt particulier dans le cadre de la mise en œuvre de cette directive et, en particulier, de ses articles 11 et 12 relatifs à l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Les audits de compétences peuvent être utilisés dans les différents contextes des États membres de l'UE. L'utilisation d'audits de compétences permet à la société d'accueil de prendre conscience du potentiel des demandeurs d'asile et encourage l'intégration professionnelle de ceux-ci. La mise en œuvre de ces audits constitue donc un excellent exemple des avantages à trouver en dépassant les normes minimales de la Directive relative à l'accueil des demandeurs d'asile.

### **Conseils d'orientation professionnelle pour les groupes défavorisés**

#### **Les facteurs qui font la différence - un bon portfolio de carrière**

Les audits de compétences débouchent, entre autres, sur la production d'un CV ou d'un « portfolio », détenu et élaboré par le demandeur d'asile et pouvant être présenté à des employeurs et des organisations d'enseignement et de formation. Dans beaucoup de pays d'origine des demandeurs d'asile, les CV ne sont pas utilisés aussi couramment que dans l'UE. Dès lors, les avantages et objectifs de la rédaction d'un CV sont clarifiés pendant le processus d'audits des compétences. Le portfolio individuel est plus complet qu'un CV normal car il tente d'expliquer le contexte de toutes les compétences acquises par le demandeur d'asile dans son pays d'origine et replace ces compétences dans le contexte du pays d'accueil. Ce portfolio peut être utilisé lors d'un entretien d'embauche et contribuer à faire la preuve des compétences maîtrisées par le demandeur d'asile. Ce point est particulièrement important lorsque le demandeur d'asile ne dispose pas de qualifications officialisées par un certificat au terme d'études antérieures ou d'une expérience professionnelle mais peut prouver qu'il a des compétences adéquates acquises par d'autres pratiques et intérêts, comme lors d'un travail au service de la collectivité.

Par le biais de l'élaboration d'un CV ou d'un portfolio, le processus d'audit des compétences peut offrir aux demandeurs d'asile un accès à un enseignement, une formation, du bénévolat, un emploi ou d'autres formes d'expérience professionnelle, telles que le contrat d'apprentissage ou l'observation au travail. Cette approche est bénéfique pour la société d'accueil et réduit les « coûts » de l'inactivité et de l'aliénation des demandeurs d'asile car ceux-ci sont intégrés dans la société d'accueil et leur potentiel est utilisé. En outre, les audits de compétences permettent de renforcer les pouvoirs les individus concernés, quel que soit leur avenir ou l'issue de la procédure de demande d'asile entamée.

En général, les audits de compétences mettent en lumière les nombreuses compétences des demandeurs d'asile, ce qui permet de battre en brèche les préjugés et de porter l'attention du grand public sur les intérêts et les problèmes des demandeurs d'asile. De plus, la création de partenariats accroît la participation des demandeurs d'asile et du grand public à la société hôte, ce qui renforce le sentiment général d'appartenance à une communauté.

Environ 30% des partenariats de développement repris dans le domaine thématique des demandeurs d'asile concernent l'élaboration, les tests et l'application d'outils pour reconnaître, apprécier et évaluer les compétences et les aptitudes des demandeurs d'asile. Les observations suivantes ont été faites :

- Pendant les audits de compétences, chaque participant a élaboré un CV ou un portfolio, ce qui a permis aux demandeurs d'asile de comprendre leur position sur le marché de l'emploi, quelles sont les compétences requises, les compétences manquantes et les meilleures options/opportunités pour l'avenir.
- Les audits de compétences ont facilité l'accès aux ressources d'enseignement et de formation ou au marché de l'emploi et ont amélioré l'adéquation entre demandeurs d'asile et opportunités.
- Lorsque les participants ont trouvé du travail, les audits de compétences ont directement contribué à réduire les coûts à charge de la collectivité et l'aide sociale.
- Les audits de compétences ont favorisé l'intégration dans la société d'accueil grâce à l'accès à un enseignement, une formation ou un emploi adéquat.

### **Tests des audits de compétences - Résultats**

Plusieurs partenariats de développement relevant du domaine thématique des demandeurs d'asile et représentant près de 15% de l'ensemble des projets de ce domaine thématique ont constitué un groupe de travail transnational sur les audits de compétences en octobre 2003 afin d'identifier leurs facteurs de succès et bonnes pratiques. Issus du Danemark, d'Allemagne, des Pays-Bas, de Suède et du Royaume-Uni, ils ont réalisé des audits de compétences auprès de plus de 1.000 participants. Ils ont examiné les différents processus d'audit de compétences qui avaient été élaborés, ont évalué les coûts et les avantages, rédigé des questionnaires et entrepris des études de cas ciblées sur des demandeurs d'asile spécifiques qui avaient participé à un audit de compétences<sup>[1]</sup>. Leur travail a produit les résultats suivants :

#### **La réussite d'un audit requiert une planification minutieuse**

Les audits de compétences pourraient constituer un processus intégré à l'intérieur de programmes plus généraux offrant aux demandeurs d'asile une orientation professionnelle, des consultations spécifiques, des formations et un accès à l'emploi ou à une expérience professionnelle et pourraient ainsi devenir un maillon essentiel de la réussite de leur intégration. Les partenariats de développement ont défini sept « étapes clés » communes vers la réussite d'un processus d'audit :

- une sélection rigoureuse des participants pour garantir leur motivation et leur volonté de participer à un exercice souvent long ;
- **des entretiens préliminaires** - en tant que première introduction aux audits de compétences pour comprendre les attentes, ambitions et le parcours du demandeur d'asile ;
- **l'identification réelle des compétences générales et spécialisées/ qualifications / aptitudes/ expérience de travail/compréhension linguistique ;**
- **validation** et « traduction » des compétences et qualifications en certificats valables dans le pays d'accueil ;
- rédaction et présentation d'un **portfolio ou d'un CV** écrit ;
- **établissement de corrélations entre options et opportunités** avec les systèmes d'enseignement/de formation et le marché de l'emploi ;
- **suivi** des avantages directs et indirects ainsi que de tous coûts et inconvénients.

#### **Les audits de compétences sont rentables sur le plan des coûts**

Les audits de compétences requièrent beaucoup de ressources mais les avantages l'emportent sur les coûts. En moyenne, les partenaires d'EQUAL ont estimé que les coûts d'un audit de compétences se situaient dans une fourchette de 200 à 1.000 euros par personne (matériel et ressources humaines compris), mais les coûts des services d'orientation, allocations d'accueil et autres diminuaient une fois que les demandeurs d'asile devenaient autonomes sur le plan financier.

Les demandeurs d'asile ont également tiré profit de l'apprentissage et de la compréhension des différences entre les cultures et de la sensibilisation à ces différences.

Les données disponibles montrent clairement que l'application d'audits de compétences peu après l'arrivée du demandeur d'asile est avantageuse pour les pays d'accueil car les demandeurs d'asile parviennent à subvenir à leurs besoins de façon légale plus vite que ce ne serait le cas en l'absence de tels audits.

### ***Les audits de compétences renforcent la motivation et l'intégration***

Les audits de compétences ont permis aux demandeurs d'asile de se concentrer sur l'avenir pendant qu'ils attendaient l'issue de leur demande d'asile. Les études de cas individuelles mentionnées dans le guide des audits de compétences ont démontré que :

- les demandeurs d'asile reprenaient confiance en eux et étaient encouragés à définir de nouveaux objectifs et missions personnels ;
- ils étaient aussi capables d'entamer une formation professionnelle appropriée dans une période relativement courte.

Le processus d'audit de compétences permet donc de réduire les risques liés à l'inactivité et de soutenir le processus d'intégration et de renforcement des pouvoirs de l'individu.

### ***Le processus d'audit de compétences : un bon médiateur entre demandeurs d'asile et employeurs***

La création de réseaux et partenariats avec des sociétés privées et des organisations professionnelles est la clé de la réussite d'un audit de compétences. Par ce processus d'audit de compétences, les employeurs :

- ont découvert les effets positifs que les demandeurs d'asile pouvaient avoir sur leurs activités;
- étaient beaucoup plus ouverts à l'idée d'offrir aux demandeurs d'asile des opportunités d'emploi et de stages (bénévoles) ;
- étaient parfois réticents au départ mais finissaient par offrir aux demandeurs d'asile un emploi après le stage ou, lorsque ce n'était pas possible en raison de contraintes légales, plaidaient avec enthousiasme en faveur de la prolongation du stage.

### ***Les audits de compétences renforcent la prise de conscience et la participation***

Les premiers résultats d'EQUAL portent à croire que les audits de compétences ont réduit le racisme et la xénophobie dans les communautés locales grâce à l'intégration réussie des demandeurs d'asile. Il n'existe aucune preuve que l'offre d'audits de compétences attire de « faux » demandeurs d'asile mais il faudra attendre que ces outils soient appliqués à beaucoup plus grande échelle qu'actuellement pour évaluer cette question avec précision. Des organisations en dehors d'EQUAL, telles que des instituts d'enseignement et de formation et des agences d'aiguillage, se montrent intéressées par ces approches et la possibilité de les adapter à d'autres groupes défavorisés.

## **Recommandations**

### **Acteurs de la politique de l'UE : la Commission européenne, le Parlement européen et les États membres.**

- La mise en œuvre d'audits de compétences pour les demandeurs d'asile pourrait constituer une composante concrète du Régime d'asile européen commun.
- Les audits de compétences pour demandeurs d'asile fonctionnent dans différents contextes nationaux et régionaux à travers l'UE et ces pratiques sont en cours d'intégration dans les politiques nationales.

### **Autorités nationales/régionale/s locales et employeurs**

- Les avantages des audits de compétences pour demandeurs d'asile l'emportent sur les coûts. Il est tout spécialement rentable d'entreprendre un audit de compétences peu après l'arrivée du demandeur d'asile dans le pays d'accueil et du dépôt de sa demande d'asile car cela permet d'éviter un gaspillage de ressources humaines et financières.
- L'efficacité de programmes intégrés pour demandeurs d'asile, associant cours de langue, formations, introduction au marché de l'emploi et formations en cours d'emploi, pourrait être

améliorée si les audits de compétences y étaient inclus. Comme un audit de compétences a pour but d'aider les participants à identifier les compétences qu'ils ont déjà et les meilleures options de formation ou d'emploi à envisager, il devrait être entrepris en tant que première phase du programme. Il faudrait prévoir les ressources nécessaires pour garantir la disponibilité des capacités requises pour la réalisation d'audits de compétences.

## Notes

[1] Le groupe de travail a rédigé un guide "[Skills Audits - The Basics: Working with Asylum Seekers](#)", qui décrit les grandes lignes du processus d'audit des compétences pour demandeurs d'asile, se basant sur des aspects des bonnes pratiques et expériences pratiques des partenariats. Ce guide donne un aperçu général des étapes communes pour entreprendre un audit de compétences, des études de cas, des conseils pratiques pour mettre sur pied des audits de compétences, ainsi que des descriptions de projets spécifiques et les coordonnées des personnes de contact pour ces différents projets. En outre, une brochure, un CD et d'autres documents à exposer ont été préparés par le groupe pour la Conférence européenne « Les demandeurs d'asile dans l'UE : les défis de l'intégration », qui s'est tenue à Dublin le 1er avril 2004.