



www.welcomeworkproject.eu

Kit de démarrage Welcome Work



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect the views and opinions of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System. Neither the European Union nor the granting entity can be held responsible for them.

PROJET

Travail d'accueil. Inclusion dans la construction

www.welcomeworkproject.eu

VERSION DU DOCUMENT

Janvier 2025

NUMÉRO DU PROJET

2023-2-PL01-KA220-VET-000183170

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et les opinions exprimés sont uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Fondation pour le développement du système éducatif. Ni l'Union européenne ni l'organisme subventionnaire ne peuvent en être tenus responsables.



Co-funded by
the European Union



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Page d'impression

Ce document a été élaboré par les partenaires de Welcome Work





Table des Matières

Opportunités clés dans le secteur de la construction : Intégration des réfugiés08

Les réfugiés dans le secteur de la construction (études de cas de l'UE et de 5 pays)
Vue d'ensemble du secteur de la construction de l'UE Tendances futures et pénuries de main-d'œuvre
Principales fonctions (par exemple, maçon, peintre, électricien)
Besoins en compétences et lacunes en matière de formation

Voies d'accès au secteur de la construction.....57

Principales voies de formation et d'accès à l'emploi Reconnaissance des compétences et qualifications
Systèmes nationaux : Danemark, France, Irlande, Pologne, Espagne

Soutien holistique : Intégration des réfugiés.....82

Rôle des Etablissements de Formation Professionnelle

Études de cas de projets de construction socialement inclusifs.....95

COMMENT UTILISER CE KIT DE DÉMARRAGE INTERACTIF

Naviguez sans effort dans la boîte à outils grâce à notre table des matières interactive, conçue pour un accès rapide et intuitif. Il vous suffit de cliquer sur le chapitre ou la section qui vous intéresse le plus pour accéder directement aux informations dont vous avez besoin.

Le kit de démarrage Welcome Work est un centre de ressources en ligne complet et interactif. Il offre une expérience d'apprentissage approfondie, à son propre rythme, méticuleusement conçue pour soutenir l'intégration harmonieuse des réfugiés dans le secteur européen de la construction. Rempli d'idées concrètes, de bonnes pratiques et d'outils sur mesure, ce kit permet aux individus et aux organisations d'acquérir les connaissances et les stratégies nécessaires pour favoriser l'intégration et la réussite dans ce secteur vital.

Note - des informations supplémentaires sont disponibles sur la version numérique lorsque l'icône suivante est affichée



Contexte et objectif du kit de démarrage

Dans un contexte de déplacements forcés croissants, marqué par un paysage international de plus en plus instable, l'érosion de la coopération multilatérale et la montée des régimes autocratiques, l'intégration des réfugiés offre une occasion précieuse de remédier à la pénurie chronique de main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

À qui s'adresse la boîte à outils ?

Cette boîte à outils est destinée en priorité aux directeurs d'Établissements de Formation Professionnelle (EFP), aux formateurs, aux éducateurs et au personnel d'appui au sein de l'Union européenne, afin qu'ils disposent des outils et des connaissances nécessaires pour avoir un impact significatif.

En outre, elle constitue un guide précieux pour les entreprises du secteur de la construction, ainsi que pour les autres parties prenantes impliquées dans les processus de recrutement et de ressources humaines, y compris les responsables de la comptabilité. Les réfugiés eux-mêmes peuvent également bénéficier directement des conseils et des ressources fournis.

S'adressant à un public large et diversifié, la boîte à outils met particulièrement l'accent sur la nécessité de doter les formateurs d'EFP de l'expertise et des compétences pratiques requises pour guider avec succès les réfugiés vers des opportunités d'emploi significatives et épanouissantes dans le secteur de la construction. Ce faisant, elle vise à améliorer la qualité des informations disponibles et les pratiques d'orientation dans les EFP, afin de favoriser des parcours d'intégration et d'emploi plus inclusifs et plus favorables.

A l'intérieur du kit de démarrage

Le kit de démarrage est composé de trois chapitres.

- Le premier chapitre présente une vue d'ensemble de la situation des réfugiés dans le secteur de la construction et des opportunités qu'offre ce secteur, y compris les profils des rôles, qu'il s'agisse de manœuvres, d'ouvriers qualifiés, de superviseurs, de chefs de projet, d'ingénieurs, etc. ainsi que les qualifications traditionnelles et les voies d'accès. Il présente également les principaux défis, avantages et inconvénients du secteur pour les réfugiés.

- Le chapitre 2 présente des voies d'entrée alternatives en fournissant aux éducateurs des informations sur la manière de reconnaître les compétences et les qualifications des réfugiés dans leur pays d'origine et d'accélérer l'accès des réfugiés aux professions choisies.

- Le chapitre 3 montre comment les EFP peuvent apporter aux réfugiés un soutien holistique, notamment par des témoignages et des études de cas qui suscitent leur empathie et les sensibilisent à la manière d'améliorer l'orientation et l'enseignement pour les étudiants d'origines diverses qui surmontent des circonstances défavorables.

Tout le matériel audiovisuel et interactif est inclus dans le site web de Welcome Work, ce qui permet d'accéder à l'ensemble du matériel.



Objectives

La boîte à outils vise à fournir aux directeurs d'EFP, aux formateurs, aux éducateurs et au personnel de soutien les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour guider les réfugiés vers un travail gratifiant dans le secteur de la construction. Ce faisant, le personnel de l'EFP apprendra :

1. Comprendre l'éventail des professions dans l'écosystème de la construction, les qualifications correspondantes et les profils de compétences.

2. Mieux évaluer les compétences existantes et promouvoir des parcours personnalisés et non traditionnels vers la formation continue et/ou l'emploi.

3. Reconnaître les obstacles spécifiques à l'entrée et à la progression des travailleurs non autochtones dans le secteur de la construction et la manière dont une approche plus holistique de l'éducation peut aider les réfugiés à les surmonter.

01

Opportunités clés dans le secteur de la construction : Intégration des réfugiés



1.1 Les réfugiés et le secteur de la construction

Il y a **plus de 7 millions de réfugiés dans l'UE** (1,6% de la population de l'UE). Avec plus de 4,3 millions d'enregistrements pour une protection temporaire dans l'UE, les **Ukrainiens** fuyant l'invasion militaire de la Russie constituent le **plus grand groupe de réfugiés**.

Les réfugiés du secteur de la construction viennent de **divers pays et, souvent, ne parlent pas la langue locale**. Ils sont employés dans **diverses professions managériales, qualifiées et élémentaires**. Dans certaines professions techniques, il est plus probable de trouver des migrants de nationalités spécifiques, parfois associés à des pays d'origine. Comme pour le secteur en général, la **participation des femmes réfugiées** dans ce secteur est minime. La présente section décrit la situation des réfugiés travaillant dans le secteur de la construction dans les cinq pays partenaires participants en s'appuyant sur des entretiens menés avec des entreprises de construction, des EFP, des ONG et des réfugiés eux-mêmes.

Commission européenne. (2024). *Gestion des migrations : Accueil des réfugiés d'Ukraine*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_en



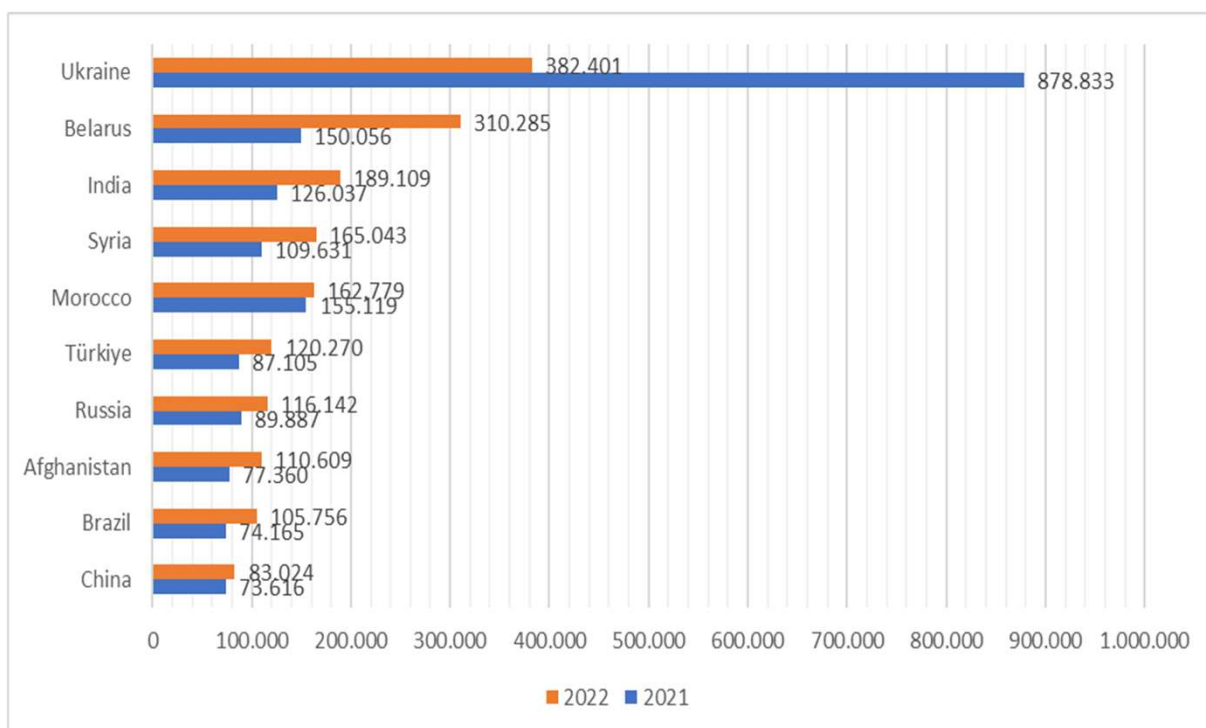
Aperçu des demandes d'asile et des permis de séjour dans l'UE



Nombre de primo-demandeurs d'asile par pays (total, % du total)

Union européenne - (27)	1.049.950	100
Danemark	2.380	0,2
Irlande	13.220	1,3
Espagne	160.470	15,3
France	145.210	13,8
Pologne	7.720	0,7

Les 10 premières nationalités des premiers titres de séjour délivrés dans les États membres de l'UE en 2022



Réfugiés au Danemark



Les réfugiés au Danemark sont confrontés à des défis importants lorsqu'ils s'intègrent au marché du travail, en particulier dans le secteur de la construction. Ce secteur est essentiel pour l'emploi des réfugiés, car il offre des possibilités d'emploi relativement accessibles, même pour les personnes ayant des qualifications formelles limitées. De nombreux réfugiés au Danemark sont employés dans des fonctions peu qualifiées ou manuelles, souvent en tant qu'ouvriers non qualifiés dans des sous-secteurs de la construction physiquement exigeants et dangereux. Bien que le secteur fournisse des emplois, le travail des réfugiés tend à être mal rémunéré, précaire et caractérisé par des risques importants, notamment des accidents et des problèmes de sécurité ([BAT Kartellet](#)).

Les barrières linguistiques sont un obstacle majeur qui empêche de nombreux réfugiés de progresser dans le secteur. Les réfugiés ne maîtrisent souvent pas le danois, ce qui rend difficile l'accès à des postes plus qualifiés ou à des possibilités de formation. Ces lacunes linguistiques affectent également leur compréhension des réglementations en matière de santé et de sécurité, ce qui peut entraîner une augmentation du nombre d'accidents. Les accidents du travail ne sont pas suffisamment signalés parmi les travailleurs migrants, y compris les réfugiés, en raison de la crainte de perdre leur emploi et d'une connaissance insuffisante de leurs droits. La discrimination et l'inégalité de traitement sont monnaie courante, les réfugiés déclarant qu'ils sont souvent traités comme une main-d'œuvre jetable, censée travailler plus longtemps dans des conditions plus dangereuses que les ressortissants danois ([BAT Kartellet](#)) ([BAT Kartellet](#)).

Les taux d'emploi des réfugiés tendent à s'améliorer avec le temps, mais l'écart entre les travailleurs danois de souche et les réfugiés reste important. Les données montrent que même après 30 ans de résidence, les taux d'emploi des réfugiés restent inférieurs d'environ 25 % à ceux des Danois de souche. Cette disparité est influencée par divers facteurs, notamment l'accès limité aux programmes de développement des compétences, la formation linguistique et la nature des politiques de dispersion qui placent les réfugiés dans des zones offrant moins d'opportunités économiques ([Joint Data Center](#)).

Plusieurs politiques visent à améliorer l'intégration des réfugiés sur le marché du travail, comme les programmes d'emplois subventionnés et les programmes de formation professionnelle. Toutefois, ces initiatives ne sont pas toujours suffisantes. La formation professionnelle précoce se fait parfois au détriment de l'apprentissage de la langue, ce qui peut nuire à l'employabilité à long terme. Il est également prouvé que les réductions de l'aide sociale visant à encourager les réfugiés à rejoindre le marché du travail n'ont que des effets à court terme et peuvent avoir des conséquences négatives, telles qu'une augmentation de l'activité criminelle en raison de la baisse des revenus ([Joint Data Center](#)).

Réfugiés en France



En 2023, la France a reçu 142 649 demandes d'asile, la majorité étant des hommes (61,5 %) et l'âge moyen étant de 33 ans. La plupart des demandeurs sont originaires d'Afghanistan, de Turquie, du Bangladesh, du Congo et de Guinée. La région Île-de-France a reçu la plus grande part des demandes (27,6 %), ce qui a créé des problèmes de logement pour les demandeurs. Environ 20 000 personnes ont obtenu le statut de réfugié et la France a accueilli 150 000 à 160 000 réfugiés d'ici la fin de l'année 2023. Les réfugiés doivent signer un contrat d'intégration républicaine (CIR), qui comprend une formation civique et jusqu'à 600 heures de cours de français gratuits. Seuls 15 à 20 % des réfugiés sont actifs sur le marché du travail, et nombre d'entre eux se heurtent à la barrière de la langue.

Opportunités dans le secteur de la construction en France

Avec 1,40 million d'emplois en 2022, le secteur du bâtiment et des travaux publics est l'un des plus gros employeurs de France. Bien qu'il n'existe pas de chiffres précis concernant l'emploi des réfugiés dans ce secteur, on peut raisonnablement supposer qu'il s'agit d'une source importante d'emplois pour les réfugiés. Les réfugiés occupent souvent des postes manuels, non qualifiés, spécialisés (maçonnerie, plomberie ou électricité, en particulier s'ils ont une expérience préalable), ainsi que des postes de logistique et de soutien sur les chantiers de construction.

La France propose différents programmes pour soutenir l'intégration des réfugiés sur le marché du travail, y compris dans le secteur de la construction. Par exemple, le programme "Passerelle" aide les réfugiés à acquérir des compétences adaptées au marché du travail français et les met en contact avec des employeurs potentiels.

Malgré les efforts du gouvernement pour réglementer le secteur, de nombreux demandeurs d'asile travaillent illégalement dans la construction. On estime qu'entre 20 et 30 % des travailleurs du secteur sont sans papiers, bien que ce chiffre varie selon les régions et les sous-secteurs.

Depuis 2015, la loi française oblige les salariés travaillant sur les chantiers à détenir une carte professionnelle. Cette carte d'identité professionnelle est destinée à lutter contre le travail illégal et la concurrence déloyale. Cependant, tous les chefs de chantier ne vérifient pas rigoureusement ces cartes sur les chantiers. Par ailleurs, de nombreux travailleurs migrants sont employés par des entreprises sous-traitantes étrangères en tant que travailleurs détachés, résidant et travaillant en France jusqu'à neuf mois par an, en particulier ceux originaires d'Europe de l'Est.



Figure 1 - Les 5 premiers pays d'origine des demandeurs d'asile en France en 2023 (Source OFPRA)

Réfugiés en Irlande



L'Irlande a reçu en moyenne 360 demandes par mois entre 2008 et 2024, avec une augmentation notable en 2024. Bien que ces chiffres soient inférieurs à ceux des grandes nations de l'UE, ils posent toujours des problèmes d'intégration et d'assistance, en particulier dans les domaines du logement et des services sociaux.

Les taux de chômage des citoyens non irlandais, en particulier des réfugiés, restent plus élevés que ceux des citoyens irlandais. En 2022, le taux de chômage des non-Irlandais s'élevait à 9 %, contre 8 % pour les ressortissants irlandais. Les réfugiés ukrainiens, arrivés après l'invasion russe, étaient confrontés à un taux de chômage de 36 %, tandis que les citoyens des pays africains affichaient un taux de 15 %.

Les réfugiés en Irlande entrent souvent dans le secteur de la construction en occupant des postes moins qualifiés, tels que la menuiserie et le travail manuel, en raison des difficultés liées à la reconnaissance de leurs qualifications étrangères. Les certifications dans des domaines tels que l'utilisation de machines, la plomberie ou l'électricité nécessitent souvent une nouvelle certification en Irlande, ce qui peut être lent et bureaucratique. Des organisations comme le NARIC et le QQI aident à ce processus, mais de nombreux réfugiés ont du mal à trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

Opportunités dans le secteur de la construction en Irlande

Le secteur de la construction en Irlande offre d'importantes possibilités d'emploi aux réfugiés, en particulier dans les domaines de la charpenterie, de la maçonnerie, de la main-d'œuvre et des emplois semi-qualifiés. Les réfugiés accèdent souvent à ces emplois peu qualifiés en raison de la non-reconnaissance des qualifications étrangères, même s'ils possèdent une expérience technique ou des diplômes dans leur pays d'origine. L'Irlande a également mis en place des programmes

d'aide à l'intégration des réfugiés sur le marché du travail, tels que les services publics d'emploi Intreo, qui aident à mettre en relation les réfugiés et les employeurs. En juin 2024, plus de 44 000 personnes avaient participé aux événements Intreo consacrés à l'emploi, mais 58 % d'entre elles ont cité la barrière de la langue anglaise comme un obstacle majeur à l'obtention d'un emploi.

Avant d'entrer dans le secteur de la construction, les réfugiés doivent suivre une formation obligatoire, telle que le "Safe Pass" et les certifications de manutention manuelle, afin de garantir la sécurité sur le lieu de travail. Une fois employés, les réfugiés sont généralement payés de la même manière que les travailleurs locaux, en particulier dans le cadre de tarifs syndiqués, mais l'égalité salariale dépend du métier et du niveau de compétence concernés. La stabilité de l'emploi est relativement assurée une fois que les réfugiés ont obtenu les certifications, mais les limitations linguistiques entravent souvent l'avancement de la carrière.

Malgré les efforts déployés pour intégrer les réfugiés, les barrières linguistiques restent un problème majeur, qui a une incidence sur la sécurité, la communication et l'accès à des fonctions plus spécialisées. La formation technique et la certification, en particulier dans des domaines tels que l'utilisation de machines, la plomberie et l'électricité, sont également essentielles pour aider les réfugiés à dépasser les emplois peu qualifiés. Les réfugiés peuvent avoir les compétences nécessaires pour occuper des postes plus élevés, mais ils sont souvent bloqués dans des emplois mal rémunérés en raison des barrières linguistiques et de certification. Les pressions financières poussent également les réfugiés à accepter des emplois immédiats et moins bien rémunérés, ce qui retarde leur capacité à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

Réfugiés en Pologne



La main-d'œuvre étrangère en 2023 représentait des individus originaires de plus de 150 pays. Les citoyens ukrainiens représentaient une majorité significative au sein de ce groupe, soit environ 69% du nombre total d'étrangers employés chaque mois tout au long de l'année. (Source des données : Statistics Poland). Le plus grand nombre d'Ukrainiens travaillent en Mazovie, en Grande-Pologne et en Basse-Silésie - selon les données de l'institution d'assurance sociale. Le plus grand nombre de personnes possédant un passeport ukrainien ont pris un emploi lorsqu'elles étaient âgées de 30 à 39 ans. Elles choisissent le plus souvent de travailler dans le domaine des services administratifs et des activités de soutien, ainsi que dans les secteurs de la transformation industrielle, de la construction et des transports. [Ukraińcy na rynku pracy. Zasilają głównie przemysł, budownictwo i transport - Gospodarka - PR24.PL.](#)

Opportunités dans le secteur de la construction en Pologne

Le secteur de la construction en Pologne, comme dans d'autres pays européens, offre des possibilités d'emploi aux réfugiés, en particulier dans le domaine du travail manuel et des métiers tels que la menuiserie, la maçonnerie, la plomberie, la peinture et l'électricité. Cependant, les réfugiés se heurtent souvent à des obstacles tels que les barrières linguistiques et la non-reconnaissance de leurs qualifications étrangères, ce qui les oblige à occuper des postes moins qualifiés. Malgré une expérience technique préalable, de nombreux réfugiés sont employés à des tâches simples, telles que la rénovation, les travaux de finition et la démolition. Néanmoins, on observe une tendance croissante des réfugiés à rechercher des qualifications pour des postes dans des domaines très demandés tels que l'électricité et la conduite d'engins lourds.

L'emploi dans le secteur de la construction en Pologne tend à être stable une fois que les

réfugiés ont obtenu les certifications requises. En outre, la maîtrise de la langue polonaise est essentielle pour la sécurité, la communication et l'accès à de meilleures fonctions dans le secteur. Le taux d'emploi des réfugiés parlant le polonais s'élève à 82 %, soit nettement plus que les 50 % des réfugiés ne maîtrisant pas la langue, ce qui souligne le rôle essentiel que joue la langue dans leur mobilité et leur progression professionnelles. [65 % des réfugiés ukrainiens travaillent, mais sont confrontés à de nombreux défis sur le marché du travail polonais - Institut économique polonais](#)

Malgré un taux d'emploi des réfugiés élevé en Pologne, le secteur de la construction lui-même est confronté à l'incertitude. Les salaires ont stagné et moins d'opportunités se présentent à mesure que l'industrie commence à se contracter. Bien que cela limite la progression de nombreux réfugiés vers des postes plus qualifiés, il existe toujours une demande croissante dans des métiers spécialisés comme l'électricité et l'utilisation de machines, ce qui offre quelques perspectives à ceux qui cherchent à se perfectionner.

Il est essentiel de s'attaquer aux barrières linguistiques, de garantir un traitement équitable lors du recrutement et de reconnaître les qualifications étrangères pour renforcer la participation des réfugiés dans le secteur. Avec un soutien et une formation appropriés, les réfugiés peuvent contribuer de manière significative à combler les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction en Pologne, en particulier dans les domaines où les métiers spécialisés sont demandés.

Réfugiés en Espagne



En 2023, l'Espagne a enregistré le plus grand nombre de demandes de protection internationale de son histoire, avec 163 220 demandes, soit une augmentation de 37,3 % par rapport à 2022. Cette croissance s'inscrit dans la continuité de la tendance observée depuis 2012, brièvement interrompue par la pandémie de COVID-19, malgré la persistance d'obstacles à l'accès. En outre, 33 928 nouveaux octrois de protection temporaire ont été délivrés, ce qui porte à 200 154 le nombre total d'Ukrainiens déplacés protégés en Espagne depuis février 2022. La majorité des demandeurs d'asile étaient originaires du Venezuela, de Colombie et du Pérou.

Opportunités dans le secteur de la construction en Espagne

Dans le secteur de la construction, l'Espagne offre de nombreuses possibilités d'emploi aux réfugiés. La construction, qui est l'une des plus grandes industries du pays, joue un rôle essentiel dans l'économie, tant dans la construction, la rénovation et l'entretien des bâtiments que dans les projets d'infrastructure. Les réfugiés trouvent souvent du travail dans divers domaines, notamment le travail manuel, la plomberie, l'électricité et la construction en général. Toutefois, nombre d'entre eux se heurtent à des barrières linguistiques et à la reconnaissance de leurs qualifications, ce qui peut les empêcher d'obtenir de meilleurs postes et de s'intégrer pleinement à la main-d'œuvre.

Le gouvernement espagnol a lancé plusieurs initiatives visant à faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Par exemple, le programme "Red de Acogida" (Réseau d'accueil) fournit des

ressources et un soutien aux réfugiés, y compris une aide au placement et une formation professionnelle adaptée aux besoins du secteur de la construction. En outre, les gouvernements locaux et les ONG proposent souvent des cours de langue et des formations axées sur les compétences essentielles requises pour les différents métiers de la construction. Cependant, l'efficacité de ces programmes peut varier d'une région à l'autre, et un soutien plus complet est nécessaire pour relever les défis uniques auxquels sont confrontés les réfugiés dans l'industrie de la construction.

Malgré les efforts déployés pour intégrer les réfugiés dans le secteur de la construction, nombre d'entre eux se retrouvent encore dans des conditions de travail précaires. Les rapports indiquent que les réfugiés acceptent souvent des emplois mal rémunérés, principalement en raison de leurs compétences linguistiques limitées et de leur besoin urgent d'emploi. En outre, on s'inquiète de l'inégalité de traitement et de la discrimination sur le marché du travail, en particulier pour les femmes réfugiées et les personnes d'origine nationale spécifique. Pour lutter contre ces problèmes, il est essentiel que le gouvernement espagnol mette en œuvre des politiques qui favorisent des salaires équitables et l'égalité des chances pour tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité ou leur origine.

1.2 Le secteur de la construction dans l'UE

Le secteur de la construction est essentiel à la vie des Européens, car il fournit des logements de qualité et des infrastructures indispensables au fonctionnement de tous les autres secteurs. Le secteur représente 5,8 % de la valeur ajoutée brute de l'ensemble de l'économie et un travailleur sur quinze dans l'UE travaille dans le secteur de la construction. L'Europe compte **3,8 millions d'entreprises de construction** qui emploient **13,6 millions de travailleurs** et au moins 27 millions d'emplois supplémentaires dépendent des performances du secteur. Néanmoins, l'avenir du secteur est compromis par **une pénurie chronique de main-d'œuvre**, 33,8 % des travailleurs du secteur étant âgés de plus de 50 ans. Cette pénurie chronique de main-d'œuvre contraste fortement avec les **objectifs ambitieux de décarbonisation** fixés par les politiques de l'UE. Par exemple, 35 millions de rénovations écoénergétiques sont prévues d'ici 2030 selon la vague de rénovation.

Les ressortissants de pays tiers représentent 9,1 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction en **Europe**, ce qui en fait l'un des secteurs où la **présence de migrants est la plus forte**.¹ Les réfugiés ne représentent qu'une fraction de la main-d'œuvre, ce qui laisse un énorme réservoir de talents inexploité. Par conséquent, le secteur de la construction de l'UE doit former et intégrer les réfugiés s'il veut avoir un avenir durable.

	UE(27)	Espagne	Pologne	France	Irlande	Danemark
Emploi dans la construction (milliers) Source : Eurostat : Eurostat, 2023	13 633,4	1 387,6	1 285,0	1 791,0	160,3	186,2
% de la construction dans l'emploi total Source : Eurostat : Eurostat, 2023	6,8%	6,7%	7,6%	6,4%	6,2%	6,5%
% de participation féminine dans la construction Source : Eurostat : Eurostat, 2023	10,5%	8,7%	8,1%	13,1%	8,0%	11,0%
# Nombre d'entreprises de construction (milliers) Source : Eurostat : Eurostat, 2022	3 841,9	400,0	413,9	563,1	70,5	36,8
Investissements Source : FIEC, 2023	1 683 milliards d'euros	153 milliards d'euros	N.A.	359 milliards d'euros	32 milliards d'euros	21 milliards d'euros
Valeur ajoutée brute de la construction en % de l'économie totale Source : FIEC, 2023	5,8%	5,5%)	NA	5,5%	2,4%	5,5%

Tableau 1. Aperçu du secteur de la construction dans les pays partenaires de Welcome Work

1. Commission européenne. (n.d.). *Statistiques sur les migrations vers l'Europe*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en

1.3 Développements récents et tendances futures

Le secteur de la construction a été influencé par l'événement sismique mondial que représente la guerre en Ukraine et par les conséquences de la pandémie de Covid-19. Le secteur de la construction de l'UE devrait connaître une baisse de 1,5 % en 2024, en raison de la révision des données et des défis économiques actuels.¹ Toutefois, la croissance devrait reprendre en 2025, soutenue par l'augmentation des permis de construire et la reprise du marché du logement. Les investissements dans les infrastructures, en particulier dans les transitions numérique et énergétique, continueront de croître. Les prix de l'immobilier repartent également à la hausse dans de nombreux pays de l'UE, ce qui stimule les nouveaux projets résidentiels. Le secteur connaîtra des performances régionales variées, la Pologne et l'Espagne présentant un fort potentiel de croissance future.²

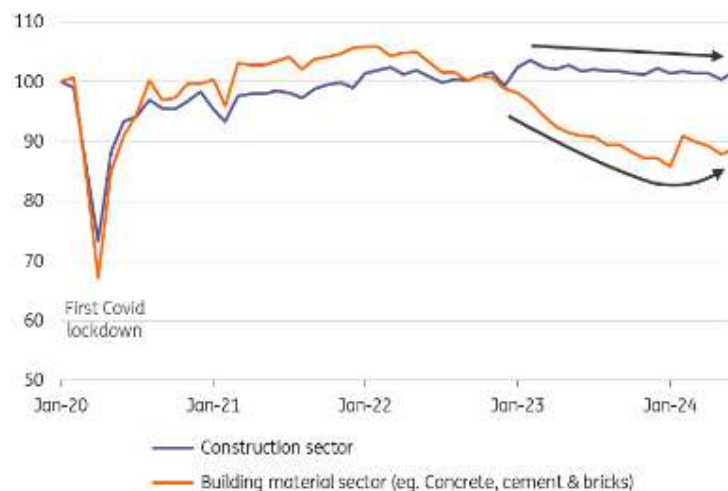


Figure 2. Volume du secteur de la construction dans l'UE (indice janvier 2020=100, SA, dernier point de données juin 2024)

Ces dernières années, le secteur a connu un intérêt croissant pour les constructions simples, fonctionnelles et respectueuses de l'environnement. Les tendances les plus importantes qui façonneront le secteur dans les années à venir sont les suivantes :



Bâtiments économes en énergie, passifs et intelligents

Systèmes de construction industrialisés

Construction circulaire et matériaux de construction écologiques

Énergies renouvelables

Automatisation et robotisation

Technologies avancées de construction

1. ING. (2024). "Perspectives de la construction dans l'UE : Forte baisse cette année, mais signes de reprise pour 2025". ING Think. <https://think.ing.com/articles/eu-construction-outlook-strong-decline-this-year-but-signs-of-recovery-for-2025/>. 2 septembre 2024.
2. FIEC (2024). Rapport statistique de la FIEC 2024. 67ème édition.

1.4 Le cycle de vie d'un bâtiment

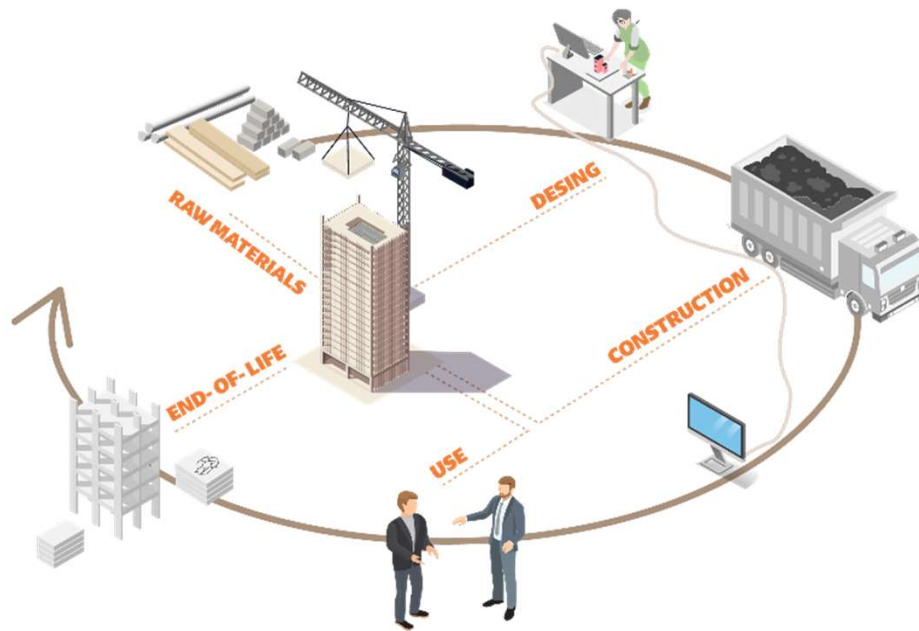


Figure 3. Diagramme du cycle de vie d'un bâtiment. Source : projet "Croissance verte" : Projet de croissance verte.

La figure 3 présente une vue d'ensemble du cycle de vie d'un bâtiment, en soulignant les principales étapes, depuis l'approvisionnement en matériaux jusqu'à la phase de fin de vie. Chaque étape est essentielle pour garantir un processus de construction durable et efficace.

En suivant ces étapes du cycle de vie, les parties prenantes peuvent contribuer à une approche plus efficace, durable et responsable de la conception, de la construction et de la gestion des bâtiments.

D'un point de vue productif et commercial, le secteur de la construction est composé de quatre sous-secteurs :



Construction résidentielle ou construction de logements

Construction non résidentielle, construction de bâtiments commerciaux, éducatifs, culturels, hospitaliers, etc.

Réhabilitation et entretien des bâtiments

Les travaux de génie civil, qui comprennent à la fois la construction et l'entretien des infrastructures, notamment les routes, les chemins de fer, les barrages, les canaux, les aéroports, les ports, etc.

1.5 Aperçu du secteur de la construction



Secteur d'accueil - Possibilités offertes à des personnes d'origines diverses, y compris des réfugiés



Secteur stratégique - Stimuler la croissance et l'innovation Développement des infrastructures



Donner la priorité à la santé et à la sécurité - Assurer la protection et le bien-être des travailleurs



Accessible et inclusif - Offrir l'égalité des chances à tous



Offrir un salaire égal pour un travail égal



Technique et innovant - Adopter des pratiques de pointe



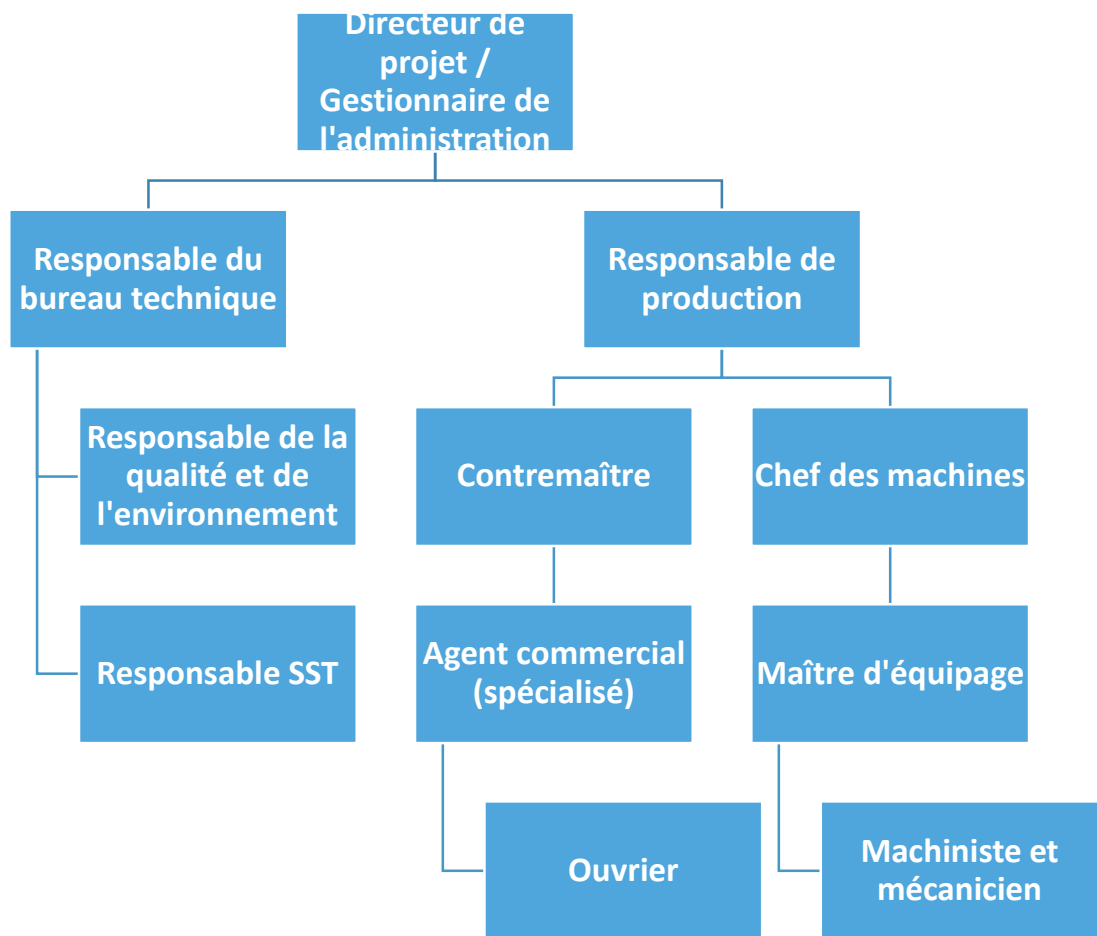
Possibilités de carrière - Offrir d'excellentes perspectives de carrière

1.6 Acteurs des chantiers de construction

Les projets de construction ou de génie civil sont élaborés lorsqu'un maître d'ouvrage (public ou privé) ou un promoteur confie le projet à un bureau d'architectes ou d'ingénieurs habilité à le développer. Le bureau d'architecture ou d'ingénierie qui élabore le projet est appelé "maître d'œuvre".

Ce projet est exécuté par une entreprise de construction qui, à son tour, peut sous-traiter une partie des travaux et des activités à des entreprises plus petites et à des professionnels indépendants. À l'exception du promoteur et du gestionnaire de projet, les agents impliqués dans un projet peuvent être organisés comme suit :

L'organisation d'un chantier, les responsabilités et les fonctions des postes de travail sur le chantier sont très variables en termes de taille et dépendent du type de travail (travaux de génie civil/bâtiments), du volume de travail, du personnel disponible et de sa complexité.



1.7 Des lacunes persistantes en matière de compétences dans le secteur

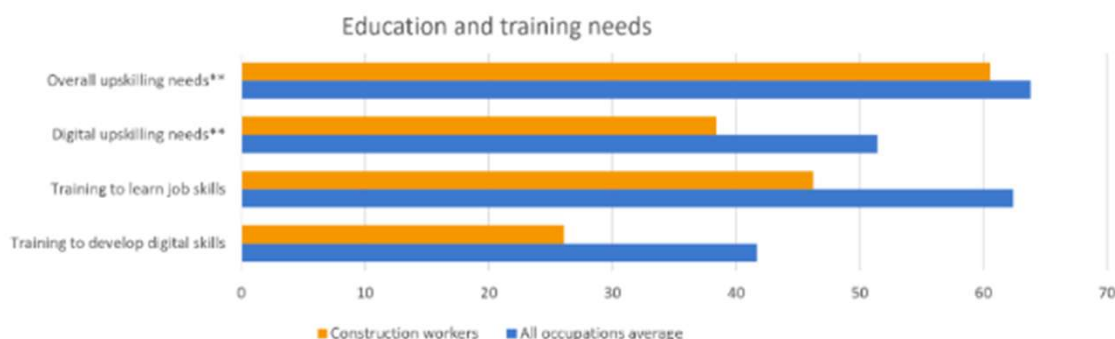
Dans l'UE, le secteur de la construction se caractérise par une main-d'œuvre dont la formation professionnelle est prédominante. Environ 40 % des travailleurs de la construction ont suivi un enseignement post-secondaire, les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) étant essentiels dans des pays comme l'Allemagne et l'Autriche, où 60 à 70 % des travailleurs possèdent des qualifications professionnelles. L'enseignement supérieur en gestion de la construction et en génie civil est moins répandu mais en augmentation, notamment dans des pays comme la Suède et les Pays-Bas.

Les lacunes en matière de compétences techniques persistent dans un grand nombre de professions et le besoin de compétences non techniques se fait sentir dans l'ensemble de l'industrie. Néanmoins, les compétences vertes et numériques sont de plus en plus importantes. Par exemple, 40 % des entreprises déclarent avoir des difficultés à trouver des employés maîtrisant les nouvelles technologies telles que la modélisation des

données du bâtiment (BIM).

L'adoption de nouvelles technologies - y compris l'automatisation et l'utilisation de méthodes de construction industrialisées telles que la préfabrication - entraînera des changements dans les compétences requises des travailleurs de la construction à l'avenir. La montée en puissance des mesures du Green Deal européen aura également un impact sur les compétences requises des travailleurs de la construction (par exemple, les compétences résultant des changements dans la manière dont les bâtiments sont conçus et construits).

Les gouvernements et les organisations européennes se concentrent sur les initiatives de requalification et d'amélioration des compétences, telles que les programmes financés par l'UE dans le domaine de la construction durable et des nouvelles technologies. L'accent est également mis sur l'engagement des jeunes par le biais de programmes d'apprentissage et de campagnes visant à attirer les jeunes travailleurs dans le secteur, ainsi que les femmes.



Lacunes en matière de compétences :

- 15 % des travailleurs ont des **lacunes importantes en matière de compétences**
- 10 % des travailleurs ont des **lacunes importantes en matière de compétences numériques**

Besoins en formation :

- 49% des travailleurs ont besoin d'une **formation technique**
- 43% des travailleurs ont besoin d'une **formation en compétences sociales**

Qualification des travailleurs :

- 27% des travailleurs sont **surqualifiés**
- 27% des travailleurs sont **peu qualifiés**

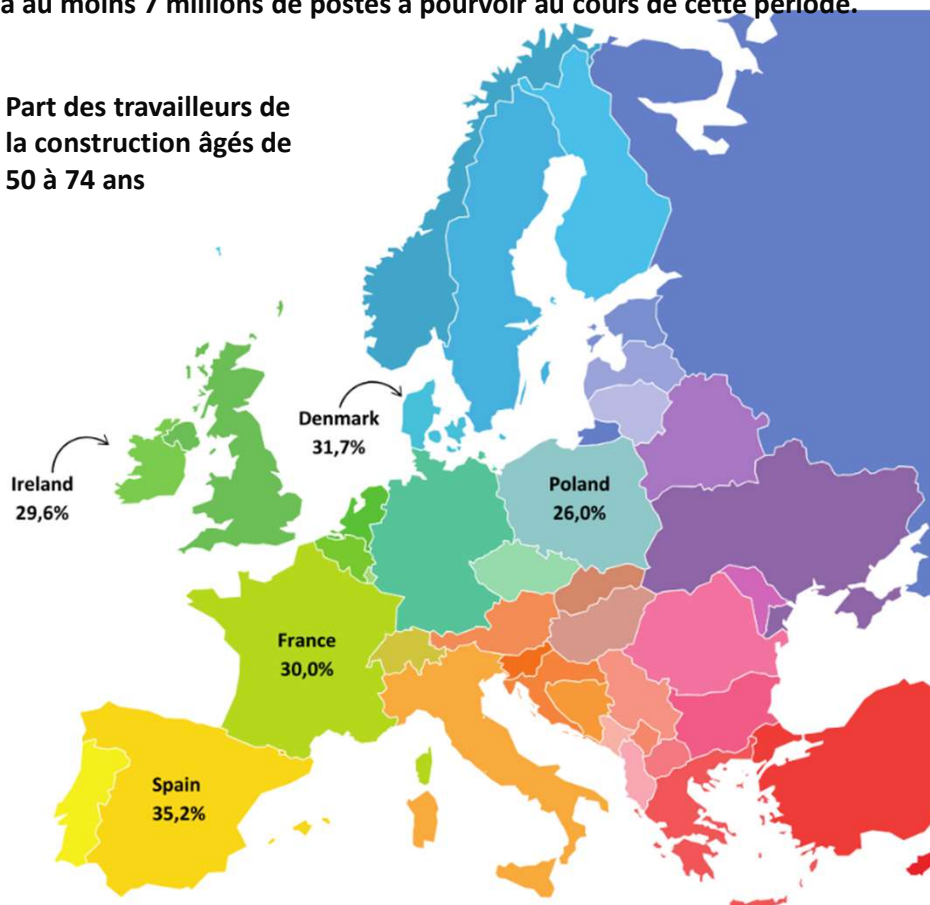
1.8 Augmentation de la demande de travailleurs

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction continueront de s'aggraver dans les années à venir en raison du vieillissement de la main-d'œuvre. **La carte ci-dessous montre la part des travailleurs de la construction âgés de 50 à 74 ans** et met en évidence plusieurs variations régionales au sein de l'Union européenne (UE-27). Dans l'ensemble, 33,8 % des travailleurs de la construction de l'UE se situent dans cette tranche d'âge, ce qui suggère un vieillissement de la main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur. L'Espagne (35,2 %) dépasse légèrement la moyenne de l'UE, ce qui indique une main-d'œuvre particulièrement âgée, tandis que le Danemark (31,7 %) et la France (30,0 %) affichent des pourcentages plus faibles mais néanmoins significatifs. L'Irlande (29,6%) et la Pologne (26,0%) ont les proportions les plus faibles de travailleurs âgés, ce qui montre que leur main-d'œuvre dans la construction est plus jeune en comparaison. Cette variation peut refléter des différences dans la dynamique du marché du travail, les politiques de retraite et l'attrait du secteur de la construction pour les jeunes travailleurs.

Le secteur continuant à vieillir, certains pays pourraient être confrontés à des défis liés à la durabilité de la main-d'œuvre, au transfert de compétences et à la productivité, ce qui pourrait entraîner une pénurie de travailleurs qualifiés dans un avenir proche.

[Les dernières projections d'emploi du Cedefop](#) indiquent que l'emploi dans le secteur de la construction devrait diminuer d'environ 1 % entre 2021 et 2035. Cela se traduirait par une baisse de l'emploi d'environ 180 000 postes. Dans la pratique, en raison de la forte proportion de départs à la retraite, il subsistera **une demande d'emploi substantielle, estimée à au moins 7 millions de postes à pourvoir au cours de cette période.**

Part des travailleurs de la construction âgés de 50 à 74 ans



1.9.1 Maçon (tailleur de pierres, de blocs et de briques)

Exigences du poste



Les spécialistes de la maçonnerie construisent des structures telles que des murs de façade, des cloisons et des infrastructures urbaines (jardins, places) en superposant des briques, des blocs de ciment ou des pierres, en utilisant souvent du mortier pour assurer la liaison et la stabilité. Dans certains cas, les murs en pierre sèche sont construits sans mortier. En outre, ils peuvent être construits de manière à être visibles ou recouverts de plâtre, d'enduit, de bardage, etc. Ces tâches requièrent des compétences techniques pour garantir à la fois l'intégrité structurelle et, lorsqu'elle est visible, la qualité visuelle de l'ouvrage.

Compétences techniques et non techniques

Leurs responsabilités comprennent la préparation des espaces de travail et de l'équipement, la construction de cloisons et d'enceintes en maçonnerie et l'installation d'éléments complémentaires tels que les bandes élastiques et l'isolation, tout en respectant les consignes de sécurité et les directives techniques. Les travailleurs plus spécialisés sont également compétents en matière de maçonnerie exposée, telle que la brique, le bloc ou la pierre. Ils gèrent la préparation du mortier et du béton, érigent des structures résistantes, créent des finitions spécialisées et respectent les normes de santé, de sécurité et d'environnement tout en suivant les instructions de leurs supérieurs.

Les compétences non techniques requises comprennent la collaboration active avec les membres de l'équipe et les autres corps de métier, la proposition d'améliorations et le traitement de problèmes mineurs de manière autonome. Les praticiens doivent faire preuve de respect, communiquer efficacement et bien appliquer leurs connaissances en matière de formation.



Conditions d'admission et qualifications

Les diapositives ci-dessous mettent en évidence les conditions d'entrée et les qualifications nécessaires pour faire carrière en tant que maçon (pierre, bloc et brique) dans plusieurs pays européens, dont le **Danemark, la France, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne**. Chaque pays propose des parcours spécifiques, allant de l'apprentissage à l'éducation formelle et à l'expérience professionnelle, conçus pour garantir que les individus acquièrent les compétences techniques et non techniques essentielles pour réussir dans ce domaine.

En comprenant ces exigences, les futurs maçons peuvent identifier les étapes appropriées pour accéder à la profession, développer leur expertise et contribuer efficacement au secteur de la construction dans toute l'Europe.

Maçonnerie : Danemark

Au Danemark, devenir maçon implique un parcours éducatif structuré, une formation pratique et le développement de compétences techniques et physiques essentielles. Les paragraphes suivants décrivent les éléments clés nécessaires à un démarrage réussi dans le domaine de la maçonnerie :

- **Formation** : Les aspirants maçons s'inscrivent généralement au programme d'enseignement et de formation professionnels (EFP) de maçon (Murer), qui fait partie du système danois EUD (Erhvervsuddannelse). Ce programme combine l'enseignement scolaire et la formation en apprentissage, qui s'étend généralement sur 3,5 à 4 ans. Le programme d'études couvre des sujets tels que la technologie de la construction, la science des matériaux et les règles de construction.
- **Apprentissage** : Une part importante de la formation consiste à acquérir une expérience pratique dans le cadre d'un apprentissage au sein d'entreprises de construction agréées. Cette formation pratique est essentielle pour développer la maîtrise des techniques de maçonnerie et comprendre les environnements de travail réels.
- **Compétences techniques** : Les stagiaires acquièrent des compétences en matière de lecture et d'interprétation des dessins de construction, de maçonnerie, de pose de pierres et d'utilisation de divers outils et matériaux. L'accent est mis sur la précision, la qualité du travail et le respect des normes de sécurité.
- **Certifications** : À l'issue du programme d'EFP, les personnes reçoivent un certificat de compagnon (Svendeprøve), qui les reconnaît officiellement comme des maçons qualifiés. Des certifications supplémentaires peuvent être obtenues pour des domaines spécialisés ou des techniques avancées dans le domaine.
- **Compétences linguistiques** : Bien qu'elle ne soit pas toujours obligatoire, la maîtrise du danois est très utile, car elle facilite la communication sur les chantiers et la compréhension de la documentation technique.



Maçonnerie : France

En France, l'accès à la profession de maçon implique une combinaison d'éducation formelle, de compétences techniques et de capacités physiques. Les exigences visent à s'assurer que les individus sont bien préparés aux exigences de la fonction, qui comprennent le travail de précision, le respect des normes de sécurité et la maîtrise de diverses techniques de construction.

Les paragraphes suivants décrivent les éléments clés nécessaires à un démarrage réussi dans le domaine de la maçonnerie en France :

- **Formation** : généralement, un **CAP (certificat d'aptitude professionnelle - niveau 3 du CEC)** en maçonnerie ou dans un domaine connexe est exigé. Ce certificat est généralement obtenu à l'issue d'un programme de lycée professionnel.
- **Compétences techniques** : Maîtrise des techniques de maçonnerie, y compris la compréhension des plans de construction, le mélange et l'application du mortier, et la pose précise des briques et des blocs.
- **Capacités physiques** : Une bonne condition physique et une bonne endurance sont nécessaires pour manipuler des matériaux lourds et travailler dans des conditions diverses. Une capacité de précision dans les mesures est requise, ce qui nécessite une bonne vision.
- Bien que des certifications spécifiques ne soient pas toujours obligatoires, un **certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** en maçonnerie ou équivalent est fortement recommandé. Des certifications supplémentaires peuvent être exigées pour des tâches spécifiques ou des règles de sécurité.



Maçonnerie : Irlande

L'apprentissage est la méthode préférée. Le tailleur de pierre et le maçon doivent être capables de :

- Planifier et organiser
- Communiquer efficacement et résoudre les problèmes
- Travailler de manière indépendante et en équipe
- Faire preuve d'une attitude positive et reconnaître la nécessité d'entretenir de bonnes relations avec les clients.
- Démontrer de bonnes pratiques de travail.

Suivez ces règles pour devenir apprenti :

- ✓ Vous devez obtenir un emploi en tant qu'apprenti dans la profession choisie.
- ✓ L'employeur doit être agréé pour former des apprentis.
- ✓ L'employeur doit vous inscrire en tant qu'apprenti dans les deux semaines suivant le recrutement.
- ✓ Dans certains métiers, les candidats à l'apprentissage doivent passer un test de vision des couleurs.

Les conditions minimales d'admission à un programme sont les suivantes

1. Grade D dans cinq matières au Department of Education & Skills Junior Certificate Examination ou un équivalent agréé.
2. La réussite d'un cours de préapprentissage approuvé.
3. Trois ans d'expérience professionnelle acquise après l'âge de seize ans dans une activité industrielle désignée pertinente, comme SOLAS le jugera acceptable.



Maçonnerie : Pologne

Actuellement (depuis 2018), pour travailler en tant que maçon, il est préférable de suivre une formation professionnelle (école professionnelle, anciennement appelée école professionnelle de base) dans des domaines liés à la construction.

Une personne peut travailler comme maçon si elle.. :

- ont été formés à la profession,
- a acquis de l'expérience en travaillant sur le terrain,
- avoir suivi une formation organisée par une entreprise spécialisée dans les travaux de maçonnerie ou dans un centre de formation spécialisé.

Les facteurs qui facilitent l'accès à la profession de maçon sont les suivants :

- un diplôme confirmant des qualifications professionnelles dans une profession scolaire apparentée, telle que maçon-plâtrier,
- un certificat confirmant la qualification BD.14 "Exécution de travaux de maçonnerie et de plâtrerie", - un certificat confirmant la qualification BD.14 "Exécution de travaux de maçonnerie et de plâtrerie".
- un certificat de compagnon ou un diplôme de maître dans la profession de maçon (ou une profession apparentée, telle que maçon-plâtrier), délivré dans le cadre de l'enseignement artisanal après la réussite d'un examen organisé par les chambres de métiers.

L'embauche d'un maçon présente d'autres avantages :

- Suppléments Europass (en polonais et en anglais), délivrés sur demande par les chambres de métiers et les bureaux d'examen régionaux,
- les qualifications nécessaires à la conduite de machines et d'équipements de maçonnerie,
- un certificat médical de non contre-indication au travail en hauteur*.



Maçonnerie : Espagne

Les maçons doivent satisfaire à des normes d'admission spécifiques, notamment en matière de santé et de sécurité au travail (SST), afin de garantir des pratiques sûres et efficaces dans les travaux de maçonnerie et les finitions. Une bonne compréhension de la préparation du mortier, essentielle à la construction d'éléments d'usine, est une exigence fondamentale pour tout professionnel de la maçonnerie.



Les qualifications clés comprennent les opérations auxiliaires de maçonnerie pour les usines et les toits (EOC271_1), ainsi que les compétences et connaissances spécialisées liées aux usines de maçonnerie (EOC052_2). Les unités de compétences de base de la profession comprennent la construction de tissus de construction pour le revêtement (UC0142_1), le travail avec des tissus de construction exposés (UC0143_2) et l'organisation efficace de projets de maçonnerie (UC0141_2).

Ces qualifications et compétences font partie intégrante du maintien de normes élevées dans les travaux de maçonnerie, garantissant la sécurité, la précision et la qualité.

Source : Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.2 Jardinier

Exigences du poste



Les jardiniers installent des éléments végétaux et du gazon dans divers espaces verts, y compris des jardins et des parcs. Ils mettent en place des réseaux de drainage et d'égouts, des systèmes d'irrigation et des équipements urbains tels que l'éclairage, les bancs et les fontaines, entre autres. Le jardinage moderne comprend des murs et des toits verts, qui offrent des avantages fonctionnels et environnementaux tels que la réduction du bruit, le confort climatique et l'amélioration de la qualité de l'air. Ils relient également les zones vertes urbaines aux espaces naturels environnants, contribuant ainsi au développement de l'infrastructure verte. Dans l'ensemble, ces professionnels améliorent l'habitabilité des villes et la qualité de vie.

Compétences techniques et non techniques

Leurs responsabilités comprennent la préparation du terrain par le nettoyage et l'enlèvement des débris, l'installation de petites infrastructures et de plantes à la main ou à l'aide de petites machines. Ils creusent des trous et des fossés pour les infrastructures et gèrent le matériel végétal en vue de sa préservation. Des professionnels plus spécialisés sont chargés du conditionnement avancé des terres à l'aide de divers équipements, de la préparation de substrats et de conteneurs pour les jardins, de l'ensemencement ou de la pose de gazon, et de la plantation d'arbres, d'arbustes et de plantes.

Les compétences non techniques requises comprennent le travail en équipe, la proposition d'alternatives pour améliorer les résultats du travail et l'autonomie dans la résolution de problèmes mineurs. Ils doivent également prendre soin des espaces, des installations, du matériel et des équipements.

Conditions d'admission et qualifications

Devenir un jardinier professionnel implique une combinaison d'éducation formelle, de formation pratique et de compétences techniques essentielles. En Europe, il existe différents parcours, adaptés aux besoins de chaque pays. Dans les sections suivantes, nous examinerons les exigences spécifiques du **Danemark, de la France, de l'Irlande, du Portugal et de l'Espagne**.

En règle générale, l'accès à la profession nécessite une formation professionnelle ou un apprentissage en horticulture ou en aménagement paysager, couvrant des sujets tels que l'entretien des plantes, la gestion des sols et le jardinage durable. Des certifications ou des diplômes dans des domaines connexes sont fortement recommandés, de même qu'une expérience pratique acquise dans le cadre de stages ou de projets concrets.

Les compétences non techniques telles que le travail en équipe, la résolution de problèmes et le souci du détail sont essentielles, tout comme l'importance accordée à la santé et à la sécurité. Des qualifications supplémentaires, telles que l'utilisation de machines ou les techniques de jardinage respectueuses de l'environnement, sont souvent requises pour les postes avancés.

Jardinier - Danemark

Au Danemark, devenir jardinier implique une combinaison de formation professionnelle formelle et d'expérience pratique. La profession met l'accent sur la formation pratique, permettant aux individus d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans les espaces verts publics et privés.

Exigences clés :

- Enseignement et formation professionnels (EFP) : Au Danemark, la plupart des jardiniers en herbe s'inscrivent à un programme d'enseignement professionnel structuré, tel que le programme de formation des jardiniers et des gardiens d'espaces verts (Greenkeeper-og Gartneruddannelsen). Ce programme s'étend généralement sur trois ans et demi et combine l'apprentissage en classe avec des stages pratiques dans des entreprises horticoles ou des jardins publics. Les sujets abordés comprennent l'entretien des plantes, l'aménagement paysager, les systèmes d'irrigation et la durabilité environnementale.
- Apprentissage : Une part importante de la formation consiste en un apprentissage sur le terrain. Cela permet d'être confronté à des scénarios réels et aide les stagiaires à acquérir des compétences dans l'entretien des parcs, des jardins et des terrains de sport, tout en respectant les normes de sécurité et de qualité.
- Certifications : À l'issue du programme d'EFP, les candidats reçoivent une certification officielle, reconnue dans toute l'Union européenne. Des certifications supplémentaires peuvent être requises pour des fonctions spécialisées, telles que l'utilisation de machines ou de techniques d'aménagement paysager respectueuses de l'environnement.
- Compétences générales : Le travail d'équipe, la communication et les compétences en matière de résolution de problèmes sont essentiels, car les jardiniers collaborent souvent avec des paysagistes, des concepteurs et des urbanistes.

Jardinier - France

Pour devenir jardinier en France, il existe plusieurs parcours en fonction du niveau de qualification et du type de travaux de jardinage que l'on souhaite réaliser, allant du jardinage d'agrément à l'aménagement paysager.

Exigences en matière d'éducation :

- CAP Agricole en Jardinier Paysagiste : il s'agit d'une qualification professionnelle de base (certificat d'aptitude professionnelle) conçue pour les personnes souhaitant entrer dans le domaine du jardinage et de l'aménagement paysager. Le programme dure généralement deux ans et couvre les compétences fondamentales en matière de jardinage, telles que l'entretien des plantes, la gestion du sol et l'utilisation du matériel de jardinage.
- Bac Pro Aménagements Paysagers : Il s'agit d'une qualification plus avancée qui s'obtient en trois ans. Il s'adresse à ceux qui souhaitent évoluer dans le domaine de l'aménagement paysager, y compris la conception et la mise en œuvre d'espaces verts.
- BTS Aménagements Paysagers : Diplôme de l'enseignement supérieur (Brevet de Technicien Supérieur Agricole), cette formation de deux ans après le baccalauréat s'adresse à ceux qui souhaitent se spécialiser dans la conception paysagère, la gestion des espaces verts et les travaux de jardinage plus complexes.

Apprentissage et expérience professionnelle :

- De nombreux emplois dans le domaine du jardinage en France exigent une expérience pratique, qui peut être acquise par le biais de stages, d'apprentissages ou en travaillant aux côtés de jardiniers expérimentés. L'apprentissage fait souvent partie des programmes CAP ou Bac Pro et offre une formation pratique sur le terrain.

Certification professionnelle :

- Certaines municipalités ou entreprises peuvent exiger des certifications spécifiques liées à la santé et à la sécurité, à l'utilisation de produits chimiques (pour la lutte contre les parasites) ou de machines spécialisées.

Jardinier - Irlande



En Irlande, bien qu'un diplôme officiel ne soit généralement pas requis pour faire carrière dans le domaine du jardinage, des connaissances en matière d'entretien des terrains, d'horticulture et de techniques de jardinage sont très avantageuses. L'expérience pratique et la formation professionnelle sont souvent appréciées par les employeurs du secteur horticole.

Des institutions telles que Teagasc, l'Autorité pour le développement de l'agriculture et de l'alimentation, proposent une gamme de cours d'horticulture conçus pour doter les individus des compétences nécessaires à l'industrie. Par exemple, le certificat de niveau 5 en horticulture implique 25 semaines de travail universitaire et de formation professionnelle, combinées à une période d'apprentissage pratique de huit semaines dans une unité horticole agréée par Teagasc. Ce programme couvre divers aspects de l'horticulture, notamment le soin des plantes, la gestion des sols et l'aménagement paysager, offrant ainsi une base complète aux jardiniers en herbe.

En outre, la Garden Design Academy of Ireland propose des cours accrédités en conception de jardins et en horticulture, destinés à ceux qui cherchent à améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans ce domaine. Les programmes sont conçus pour être accessibles et permettre aux individus de poursuivre leur passion pour le jardinage et de faire carrière dans le secteur.

Sources - <https://www.teagasc.ie/education/teagasc-colleges/botanic-gardens-college-of-horticulture/courses/level-5-in-horticulture>

<https://www.gardendesignacademy.ie/>



Jardinier - Pologne

En Pologne, si les certifications spécifiques telles que l'OGR.02 ne sont pas obligatoires pour le jardinage et l'horticulture, les compétences pratiques et l'expérience sont essentielles. On attend des professionnels qu'ils aient une expertise dans plusieurs domaines clés, notamment :

Culture de plantes :

- Cultiver des légumes, des herbes, des champignons comestibles, des plantes ornementales et des cultures fruitières.
- Gérer la préparation du sol, la plantation et la lutte contre les parasites afin de garantir des rendements élevés et une bonne qualité.

Tâches de récolte et de post-récolte :

- Effectuer les opérations de récolte de manière efficace et avec soin afin de préserver la qualité du produit.
- Gérer les techniques de stockage pour préserver la fraîcheur et la qualité marchande.
- Gestion de la vente de produits horticoles sur un marché concurrentiel.

Fonctionnement et entretien des machines :

- Conduite et entretien de petits tracteurs et d'autres équipements horticoles.
- Utilisation de machines pour les tâches de plantation, d'irrigation, de fertilisation et de récolte.

Bien que des qualifications formelles ne soient pas requises, ces compétences pratiques sont essentielles pour réussir dans le domaine de l'horticulture. La participation à des programmes de formation professionnelle peut renforcer ces capacités et améliorer l'employabilité.

Jardinier - Espagne

En Espagne, aucune compétence préalable spécifique n'est requise pour commencer des travaux de jardinage de base. Toutefois, les qualifications essentielles pour un travail efficace dans le domaine du jardinage et de la gestion des espaces verts sont les suivantes :



- Activités auxiliaires : Exécution de tâches de soutien dans les pépinières, les jardins et les centres de jardinage (AGA164_1).
- Installation et entretien : Installation et entretien de jardins et d'espaces verts (AGA168_2).

Les unités de compétences clés (Unidades de Competencias Relacionadas) sont les suivantes

- Soutenir l'installation de jardins, de parcs et d'espaces verts (UC0521_1).
- Installation de jardins et d'espaces verts intérieurs et extérieurs (UC0531_2).

Ces qualifications et unités de compétences fournissent les connaissances de base et l'expertise pratique nécessaires à une carrière réussie dans le domaine du jardinage et de la gestion des espaces verts.

Source : Generación Cambio

<https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>

1.9.3 Peintre

Exigences du poste

Les peintres préparent les surfaces, mélangent les peintures en fonction des besoins et les appliquent à l'aide de pinceaux ou de rouleaux pour combler les fissures ou appliquer des couleurs sur les murs et d'autres objets de la maison, tels que des meubles ou des portes.

Compétences techniques et non techniques

Les peintres sont responsables du traitement et de la peinture de différentes surfaces et des propriétés des différentes peintures. Ils doivent être capables de préparer et de stocker des mélanges de peinture, des vernis et des revêtements conformément aux normes de qualité et de sécurité établies, et d'appliquer des apprêts et des peintures de protection à l'aide de techniques de pulvérisation, de rouleaux ou de pinceaux.

Les compétences non techniques requises comprennent le souci du détail, essentiel pour identifier les besoins en matière de traitement de surface et garantir une application de peinture de haute qualité. Les peintres doivent faire preuve d'un engagement fort à l'égard des protocoles de sécurité et du maintien d'un environnement de travail sûr. Une collaboration efficace avec les membres de l'équipe est essentielle, en particulier lorsqu'il s'agit d'installer des mesures de protection et de suivre des instructions. Les peintres doivent également posséder des compétences en matière de résolution de problèmes pour résoudre de manière autonome les problèmes mineurs survenant au cours du processus de peinture, afin de garantir le bon déroulement et l'efficacité des opérations.

Conditions d'admission et qualifications

Devenir peintre n'exige généralement pas de qualifications formelles, mais une formation professionnelle et une expérience pratique sont fortement recommandées. L'apprentissage est une voie courante, combinant l'enseignement en classe avec des compétences pratiques en matière de préparation des surfaces, d'application de la peinture et d'utilisation d'outils tels que les pinceaux, les rouleaux et le matériel de pulvérisation.

Les connaissances en matière de santé et de sécurité, notamment en ce qui concerne la manipulation des peintures et des produits chimiques en toute sécurité, sont essentielles, tout comme les compétences non techniques telles que le souci du détail et le travail d'équipe. Les certifications en techniques avancées, bien que non obligatoires, peuvent améliorer les perspectives d'emploi et démontrer une expertise spécialisée.

Dans les sections suivantes, nous examinerons les conditions d'admission et les qualifications spécifiques des peintres au **Danemark, en France, en Irlande, au Portugal et en Espagne**, afin de mieux comprendre les différences et les opportunités régionales.

Peintre - Danemark

Au Danemark, pour devenir peintre professionnel, il faut suivre un programme d'EFP structuré qui combine enseignement théorique et expérience pratique.

Exigences clés :

- **FORMATION PROFESSIONNELLE** : Les aspirants peintres s'inscrivent généralement au programme de peintre (Maler), qui fait partie du système danois de formation professionnelle. Ce programme dure généralement de 3,5 à 4 ans et comprend à la fois un enseignement scolaire et un apprentissage. Pour être admis à l'EFP, il faut généralement avoir suivi l'enseignement obligatoire et avoir obtenu un certificat de fin d'études avec des notes minimales en danois et en mathématiques.
- **Apprentissage** : Une part importante de la formation consiste à acquérir une expérience pratique dans le cadre d'un apprentissage auprès d'entreprises de peinture agréées. Cette formation pratique est obligatoire et essentielle pour développer les compétences requises dans la profession.
- **Certifications** : À l'issue du programme d'EFP, les personnes reçoivent un certificat de compagnon, qui les reconnaît officiellement comme peintres qualifiés. Cette certification est très appréciée des employeurs et est souvent nécessaire pour obtenir un emploi dans ce domaine.
- **Développement durable** : Le Danemark met l'accent sur les pratiques écologiques, les peintres sont souvent formés à l'utilisation de matériaux durables et de techniques respectueuses de l'environnement, reflétant ainsi l'engagement du pays en faveur des normes de construction écologiques.



Peintre - France

- Formation : En règle générale, un CAP (certificat d'aptitude professionnelle - niveau 3 du CEC) en peinture et décoration ou dans un domaine connexe est exigé. Cette qualification professionnelle est obtenue à l'issue d'un programme de formation approprié.
- Compétences techniques : Maîtrise des techniques de peinture, de la préparation des surfaces, du mélange des couleurs et de l'application de divers types de peintures et de finitions. Capacité à réaliser des finitions de haute qualité et à préparer méticuleusement les surfaces.
- Les certifications : Si une certification spécifique n'est pas toujours obligatoire, la détention d'un CAP en peinture ou en décoration est fortement recommandée. Des certifications supplémentaires liées aux règles d'hygiène et de sécurité, telles que celles relatives au travail avec certains produits chimiques ou en hauteur, peuvent également être exigées en fonction de l'emploi.

Pour l'avancement de la carrière, des qualifications supplémentaires telles que le BTP (Brevet de Technicien Professionnel - CEC niveau 4) ou une formation spécialisée dans les techniques de décoration peuvent s'avérer avantageuses.



Peintre - Irlande

L'âge minimum auquel l'emploi d'un apprenti peut commencer est de 16 ans. Les exigences minimales en matière de formation sont les suivantes

- Grade D dans cinq matières au Department of Education & Skills Junior Certificate Examination ou un équivalent agréé.
- La réussite d'un cours de préapprentissage approuvé.
- Trois ans d'expérience professionnelle acquise après l'âge de seize ans dans une activité industrielle désignée pertinente, comme SOLAS le jugera acceptable.



Peintre - Pologne

Depuis 2018, il est préférable de suivre une formation professionnelle (école professionnelle, anciennement école professionnelle de base) dans les domaines liés à la construction pour travailler en tant que peintre en bâtiment.

Une personne peut travailler comme peintre en bâtiment si elle.. :

- ont été formés à la profession,
- ont acquis de l'expérience par le travail,
- avoir suivi une formation organisée par une entreprise spécialisée dans les travaux de peinture ou dans un centre de formation spécialisé.

Les facteurs qui facilitent l'accès à la profession de peintre en bâtiment sont les suivants :

- un diplôme confirmant des qualifications professionnelles dans une profession scolaire connexe, telle que installateur de bâtiments et de travaux de finition ou technicien de travaux de finition dans la construction,
- un certificat confirmant la qualification BD.04 "Effectuer des travaux de montage, de revêtement et de finition" dans une profession scolaire apparentée, telle que installateur en bâtiment et travaux de finition ou technicien en travaux de finition dans la construction,
- un certificat de compagnon ou un diplôme de maîtrise dans une profession connexe, telle que peintre-graveur ou installateur de bâtiments et de travaux de finition dans la construction, obtenu après avoir satisfait à des exigences formelles et avoir réussi un examen organisé par les chambres de métiers.

L'embauche d'un peintre en bâtiment présente d'autres avantages :

- Suppléments Europass (en polonais et en anglais), délivrés sur demande par les chambres de métiers et les bureaux d'examen régionaux,
- qualifications pour la conduite de machines et d'équipements de peinture, le travail à des hauteurs supérieures à 3 mètres et le montage d'échafaudages,
- un permis de conduire de catégorie B*.

*Source : Informacja o zawodzie : Malarz budowlany (713102) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, p. 7-8.



Peintre - Espagne

En Espagne, les peintres, et en particulier les professionnels de la peinture décorative, doivent savoir préparer les mélanges nécessaires pour obtenir les effets de finition ou de décoration souhaités. Ils doivent également savoir comment appliquer les apprêts, les couches de base et les finitions sur tous les types de surfaces. Les peintres doivent satisfaire à des conditions d'admission spécifiques liées à la santé et à la sécurité au travail (SST) pour la peinture et les finitions.



La qualification essentielle est la peinture décorative en bâtiment (EOC587_2). Les unités de compétences connexes (Unidades de Competencias Relacionadas) sont l'exécution de finitions de peinture décorative dans la construction (UC1934_2) et l'organisation de travaux de peinture dans la construction (UC1935_2).

Source : Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.4 Plombier

Exigences du poste

Les plombiers installent, réparent et entretiennent les canalisations dans les immeubles résidentiels et commerciaux. Pour ce faire, ils préparent, coupent et assemblent divers matériaux en fonction des diverses exigences d'installation. Ils montent et démontent des appareils sanitaires, des radiateurs et des systèmes de climatisation domestique tout en respectant les normes de qualité et de sécurité. Les plombiers interprètent la documentation technique, préparent les matériaux et les équipements et suivent les instructions d'installation des systèmes d'approvisionnement en eau, d'évacuation et de chauffage. Ils veillent à l'entretien des conduites d'eau, effectuent des contrôles de sécurité et respectent les règles d'hygiène. En outre, les plombiers installent des radiateurs, des ventilateurs et des systèmes d'eau chaude, en veillant à leur bon fonctionnement et au respect des normes d'installation.

Compétences techniques et non techniques

Les plombiers doivent avoir des compétences en matière d'installation de tuyaux, y compris la disposition, la préparation, la manipulation et l'assemblage de différents matériaux pour les systèmes domestiques d'approvisionnement en eau et d'évacuation des eaux usées. Ils doivent être capables de lire et d'interpréter des documents techniques, de préparer des matériaux et des équipements et de suivre des directives d'installation. Leurs responsabilités comprennent également l'installation et l'entretien d'appareils sanitaires, de systèmes de chauffage et de climatisation. La connaissance des pratiques en matière de sécurité et de protection de l'environnement est essentielle pour garantir la conformité lors de l'installation et de l'entretien.

Les compétences non techniques requises comprennent le souci du détail et de la précision pour garantir un fonctionnement correct et un travail de haute qualité. Les compétences en matière de résolution de problèmes sont essentielles pour faire face aux défis inattendus au cours des installations. Une communication efficace est importante pour collaborer avec les membres de l'équipe et suivre les instructions des superviseurs. Un sens aigu des responsabilités en matière de sécurité et de normes environnementales est essentiel, en particulier lorsque l'on travaille avec des systèmes complexes. Le travail d'équipe et la capacité d'adaptation sont également nécessaires dans des environnements de travail dynamiques.

Conditions d'admission

Pour devenir plombier, il faut généralement combiner formation professionnelle, apprentissage et expérience pratique. Bien que les exigences exactes varient d'un pays à l'autre, on attend généralement des aspirants plombiers qu'ils acquièrent des compétences techniques en matière d'installation de tuyaux, de systèmes d'eau et d'évacuation, et de systèmes de chauffage. La formation formelle comprend souvent l'apprentissage de la lecture de plans techniques, le respect des règles de sécurité et la maîtrise de l'utilisation d'outils et de matériaux spécialisés.

Dans les sections suivantes, nous examinerons les conditions d'entrée spécifiques pour les plombiers **au Danemark, en France, en Irlande, au Portugal et en Espagne**, en soulignant les parcours et les qualifications nécessaires pour réussir dans ce métier essentiel et qualifié.

A photograph showing a person from the back, focused on adjusting a white radiator. The person is holding a metal tool, possibly a screwdriver or a similar instrument, near the radiator's valves. In the background, there is a white window frame with a view of a building outside. The overall scene is brightly lit, suggesting an indoor setting.

Plombier - Danemark

Au Danemark, devenir plombier est un processus bien structuré qui combine l'enseignement professionnel, l'apprentissage et l'accent mis sur les compétences pratiques. Les aspirants plombiers acquièrent ainsi à la fois l'expertise technique et l'expérience professionnelle nécessaires à l'exercice de leur métier.

Exigences clés :

- Les aspirants plombiers s'inscrivent au programme de plomberie et de technologie de l'énergie (VVS og Energiuddannelsen), qui fait partie du système d'enseignement professionnel danois (EUD). Ce programme dure généralement de 3,5 à 4 ans et se divise en deux parties : l'enseignement scolaire et la formation pratique. Le programme scolaire couvre des matières de base telles que les systèmes de plomberie, les installations d'eau et d'évacuation, les systèmes de chauffage à haut rendement énergétique et l'interprétation de dessins techniques. Les stagiaires étudient également les règles de sécurité et les normes environnementales essentielles au métier.
- Une partie essentielle du programme comprend des apprentissages pratiques dans des entreprises de plomberie certifiées. Ces stages permettent aux étudiants d'appliquer leurs connaissances théoriques à des tâches concrètes, telles que l'installation et l'entretien de conduites d'eau, de systèmes de chauffage et d'unités de climatisation. Ces stages sont également essentiels pour apprendre à résoudre des problèmes et à gérer le temps dans des environnements de travail dynamiques.
- À l'issue du programme, les stagiaires reçoivent le certificat de compagnon (Svendeprøve). Ce certificat est une qualification formelle reconnue dans tout le Danemark et très appréciée des employeurs. Il atteste que la personne a satisfait aux normes de compétence et de sécurité requises dans la profession de plombier.



Plombier - France

Éducation et formation : un CAP (certificat d'aptitude professionnelle - niveau 3 du NQF) en plomberie ou un BEP (brevet d'études professionnelles) en installation de systèmes énergétiques et climatiques est généralement exigé. Ces diplômes peuvent être obtenus par le biais d'écoles professionnelles ou de programmes d'apprentissage. Les candidats ayant une double formation (plombier-chauffagiste, plombier-couvreur ou plombier-zingueur) sont particulièrement appréciés des employeurs.

Une bonne santé est une condition préalable à l'exercice de cette profession. Les plombiers doivent porter des pièces lourdes et travailler dans des positions inconfortables.

Les plombiers doivent être titulaires de certifications spécifiques, telles que le Certificat de Compétence en Installation de Chauffage (CCH). En outre, la connaissance des normes et codes de construction français en vigueur est cruciale.

Les compétences essentielles comprennent la maîtrise de l'installation, de la réparation et de l'entretien des systèmes de plomberie, une grande capacité à résoudre les problèmes et une bonne connaissance des règles de sécurité. Des compétences techniques en lecture de plans et la connaissance de divers matériaux et outils de plomberie sont également importantes. L'obtention du permis de conduire est fortement recommandée, car le travail exige de transporter des outils lourds.

Expérience : une expérience pratique acquise dans le cadre d'un apprentissage ou d'un travail antérieur dans le domaine peut être très avantageuse.



Plombier - Irlande

L'âge minimum auquel l'emploi d'un apprenti peut commencer est de 16 ans. Les exigences minimales en matière de formation sont les suivantes

- Grade D ou "Achieved" dans cinq matières au Department of Education & Skills Junior Certificate Examination ou un équivalent agréé.
- La réussite d'un cours de préapprentissage approuvé.
- Trois ans d'expérience professionnelle acquise après l'âge de seize ans dans une activité industrielle désignée pertinente, comme SOLAS le jugera acceptable.

Vous devez obtenir un emploi en tant qu'apprenti dans la profession que vous avez choisie. Votre employeur doit être agréé pour former des apprentis et doit vous inscrire en tant qu'apprenti dans les deux semaines suivant votre recrutement. Les plumassiers doivent passer un test de vision des couleurs.

*Source : [Apprentissage en plomberie](#) | [Apprentissage dans le secteur de la construction, de l'architecture et de l'immobilier](#) | [CareersPortal.ie](#)

Plombier - Pologne

Depuis 2018, l'enseignement professionnel au niveau d'une école professionnelle de base (anciennement appelée école professionnelle de base) avec un profil de construction est préférable pour travailler en tant que plombier.

Titres professionnels, qualifications et licences requis/préférés pour travailler en tant que plombier :

- Il est possible d'employer un travailleur non qualifié comme plombier et de le former à ce travail.

Les facteurs qui facilitent l'accès à la profession de plombier sont les suivants :

- Un diplôme confirmant l'acquisition de qualifications professionnelles dans un domaine connexe, tel qu'installateur de réseaux et d'installations sanitaires, après avoir satisfait à des exigences formelles et réussi un examen organisé par les jurys d'examen régionaux.
- Un certificat confirmant la qualification BD.05 "Exécuter des travaux liés à la construction, au montage et à l'exploitation de réseaux et d'installations sanitaires" dans la profession connexe d'installateur de réseaux et d'installations sanitaires.
- Un certificat de compagnon ou un diplôme de maîtrise dans une profession connexe, telle qu'installateur d'installations et d'appareils sanitaires ou installateur de réseaux et d'installations sanitaires, délivré dans le cadre de la formation artisanale après la réussite d'un examen organisé par les chambres de métiers*.

*Source : Informacja o zawodzie : Hydraulik (712601) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, p. 7-8.

Plombier - Espagne

Les aides-plombiers doivent savoir interpréter la documentation technique, utiliser des outils de plomberie manuels et électriques (coupe-tubes, clés à molette, marteaux-piqueurs, etc.), préparer les matériaux nécessaires et suivre des instructions détaillées pour l'installation de systèmes d'approvisionnement en eau, d'évacuation et de chauffage.

Les plombiers doivent satisfaire à des exigences d'entrée spécifiques liées à la santé et à la sécurité au travail (SST) pour les installations et l'entretien de la plomberie. Les qualifications essentielles sont les opérations auxiliaires de plomberie (IMA367_1, niveau 1), et le montage et l'entretien des installations d'alimentation en eau et d'évacuation dans les bâtiments (IMA753_2, niveau 2).

Les unités de compétences connexes (Unidades de Competencias Relacionadas) au premier niveau de qualification sont les suivantes : effectuer des opérations auxiliaires d'assemblage et d'entretien des tuyaux et raccords de plomberie (UC1154_1), effectuer des opérations auxiliaires d'assemblage et d'entretien des équipements et systèmes complémentaires de plomberie (UC2587_1) et effectuer des opérations auxiliaires d'assemblage et d'entretien des appareils sanitaires et de la robinetterie (UC1155_1).

Source : INCUAL

https://incual.educacion.gob.es/web/extranet/detallecualificacion?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_assetEntryId=11867436&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_redirect=%2Fweb%2Fextranet%2Fbusqueda-de-cualificaciones

1.9.5 Électricien

Exigences du poste

Les électriciens installent, entretiennent et réparent les systèmes électriques et les compteurs électriques dans les bâtiments et les structures. Ils exécutent des plans de câblage et installent des luminaires et des équipements. Les électriciens ont des compétences dans divers systèmes électriques, outils et règles de sécurité.

Compétences techniques et non techniques

Les électriciens doivent être capables de lire et d'interpréter les plans de câblage électrique et la documentation technique. Ils utilisent divers outils manuels et de test pour mesurer les caractéristiques électriques, installer et dépanner des compteurs et effectuer des essais pour s'assurer du bon fonctionnement du système. La connaissance des principes électriques, des réglementations en matière de câblage et de l'utilisation d'équipements de protection est cruciale. Les électriciens doivent également être compétents dans l'installation et l'entretien des équipements de services publics tout en respectant les normes de santé et de sécurité.

Les compétences non techniques requises, notamment le souci du détail et la capacité à résoudre les problèmes, sont essentielles pour diagnostiquer et résoudre efficacement les problèmes électriques. Les compétences en matière de communication sont essentielles pour conseiller les clients sur l'utilisation correcte de l'équipement électrique et la consommation. Les électriciens doivent faire preuve d'esprit d'équipe et d'adaptabilité dans des environnements dynamiques, ainsi que de solides compétences organisationnelles pour tenir des registres précis et suivre l'avancement des travaux. L'engagement en faveur de la sécurité est essentiel pour garantir le respect des réglementations et protéger les travailleurs et les clients pendant les installations et les réparations.

Conditions d'admission

Pour devenir électricien, il faut généralement suivre un programme de formation professionnelle ou d'apprentissage afin d'acquérir des connaissances techniques et une expérience pratique. Les aspirants électriciens doivent acquérir des compétences en matière de systèmes électriques, de câblage, de règles de sécurité et d'utilisation d'outils spécialisés. Bien que les exigences spécifiques varient d'un pays à l'autre, la plupart d'entre elles comprennent une formation formelle, une expérience sur le terrain et une certification garantissant la conformité aux normes de sécurité nationales.

Dans les sections suivantes, nous examinerons les conditions d'admission spécifiques aux électriciens **au Danemark, en France, en Irlande, au Portugal et en Espagne**, en soulignant les qualifications et les parcours uniques dans chaque région.

Électricien - Danemark

Au Danemark, pour devenir électricien, il faut suivre un programme structuré d'enseignement et de formation professionnels (EFP) qui combine enseignement théorique et expérience pratique.

Exigences clés :

- Les aspirants électriciens s'inscrivent généralement au **programme de formation d'électricien**, qui fait partie du système danois de formation professionnelle. Ce programme dure généralement entre 4 et 5 ans et comprend à la fois un enseignement scolaire et un apprentissage.
- Une partie importante de la formation consiste en une expérience pratique dans le cadre d'un apprentissage au sein d'entreprises certifiées. Cette formation pratique est essentielle pour développer les compétences requises dans la profession.
- À l'issue du programme d'EFP, les personnes reçoivent un certificat de compagnon, qui les reconnaît officiellement comme électriciens qualifiés. Cette certification est très appréciée par les employeurs et est souvent nécessaire pour obtenir un emploi dans ce domaine.
- Le programme propose différentes filières, notamment un programme de formation d'électricien de 4 ans, un programme de 4½ ans et un programme de formation d'électricien EUX de 5 ans, qui combine la formation professionnelle et l'enseignement secondaire supérieur.



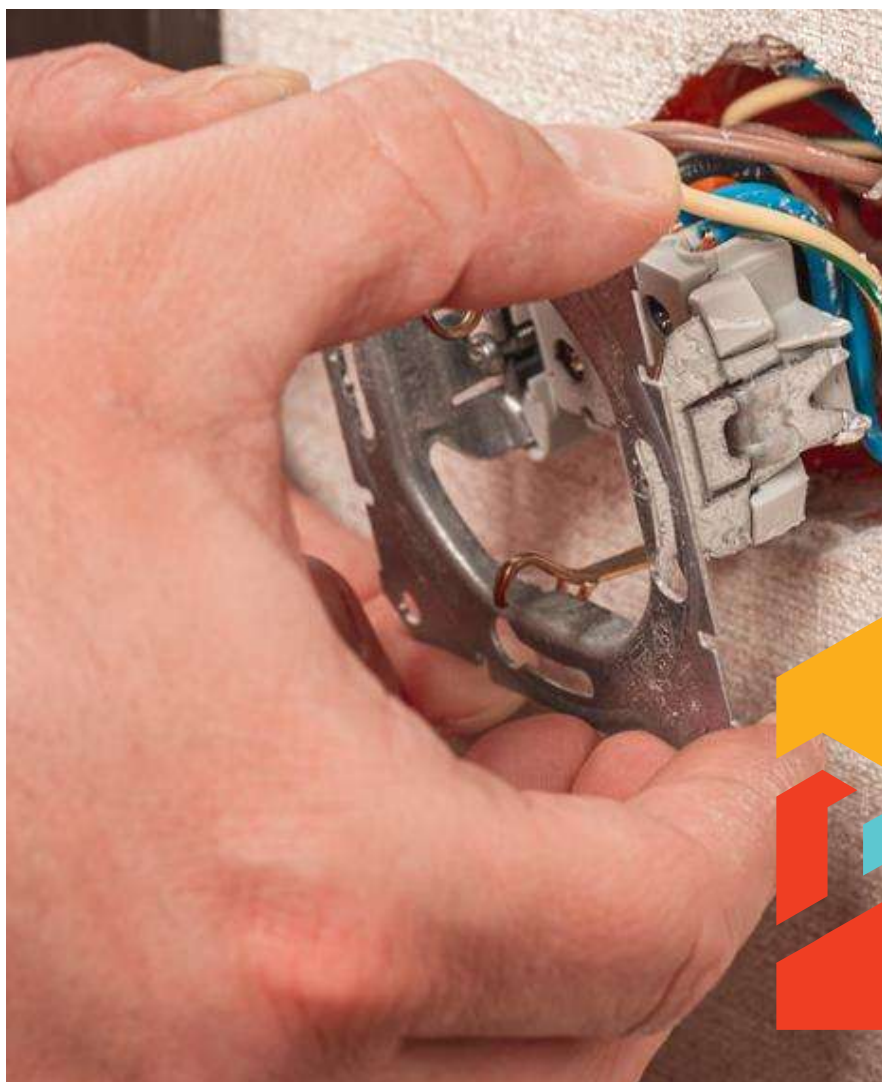
Électricien - France

Le métier d'électricien étant très technique, un diplôme est exigé en France : CAP (niveau 3 du NQF) Électricité ou BEP (Brevet d'Études Professionnelles) Métiers de l'électricité et de l'environnement connecté. Ces diplômes peuvent être obtenus par la voie de l'enseignement professionnel ou de l'apprentissage.

La certification Habilitation Électrique est cruciale, car elle garantit que l'électricien est formé pour travailler en toute sécurité avec des systèmes électriques. Les électriciens doivent respecter des normes de sécurité strictes afin de prévenir les risques électriques et de garantir des conditions de travail sûres. Cela inclut la connaissance de réglementations telles que la NF C 15-100, qui régit les installations électriques en France.

Les compétences clés comprennent la capacité d'installer, d'entretenir et de réparer des systèmes électriques, de solides compétences en matière de résolution de problèmes et la capacité de lire et d'interpréter des schémas et des plans électriques. En outre, il est essentiel de se familiariser avec divers outils et équipements électriques.

L'expérience pratique acquise dans le cadre d'un apprentissage ou d'une expérience professionnelle antérieure dans le domaine est très utile et parfois exigée pour des postes plus élevés. La maîtrise du français est nécessaire pour communiquer efficacement avec les clients, comprendre les consignes de sécurité et interpréter la documentation technique.



Électricien - Irlande

L'âge minimum auquel l'emploi d'un apprenti peut commencer est de 16 ans. Les exigences pour les électriciens sont les suivantes

- Grade D ou "Achieved" dans cinq matières au Department of Education & Skills Junior Certificate Examination ou un équivalent agréé.
- La réussite d'un cours de préapprentissage approuvé.
- Trois ans d'expérience professionnelle acquise après l'âge de seize ans dans une activité industrielle désignée pertinente, comme SOLAS le jugera acceptable.

Vous devez obtenir un emploi en tant qu'apprenti dans la profession que vous avez choisie. Votre employeur doit être agréé pour former des apprentis et doit vous inscrire en tant qu'apprenti dans les deux semaines suivant votre recrutement.

Pour cet apprentissage, vous devez passer un test de vision des couleurs approuvé par SOLAS.

*Source : [Apprentissage en électricité | Apprentissage dans le secteur de la construction, de l'architecture et de l'immobilier | CareersPortal.ie](#)



Électricien - Pologne

Pour devenir électricien, il est possible d'étudier dans une école professionnelle ou un établissement d'enseignement technique. Un électricien peut également suivre des études supérieures d'ingénieur, qui lui permettent d'acquérir de plus grandes compétences et de se qualifier pour l'avenir. Il est également possible de participer à des cours organisés par divers centres de formation pour adultes, bien que ces cours aient tendance à se concentrer sur des domaines étroits. C'est pourquoi il est conseillé d'en suivre plusieurs au moment de choisir un cours. Toutefois, pour exercer la profession, il faut passer un examen devant la Commission centrale des examens.

Qualifications SEP :

Il est important de savoir que le travail sur des équipements électriques sous tension requiert des qualifications SEP, qui sont également nécessaires pour travailler en tant qu'électricien. Les qualifications SEP sont divisées en trois groupes principaux :

- G1 - Cours d'électricité
- G2 - Cours sur l'énergie
- G3 - Cours sur le gaz

Source : [Jakie są wymagane uprawnienia zawodowych elektryków ? \(buduj-sie.pl\)](http://buduj-sie.pl)



Électricien - Espagne



Pour effectuer ces tâches efficacement, les électriciens doivent satisfaire à des exigences d'entrée spécifiques liées à la santé et à la sécurité au travail (SST) pour les installations électriques. La qualification essentielle est le montage et la maintenance des installations électriques à basse tension (ELE257_2, niveau 2).

Les unités de compétences connexes (Unidades de Competencia Relacionadas) comprennent le montage d'installations électriques basse tension dans les bâtiments (UC0820_2), la maintenance d'installations électriques basse tension dans les bâtiments (UC0821_2), le montage d'installations électriques basse tension dans les environnements industriels (UC0822_2) et la maintenance d'installations électriques basse tension dans les environnements industriels (UC0823_2).

Source : Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)



Principaux défis pour l'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction



Barrières linguistiques

**Reconnaissance des
qualifications étrangères**

Pressions financières

**Obstacles bureaucratiques et
politiques d'intégration
insuffisantes**

Principaux facteurs d'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction



Programmes de formation professionnelle et de mentorat

Politiques gouvernementales et programmes d'intégration

Participation des employeurs et des syndicats



Avantages et inconvénients du secteur de la construction pour les réfugiés



Pour	Cons
<p>Travail d'équipe : Le travail de construction implique une collaboration avec d'autres travailleurs, des contremaîtres et des directeurs de production, ce qui permet de nouer des relations et d'améliorer les compétences en matière de communication.</p>	<p>Des conditions de travail difficiles : La nature physique du travail de construction et la vulnérabilité aux conditions météorologiques peuvent être particulièrement exigeantes.</p>
<p>Diversité des tâches : Le secteur offre une grande variété de tâches, ce qui le rend moins monotone et permet de diversifier les compétences.</p>	<p>L'évolution des lieux de travail : L'évolution du lieu de travail implique que les travailleurs doivent faire la navette, parfois sur de grandes distances, pour accéder aux chantiers de construction.</p>
<p>Progression de carrière : Les réfugiés ont de nombreuses possibilités de se spécialiser dans différents métiers et de progresser dans le secteur. La stabilité de l'emploi est relativement assurée une fois que les réfugiés ont obtenu les certifications nécessaires. La demande de travailleurs de la construction augmentera dans les années à venir, en raison du grand nombre de travailleurs qui partent à la retraite, de l'augmentation des travaux de rénovation et du manque de logements.</p>	<p>Risques pour la santé et la sécurité : Certaines tâches comportent des risques élevés pour la santé et la sécurité, qui peuvent être difficiles à gérer, en particulier pour ceux qui ne sont pas familiarisés avec les protocoles de sécurité locaux.</p>
<p>Un travail gratifiant : Les réfugiés peuvent être fiers de contribuer à des projets d'infrastructure durables qui profitent à la société.</p>	<p>Emploi précaire : Les réfugiés sont souvent confrontés à des formes d'emploi atypiques, y compris des emplois à temps partiel ou temporaires, qui offrent moins de sécurité d'emploi.</p>
<p><i>"À long terme, je pense que ce sera très positif pour eux... la quantité d'argent dépensée en Irlande au cours des 20 prochaines années permettra de rattraper le retard dans le secteur de la construction. Employeur irlandais du secteur de la construction"</i></p>	<p>Vulnérabilité à l'exploitation : Les réfugiés sont plus exposés à des conditions de travail forcé ou d'exploitation, en particulier dans des rôles qui ne font pas l'objet d'une surveillance adéquate ou d'une protection des travailleurs.</p>

Chapitre 1 - A retenir



Le secteur de la construction de l'UE est confronté à une pénurie chronique de main-d'œuvre, 33,8 % des travailleurs étant âgés de plus de 50 ans, tandis que les réfugiés ne représentent qu'une fraction de la main-d'œuvre, ce qui laisse un important réservoir de talents inexploité.

Les réfugiés occupent souvent des emplois physiquement exigeants et dangereux dans le secteur de la construction, où ils sont généralement mal payés et précaires, et où les barrières linguistiques limitent l'accès à la formation et à l'avancement.

La participation des femmes réfugiées reste minime, ce qui souligne la nécessité d'adopter des approches plus inclusives pour lutter contre les disparités entre les sexes dans le secteur.

Les compétences écologiques et numériques deviennent de plus en plus importantes, 40 % des entreprises de construction déclarant avoir des difficultés à trouver des travailleurs maîtrisant les nouvelles technologies telles que la modélisation des données du bâtiment (BIM).

Alors que le secteur vise 35 millions de rénovations énergétiques d'ici 2030 dans le cadre de la vague de rénovation, l'intégration des réfugiés n'est pas seulement une stratégie d'inclusion, mais une étape nécessaire pour atteindre les objectifs de l'UE en matière de climat.

Les besoins en qualifications diffèrent considérablement d'une profession à l'autre et d'un pays à l'autre. Les métiers tels que maçon ou aide-peintre requièrent souvent des compétences professionnelles de base et une formation à la sécurité sur le lieu de travail. En revanche, les métiers spécialisés tels que les électriciens et les plombiers exigent une formation professionnelle formelle, des certifications nationales et, dans de nombreux cas, l'obtention d'une licence ou le respect de normes techniques et de sécurité spécifiques.

Cette variation signifie que les parcours d'intégration doivent être adaptés non seulement à la formation de l'individu, mais aussi aux compétences spécifiques, aux certifications et aux exigences linguistiques de chaque profession.

02

Les voies d'accès au secteur de la construction



2.1 Les voies d'accès au secteur de la construction



Le secteur de la construction offre de multiples voies d'accès aux réfugiés et aux immigrants à la recherche d'un emploi.

Le mode d'entrée idéal pour les réfugiés dans le secteur implique la **reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger**, ce qui permet aux nouveaux arrivants d'entrer plus facilement dans le secteur. **Les cours de langue et l'orientation culturelle** peuvent faciliter l'adaptation à l'environnement de travail local et l'obtention d'un emploi. Néanmoins, les réfugiés manquent souvent de documents légalisés et normalisés, ce qui rend la reconnaissance des qualifications et de l'expérience très difficile, même lorsqu'ils sont qualifiés et expérimentés dans le domaine.

Enseignement professionnel et technique

La formation professionnelle ou les écoles techniques permettent d'acquérir des compétences et des certifications essentielles pour différents rôles au sein de l'industrie. Elles proposent par exemple une formation spécialisée dans des domaines tels que la menuiserie, la maçonnerie, la plomberie et l'électricité.

Apprentissages et formation en cours d'emploi

Les apprentissages combinent l'enseignement en classe et l'expérience professionnelle pratique, ce qui permet aux individus de gagner leur vie tout en apprenant. D'autre part, dans le cadre de la formation en cours d'emploi, les employeurs dispensent une formation aux nouveaux employés, en particulier pour les postes qui ne requièrent pas de qualifications formelles, mais qui exigent des compétences et une expérience spécifiques.

Enseignement supérieur

Pour ceux qui recherchent des postes avancés ou des fonctions spécialisées dans la construction, une formation supérieure dans des domaines tels que le génie civil, l'architecture ou la gestion de la construction est bénéfique. Les diplômés dans ces domaines peuvent ouvrir la voie à des postes dans la gestion de projets, la conception et le conseil.

Certification et autorisation

Certaines fonctions au sein du secteur de la

construction requièrent des certifications ou des licences spécifiques. En voici quelques exemples :

- **Certifications dans le domaine de la construction** : Pour les domaines spécialisés tels que le soudage, l'installation de systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, ou la gestion de projet.
- **Licence** : Exigée pour les électriciens, les plombiers et les autres professionnels qui doivent satisfaire à des normes réglementaires.

Emploi temporaire et saisonnier

Le secteur de la construction recrute souvent des travailleurs temporaires ou saisonniers, ce qui peut être idéal pour les personnes à la recherche d'un emploi à court terme. Ces postes n'exigent souvent pas d'engagement à long terme et peuvent offrir une expérience précieuse.

Programmes de formation spécifiques à l'industrie

Divers programmes de formation et ateliers se concentrent sur des aspects spécifiques du travail de construction, tels que les pratiques de sécurité, les nouvelles technologies ou les mesures de durabilité. Ces programmes peuvent améliorer les compétences et l'employabilité.

Le secteur de la construction offre diverses voies d'accès, adaptées à un éventail de formations, de niveaux d'expérience et d'aspirations professionnelles. Qu'il s'agisse d'éducation formelle, d'apprentissage, d'enseignement supérieur ou de formation sur le tas, il existe de nombreuses voies permettant aux individus de construire des carrières fructueuses dans ce secteur dynamique. Pour les immigrants et les réfugiés, le secteur constitue une voie importante d'intégration et d'emploi, souvent assortie de possibilités de développement des compétences et d'évolution de carrière.

Dans les sections suivantes, nous examinerons les voies d'accès et les parcours spécifiques au secteur de la construction au Danemark, en France, en Irlande, en Pologne et en Espagne, y compris la reconnaissance et l'accréditation des compétences, les programmes d'EFP et l'orientation professionnelle.



Reconnaissance et accréditation des compétences au Danemark



Le Danemark propose un processus structuré de reconnaissance et d'accréditation des qualifications étrangères, ce qui est essentiel pour l'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction. Vous trouverez ci-dessous les principales étapes et les ressources disponibles :

Évaluation des qualifications étrangères

L'Agence danoise pour l'enseignement supérieur et les sciences propose des évaluations gratuites pour comparer les diplômes étrangers aux normes danoises. Cela aide les employeurs à comprendre la valeur et la pertinence des qualifications internationales dans le contexte danois. Les réfugiés et autres travailleurs étrangers peuvent utiliser ce service pour démontrer leurs compétences et leur formation de manière efficace.

Reconnaissance des professions réglementées

Certaines professions du secteur de la construction sont réglementées par la loi et nécessitent une reconnaissance officielle avant d'être employées. L'autorité danoise chargée de l'environnement de travail (Arbejdstilsynet) gère les approbations pour des fonctions telles que :

- Travailleurs de l'enlèvement de l'amiante
- Personnel d'entretien des ascenseurs
- Soudeurs
- Echafaudeurs (pour les échafaudages de plus de 3 mètres)
- Opérateurs de grue
- Conducteurs de chariots élévateurs
- Ingénieurs frigoristes

Les travailleurs étrangers ou leurs employeurs doivent demander une reconnaissance si le rôle implique des exigences légales ou de sécurité spécifiques.

Étapes du processus de reconnaissance

Le processus de reconnaissance comprend généralement

- Les candidats doivent fournir des documents relatifs à leur formation, à leurs certifications et à leur expérience professionnelle.
- Les certificats et diplômes sont examinés pour en garantir l'authenticité et l'alignement sur les normes danoises.
- Dans certains cas, les candidats peuvent être amenés à passer des tests pratiques ou théoriques pour vérifier leur expertise.
- Les candidats retenus reçoivent une lettre de reconnaissance officielle qui leur permet d'exercer la profession au Danemark.

Postes d'entrée de gamme

Les réfugiés peuvent avoir besoin de passer un certificat de formation à la sécurité et à la santé, souvent fourni par les syndicats locaux ou les employeurs. Les organisations collaborent souvent avec les services d'aide aux réfugiés pour proposer des formations sur mesure, et les municipalités ou les programmes du marché du travail peuvent financer la formation initiale et les stages pour les emplois non qualifiés ou semi-qualifiés. Bien que la maîtrise du danois ne soit pas toujours requise, des compétences de base en matière de communication sont essentielles pour une collaboration sûre sur le site. Des syndicats comme la 3F (Fédération unie des travailleurs danois) soutiennent également les réfugiés par le biais de programmes de préparation à l'emploi.



Reconnaissance et accréditation des compétences en France

Certifications

Tous les organismes de formation sont référencés par le ministère français du Travail. Toutes les formations éligibles au compte personnel de formation sont certifiées. Ces certifications sont inscrites au RNCP ou au RS, deux répertoires nationaux sous la responsabilité de France Compétences.

Reconnaissance des compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations en vue d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Éligible aux financements du compte personnel de formation, il doit être réalisé par un prestataire externe. Le système français comprend des dispositifs de VAE (validation d'acquis d'expérience). Elle permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'activités professionnelles et/ou extra-professionnelles.

Accréditation des compétences dans le secteur de la construction

En France, les compétences et les qualifications dans le secteur de la construction sont souvent accréditées par des organismes tels que **Qualibat**, **Qualifelec** et **OPQIBI**. Ces organismes délivrent des certifications et veillent à ce que les professionnels répondent aux normes du secteur. Les procédures administratives et bureaucratiques de certification et de reconnaissance peuvent être complexes et prendre du temps, en particulier pour les personnes qui ne sont pas familiarisées avec le système.

Le respect des codes de construction et des normes françaises, telles que la **norme NF C 15-100** pour les installations électriques, est obligatoire. Ces normes garantissent la sécurité, la qualité et la cohérence des pratiques de construction.

Les professionnels étrangers qui souhaitent travailler en France peuvent rencontrer des difficultés pour faire reconnaître leurs qualifications et leur expérience. Le processus peut impliquer une traduction, des évaluations d'équivalence et une validation par les autorités françaises compétentes. Le processus d'évaluation de l'équivalence des qualifications étrangères est géré par divers organismes français, tels que l'**ENIC-NARIC** (le réseau européen des centres d'information de la région européenne). Ces agences évaluent si les qualifications étrangères répondent aux normes des certifications françaises.

Orientation professionnelle

Les points relais conseil VAE aident les candidats à analyser la pertinence de leur projet VAE au regard de leur expérience, leur expliquent la démarche, les aident à choisir les certifications qui correspondent à leur expérience, les réorientent si nécessaire vers d'autres démarches, et les informent sur les possibilités de financement.

Enfin, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service public gratuit, universel et personnalisé permettant à toute personne de faire le point sur sa situation professionnelle. La loi du 5 septembre 2018 a entraîné une recomposition du paysage des opérateurs délivrant cette offre de service :

- France Travail, les missions locales, Cap emploi et l'Apec restent des opérateurs du conseil en évolution professionnelle pour les publics qui les concernent ;
- Le réseau Avenir Actifs, mandaté par France Compétences dans le cadre d'un marché public, est chargé de fournir un conseil en évolution professionnelle aux salariés et aux travailleurs indépendants (à l'exclusion des salariés du secteur public).

Reconnaissance et accréditation des compétences en Irlande



Certains postes de débutant dans la construction n'exigent aucune qualification, tandis que d'autres requièrent des candidats qu'ils suivent une formation universitaire, un diplôme ou un apprentissage. Chaque emploi présente des exigences et des voies d'accès spécifiques.

Comment débiter dans l'industrie de la construction en Irlande

S'inscrire comme apprenti

L'apprentissage est une formation en cours d'emploi combinée à un enseignement théorique. Ils sont idéaux pour gagner de l'argent tout en apprenant et peuvent durer jusqu'à 4 ans. Les évaluations comprennent des tests sur le lieu de travail et des examens modulaires en classe. Les apprentissages sont divisés en deux catégories :

- Métiers de l'artisanat : Apprentissage de la menuiserie, de la plomberie, de la mécanique automobile et de l'électricité.
- Nouveaux apprentissages : Introduits en 2016, ils couvrent des domaines tels que les TIC, la finance, l'hôtellerie, l'agriculture, le développement de logiciels, la comptabilité, le poste de commis cuisinier, la gestion agricole et le marketing numérique.

Conditions à remplir : Les candidats doivent être âgés d'au moins 16 ans et avoir obtenu au minimum la note D dans 5 matières du cycle junior ou l'équivalent. Si ces conditions ne sont pas remplies, les candidats peuvent quand même s'inscrire :

- Ils suivent un cours préparatoire agréé et passent un entretien d'évaluation.
- Ils sont âgés de plus de 18 ans, ont au moins trois ans d'expérience professionnelle pertinente et passent un entretien.

Formation post-secondaire

Les universités, les établissements d'enseignement supérieur et les instituts techniques proposent des cours dans les domaines de la construction, de l'architecture, de l'arpentage et des technologies de l'information connexes. La principale voie d'accès est le Bureau central de demande d'emploi (CAO). Il existe d'autres possibilités :

- Cours de certificat de fin d'études (PLC) : Cours à temps plein d'une durée de 1 à 2 ans, validés par QQI (Quality and Qualifications Ireland). Ces qualifications (niveau 5/6) permettent d'accéder au niveau 7/8 de l'enseignement supérieur.
- Cours à entrée directe : Les candidatures sont adressées directement à l'établissement d'enseignement supérieur, sans passer par le CAO. De nombreuses universités et institutions privées proposent cette option, qui ne dépend pas des points compétitifs du CAO.

Postes d'entrée de gamme

Pour ceux qui cherchent à démarrer rapidement, des postes tels que celui de manœuvre permettent d'acquérir de l'expérience et de développer des compétences directement sur le chantier. Certaines qualifications sont requises, mais des connaissances avancées ne sont pas toujours nécessaires. La plupart des employeurs exigent une carte CSCS (Construction Skills Certification Scheme) pour démontrer la sensibilisation à la sécurité. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation légale, c'est la norme dans le secteur.

Pour obtenir une carte verte CSCS, vous devez réussir l'un des cours suivants :

- CITB Site Safety Plus : sensibilisation à la santé et à la sécurité (1 jour).
- Certificat QCF de niveau 1/SCQF de niveau 4 : Santé et sécurité dans un environnement de construction (1-5 jours).
- Cours IOSH Working Safely : (1 jour).

En outre, la réussite de l'examen sur la santé, la sécurité et l'environnement est nécessaire pour s'assurer que vous respectez les normes de sécurité pour travailler sur les chantiers de construction.



Reconnaissance et accréditation des compétences en Pologne

La reconnaissance et l'accréditation des compétences dans le secteur de la construction en Pologne peuvent prendre différentes formes. Certaines d'entre elles sont décrites ci-dessous :

1. Éducation formelle et formation professionnelle

- **Écoles professionnelles (Branżowa Szkoła I stopnia)** : Pour les postes de débutant dans le secteur de la construction, l'enseignement professionnel joue un rôle essentiel dans la préparation des individus à la main-d'œuvre. Ces établissements dispensent une formation spécialisée dans des disciplines liées à la construction, telles que la maçonnerie, la charpenterie et la plomberie, et aboutissent à l'acquisition de qualifications officiellement reconnues, qui font partie intégrante de l'accès aux opportunités d'emploi dans l'industrie.
- **Écoles techniques (Technikum)** : Ces établissements proposent des programmes d'enseignement plus avancés, alliant compétences pratiques et connaissances théoriques dans des domaines tels que le génie civil et la gestion de la construction. Les diplômés des écoles techniques occupent souvent des postes de superviseurs ou de techniciens dans le secteur, dotés d'une connaissance approfondie des aspects opérationnels et managériaux de la construction.

2. Certification et licence professionnelle

- **Certifications SEP (Stowarzyszenie Elektryków Polskich)** : Le travail en électricité en Pologne requiert des certifications spécifiques, notamment de la SEP (Association polonaise des ingénieurs électriciens). Ces certifications autorisent les travailleurs à manipuler des installations électriques dans des limites de tension spécifiées et sont une condition préalable à l'emploi dans des fonctions électriques dans le secteur de la construction.
- **Licence de constructeur (Uprawnienia Budowlane)** : Cette licence professionnelle, délivrée aux ingénieurs et aux architectes, est essentielle pour ceux qui souhaitent superviser ou concevoir des projets de construction. La Chambre polonaise des ingénieurs civils gère la procédure d'octroi de la licence, qui comprend à la fois des exigences en matière de formation et la réussite d'un examen officiel.
- **Certifications professionnelles** : Certains métiers du secteur de la construction, comme le soudage ou la conduite de grues, exigent des travailleurs qu'ils obtiennent des certifications reconnues, délivrées par des établissements d'enseignement ou des organismes sectoriels accrédités. Ces certifications attestent de la capacité d'un travailleur à utiliser des machines spécialisées ou à effectuer des tâches spécifiques. UN OPÉRATEUR DE GRUE - Seule une personne ayant obtenu les qualifications appropriées, délivrées par le Bureau de l'inspection technique à la suite d'un examen d'État, peut devenir opérateur de grue. L'examen se compose d'une partie théorique et d'une partie pratique et doit être précédé d'un cours de formation de grutier. Les centres de formation spécialisés disposent de leur propre équipement de formation et organisent les examens UDT. Une personne âgée de plus de 18 ans et disposant d'un certificat médical de non contre-indication à la conduite d'engins de transport à courte distance et d'un avis positif à l'issue de tests psychologiques peut participer à la formation de conducteur de grue à tour. Après avoir passé l'examen devant l'inspecteur de l'UDT, les candidats reçoivent les qualifications nécessaires pour conduire des grues à tour de catégorie Ż I. La formation de conducteur de grue à tour couvre des questions telles que la construction des grues et leurs mécanismes, l'entraînement et la commande, l'équipement de rechargement, les dispositifs de sécurité, les principes de fonctionnement, ainsi que l'assemblage et le transport des grues. Des informations générales sur les structures porteuses en acier, la supervision technique et la fabrication des grues sont également fournies. C'est pourquoi la formation de grutier est particulièrement recommandée aux diplômés des écoles professionnelles et techniques ([Czego dotyczy szkolenie na operatora żurawi wieżowych ?](#)).

Reconnaissance et accréditation des compétences en Espagne



En Espagne, le système de reconnaissance et d'accréditation des compétences est conçu pour reconnaître les compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience professionnelle ou de l'apprentissage non formel. Ce processus est géré par chaque **Comunidad Autónoma** et comprend les étapes suivantes :

1. **Demande (Solicitud)** : Les candidats présentent une demande formelle d'évaluation de leurs compétences. Ils doivent fournir des documents attestant de leur expérience et de leur formation en rapport avec la profession.
2. **Phase de conseil (Asesoramiento)** : Un conseiller, souvent un professionnel du secteur concerné, examine le dossier du candidat, vérifie ses qualifications et détermine s'il possède les compétences professionnelles requises. Le conseiller aide également les candidats à identifier toute lacune dans leur expérience qui pourrait nécessiter des preuves supplémentaires.
3. **Évaluation (Evaluación)** : Les candidats peuvent être invités à démontrer leurs compétences par la pratique ou par des tests supplémentaires si leur documentation ne permet pas de vérifier pleinement les compétences requises. Cette phase est essentielle pour les candidats qui n'ont pas de certification formelle mais qui ont acquis une expertise significative par le biais de leur travail ou d'une formation informelle.
4. **Accréditation (Acreditación)** : Les candidats retenus reçoivent un certificat officiel, reconnu au niveau national, qui valide leurs compétences en vue d'un emploi ou d'une formation complémentaire. Ce certificat peut améliorer les perspectives d'emploi et permettre une évolution professionnelle.
5. **Plan de formation (Plan de Formación)** : Les candidats qui ne possèdent pas toutes les compétences requises bénéficient d'un plan de formation sur mesure pour les aider à obtenir la qualification complète. Cette formation vise à combler les lacunes identifiées lors des phases de conseil et d'évaluation.

Chaque Comunidad Autónoma (gouvernement régional) gère le processus d'accréditation, et les candidats peuvent s'inscrire par l'intermédiaire des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de leur région respective. L'accréditation des compétences dans la construction est particulièrement importante en raison des réglementations en matière de sécurité et de la nécessité de disposer de professionnels certifiés dans divers métiers tels que l'électricité. Beaucoup de ces travailleurs acquièrent des compétences sur le tas, ce qui rend ce processus essentiel pour la reconnaissance de leur expertise sans éducation formelle. Dans la pratique, cela signifie que la fenêtre de certification des compétences n'est pas disponible à tout moment.

Qui peut postuler ?

- Les personnes qui ont acquis des compétences par le biais d'une expérience professionnelle ou d'un apprentissage non formel (apprentissage, formation en cours d'emploi).
- Les candidats doivent généralement justifier d'un minimum de trois ans d'expérience professionnelle dans le secteur, que ce soit en Espagne ou dans leur pays d'origine. Il existe toutefois des différences entre les régions.

Qui dirige le processus ? Les établissements d'enseignement et de formation professionnelle accrédités, les centres de formation régionaux ou d'autres entités autorisées au sein de chaque **Comunidad Autónoma** supervisent le processus, qui est ouvert en permanence aux candidats. Ces centres disposent de conseillers et d'évaluateurs formés qui évaluent les candidats.

Durée : La durée de la procédure peut varier en fonction du nombre de candidats et de la complexité de la profession. Il faut généralement plusieurs mois, en particulier pour les professions très demandées comme celles de la construction.

L'EFP dans le secteur de la construction Danemark



Le système danois d'enseignement et de formation professionnels (EFP) offre un parcours structuré et flexible aux personnes souhaitant entrer dans le secteur de la construction. Le système est divisé en deux étapes principales : le programme de base et le programme principal. Le programme de base comprend deux cours. Le premier, le cours de base 1, présente aux étudiants les différents domaines professionnels et les aide à choisir un parcours de formation spécifique. Le cours de base 2 se concentre ensuite sur le domaine professionnel choisi et se termine par un examen qui permet aux élèves de passer au programme principal. Le programme principal combine l'enseignement scolaire et la formation en apprentissage dans des entreprises de construction, ce qui permet aux étudiants d'acquérir à la fois des connaissances théoriques et une expérience pratique. La durée des programmes d'EFP varie généralement de deux à cinq ans, en fonction de la spécialisation choisie et de la progression individuelle.

Les conditions d'admission aux programmes d'EFP comprennent l'achèvement de l'enseignement obligatoire et une note minimale de 02 en danois et en mathématiques à l'examen de fin d'études secondaires inférieures (Folkeskole). La maîtrise du danois est essentielle, car l'enseignement est dispensé principalement dans cette langue. L'une des principales caractéristiques du système est sa double approche, qui intègre l'apprentissage en classe et l'apprentissage sur le lieu de travail. Cela permet aux diplômés d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux exigences du secteur de la construction.

Pour les adultes âgés de 25 ans et plus, le Danemark offre une alternative par le biais de la formation professionnelle pour adultes (EUV). Ce programme est adapté aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle ou des diplômes et permet souvent de raccourcir la durée de la formation en reconnaissant les compétences existantes. Les diplômés de l'EFP peuvent soit entrer directement sur le marché du travail, soit poursuivre des études supérieures, comme le programme d'examen technique supérieur (HTX), qui facilite l'accès à l'enseignement technique supérieur.

Une aide est également disponible pour les étudiants étrangers et les personnes possédant des qualifications étrangères. Les participants potentiels peuvent consulter les établissements d'enseignement professionnel pour évaluer leur éligibilité, bien que la maîtrise de la langue danoise soit généralement requise. Dans l'ensemble, le système danois d'EFP est conçu pour produire une main-d'œuvre qualifiée pour le secteur de la construction, en équilibrant l'enseignement théorique et la formation pratique, tout en tenant compte des divers besoins et antécédents des apprenants.

Source - <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark> ? .com



La formation professionnelle dans le secteur de la construction France



Le secteur du bâtiment et des travaux publics compte plus de 500 000 entreprises en France. Face à l'évolution des réglementations, des techniques et des technologies, le secteur du BTP doit s'adapter en permanence pour faire évoluer ses métiers et ses qualifications, et répondre aux besoins d'emploi liés aux grands chantiers. La formation professionnelle est un levier essentiel de la compétitivité des entreprises du BTP.

La durée des formations à la construction varie en fonction du niveau de qualification. Un CAP est un diplôme qui se prépare en 2 ans, généralement après la troisième année de collège (niveau 3 du CEC), un Bac Professionnel en 3 ans, un BTS en 2 ans après le Bac, un BUT en 3 ans après le Bac, une Licence Professionnelle en 1 an après un Bac+2, et un Master ou un diplôme d'ingénieur en 2 ou 3 ans après une Licence.

En France, il existe plusieurs dispositifs permettant d'accéder à une formation pendant un contrat professionnel :

- CIF (Congé Individuel de Formation) : accessible aux salariés du secteur privé en CDI à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- CPF (Compte Personnel de Formation) : pour tous les artisans, demandeurs d'emploi ou salariés en CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.
- VAE (Validation d'Acquis d'Expérience) : ouverte aux demandeurs d'emploi pour obtenir un contrat de professionnalisation pour une formation dans un métier du bâtiment.

Acteurs principaux :

- **Les OPCO (opérateurs de compétences)** : Ce terme a été introduit par la loi sur la réforme de la formation professionnelle du 1er avril 2019. Un opérateur de compétence est un organisme agréé par l'état. Sa mission couvre différentes thématiques liées à l'apprentissage et la formation professionnelle. La première mission d'un OPCO est le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Dans le secteur de la construction, Constructys est l'OPCO de référence.
- Organismes de formation : AFPA, Batys Compétences, Greta, AFTRAL (spécialisé dans la formation à la conduite d'engins de chantier). Ces organismes dispensent des formations qualifiantes, accessibles aussi bien aux étudiants qu'aux apprentis, ainsi qu'en cours de parcours professionnel pour renforcer les compétences (notamment sur les questions de transition énergétique).
- De nouveaux organismes de formation spécialisés dans les techniques d'éco-construction, souvent impliqués dans des dispositifs sociaux liés à des programmes d'insertion professionnelle : ces organismes peuvent inclure des cours de français dans le programme de formation. Exemples : [Association APIJ](#), [Edifice Formation](#).



L'EFP dans le secteur de la construction en Irlande



L'enseignement et la formation professionnels (EFP) en Irlande

Le système irlandais d'EFP fonctionne principalement au sein du secteur public, avec des contributions de prestataires privés. Il est divisé en quatre secteurs : l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire, l'enseignement et la formation continue (FET) et l'enseignement supérieur. Voici une vue d'ensemble des principales composantes :

Gouvernance et financement

- Le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels est géré par 16 conseils de l'éducation et de la formation (ETB) dans tout le pays, sous le contrôle de SOLAS, l'autorité irlandaise chargée de l'enseignement et de la formation professionnels.
- Ces programmes sont financés par des fonds publics, avec un soutien supplémentaire du Fonds social européen.
- Dans le secteur de l'enseignement supérieur, la responsabilité de l'EFP incombe à l'Autorité de l'enseignement supérieur, qui se concentre sur les universités, les instituts de technologie et les autres prestataires d'enseignement supérieur.

Voies d'accès et qualifications

La plupart des apprenants commencent un programme d'EFP après avoir terminé l'enseignement secondaire supérieur aux niveaux 4/5 du NFQ (CEC 3/4). Un plus petit nombre d'entre eux peuvent entrer à des niveaux inférieurs (niveaux NFQ 2/3). Les principales filières sont les suivantes :

- **Formation des apprentis**
 - Combine la formation hors du lieu de travail (dispensée par des ETB ou des instituts de technologie) avec l'apprentissage sur le lieu de travail (auprès d'un employeur).
 - Conduit à des qualifications de niveau 5 ou 6 du NFQ (CEC 4 ou 5).
 - Principalement concentré dans les secteurs de la construction et de l'ingénierie.
- **Cours de certificat de fin d'études (CPE)**
 - Dispensés dans les collèges de l'ETB ou les écoles de second niveau, ils sont axés sur les connaissances techniques, les compétences de base et l'expérience professionnelle.
 - Conduit à des qualifications aux niveaux 5 ou 6 du NFQ (CEC 4 ou 5).
- **L'EFP au niveau tertiaire**
 - Introduits en 2016, ces programmes combinent une formation en ligne et en dehors de l'emploi avec un travail en entreprise.
 - Conduit à des qualifications plus élevées aux niveaux 6 à 9 du NFQ (CEC 5 à 7).

Programmes supplémentaires

- Prix partiels
 - Proposés aux niveaux 3 à 6 du NFQ (EQF 2 à 5).
 - Idéal pour les apprenants de la deuxième chance ou ceux qui cherchent à suivre une formation à temps partiel.
- Initiative de retour à l'éducation (BTEI)
 - Offre des cours flexibles à temps partiel combinant formation générale et professionnelle.
- Youthreach
 - Cible les jeunes de 15 à 20 ans ayant quitté l'école prématurément et dispense un enseignement principalement aux niveaux 3 à 6 du NFQ.

La formation professionnelle dans le secteur de la construction Pologne



L'enseignement et la formation professionnels (EFP) comportent trois niveaux de gouvernance : national (ministères), régional (directeurs d'école, principalement chargés de la supervision pédagogique) et de comté (écoles publiques). Le ministère de l'éducation et des sciences supervise l'EFP secondaire et supérieur, avec le soutien d'autres ministères responsables des professions. Les partenaires sociaux conseillent les décideurs politiques sur les changements nécessaires dans l'EFP. Le ministère est soutenu par l'organe consultatif, le Conseil des directeurs d'écoles professionnelles, créé en 2018.

Depuis septembre 2017, le système éducatif polonais fait l'objet d'une restructuration substantielle, qui sera finalisée au cours de l'année scolaire 2022/23. L'EFP est principalement dispensé dans le cadre de programmes scolaires du deuxième cycle du secondaire et du post-secondaire. Les programmes du deuxième cycle du secondaire combinent l'enseignement général et professionnel. Les apprenants peuvent acquérir des qualifications professionnelles dans les domaines suivants

- Programmes sectoriels de premier cycle de 3 ans (*branżowe szkoły I stopnia*, CITE 353) menant à un diplôme de qualification professionnelle pour une profession à qualification unique (après avoir passé des examens professionnels d'État). Les diplômés peuvent s'inscrire en deuxième année des programmes généraux de l'enseignement secondaire supérieur pour adultes ou dans un programme sectoriel de deuxième cycle ;
- Programmes sectoriels de deuxième étape de 2 ans (*branżowe szkoły II stopnia*, CITE 354), lancés au cours de l'année scolaire 2020/21. Ceux-ci développent davantage les qualifications professionnelles atteintes dans les programmes sectoriels du premier cycle. L'enseignement général est dispensé dans des classes de jour ou du soir à temps plein, ou de manière extra-muros. Les diplômés peuvent obtenir un certificat de fin d'études secondaires supérieures (*matura*) donnant accès à l'enseignement supérieur ;
- Programmes d'enseignement secondaire supérieur professionnel de 5 ans (*technika*, CITE 354) débouchant sur un diplôme de qualification professionnelle pour des professions comprenant deux qualifications après avoir passé des examens professionnels d'État. Les diplômés peuvent obtenir un certificat de fin d'études secondaires supérieures (*matura*) donnant accès à l'enseignement supérieur ;
- Programmes de formation professionnelle spéciale de trois ans (*szkoły specjalne przysposabiające do pracy*, CITE 243) pour les apprenants ayant des besoins éducatifs spéciaux (SEN), débouchant sur un certificat de formation professionnelle ;
- les classes de préparation au travail pour les apprenants SEN âgés de 15 ans et plus qui fréquentent déjà l'école primaire (*oddziały przysposabiające do pracy*).

Au niveau post-secondaire non tertiaire, les qualifications professionnelles sont acquises dans le cadre de programmes scolaires d'une durée de 1 à 2,5 ans (*szkoły policealne*, CITE 453). Les programmes d'études supérieures en travail social (*kolegium pracowników służb społecznych*, CITE 554) font partie de l'enseignement supérieur. Ils combinent l'apprentissage en milieu scolaire et la formation en entreprise et débouchent sur un diplôme de niveau 5 du CEC. Les apprenants doivent être titulaires d'un certificat de *maturité*. L'apprentissage en milieu professionnel (AMP) est obligatoire pour tous les programmes orientés vers l'EFP. Il se déroule dans des ateliers scolaires, des centres de formation continue, des centres de formation professionnelle ou peut être organisé partiellement ou totalement par un employeur, y compris dans le cadre d'un apprentissage. La formation sur le lieu de travail (stage), d'une durée de 4 à 12 semaines selon la profession, est une forme particulière d'apprentissage ; elle est obligatoire pour les programmes professionnels du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de l'enseignement post-secondaire et du deuxième cycle de l'enseignement sectoriel.

L'éducation des adultes, la formation continue et l'enseignement professionnel extrascolaire sont disponibles dans les centres de formation continue, les centres de formation pratique, les centres de perfectionnement et de développement professionnel, et les écoles d'enseignement professionnel initial :

- des cours de qualification professionnelle basés sur des programmes d'études en vue d'une qualification dans une profession donnée ; les apprenants peuvent passer l'examen professionnel d'État et obtenir un certificat de qualification professionnelle ;
- des cours de compétences professionnelles basés sur le programme de base de l'EFP, y compris les acquis de l'apprentissage pour une qualification ou les acquis de l'apprentissage communs à toutes les professions ;
- des cours de compétences générales d'une durée minimale de 30 heures basés sur le programme d'enseignement général ;
- des cours théoriques pour les employés mineurs ;
- depuis 2016, les qualifications fondées sur un programme d'études obtenues dans le cadre de cours proposés par des entreprises de formation et d'autres établissements d'éducation non formelle peuvent être incluses dans le registre intégré des qualifications.

L'EFP dans le secteur de la construction en Espagne



En Espagne, le système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) est principalement régi par le [ministère de l'éducation et de la formation professionnelle](#) (MEFP), qui définit le cadre de base du contenu et des mécanismes. Le [ministère du travail et de la sécurité sociale](#) (MITES) supervise les compétences liées au travail, tandis que les communautés autonomes gèrent l'adaptation régionale du système, ce qui leur permet de développer jusqu'à 45 % des programmes en fonction des besoins locaux. Le système est soutenu par le Conseil général de l'enseignement et de la formation professionnels, qui comprend des représentants des syndicats et des entreprises, et par l'[Institut national des qualifications professionnelles](#) (INCUAL), qui gère le [Catalogue national des qualifications professionnelles](#) (NCPQ).

Malgré la structure du système, environ 10,5 millions de travailleurs n'ont pas d'accréditation formelle pour leurs compétences professionnelles. L'accréditation peut être obtenue par une formation formelle ou par la reconnaissance de l'apprentissage et de l'expérience antérieurs. Cette dernière permet aux individus d'accumuler des qualifications partielles, ce qui favorise l'apprentissage tout au long de la vie et améliore les qualifications professionnelles. Le système d'EFP fonctionne par l'intermédiaire de centres enregistrés, dont la plupart sont publics, et propose des qualifications classées en niveaux de base, intermédiaire ou supérieur, principalement axées sur des familles professionnelles telles que le bâtiment et les travaux publics (EOC - Edificación y Obra Civil), l'installation et la maintenance (IMA - Instalación y Mantenimiento), l'énergie et l'eau (ENA - Energía y Agua) et l'électricité et l'électronique (ELE - Electricidad y Electrónica).

L'EFP de base s'adresse aux personnes n'ayant pas suivi d'enseignement secondaire et leur permet d'acquérir des compétences de base dans des domaines tels que la rénovation de bâtiments et l'entretien de logements. L'EFP de niveau intermédiaire offre une formation technique aux étudiants de l'enseignement supérieur, avec des qualifications populaires telles que la réfrigération et les installations de production de chaleur. L'EFP de niveau supérieur prépare les individus à des rôles avancés, tels que les techniciens en efficacité énergétique et en énergies renouvelables, souvent liés aux demandes émergentes de l'industrie. Les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux de l'EFP, avec une amélioration minime ces dernières années.

Les cours de spécialisation, introduits pour répondre aux innovations de la main-d'œuvre, se concentrent sur des domaines tels que la modélisation des données du bâtiment (BIM) et l'audit énergétique, tandis que les certificats professionnels s'alignent sur le NCPQ et permettent une formation modulaire et flexible. La loi 3/2022 récemment promulguée intègre les systèmes d'éducation et d'emploi au sein de l'EFP, dans le but de rationaliser les parcours de formation.

L'EFP axé sur l'emploi, supervisé par le MITES et soutenu par le Service public de l'emploi (SEPE) et la Fondation nationale pour la formation au travail (FUNDAE), vise à améliorer les compétences des travailleurs employés et des chômeurs. Les initiatives de formation comprennent la formation à la demande en entreprise, les programmes subventionnés par le gouvernement et la formation en alternance combinant l'éducation et l'expérience sur le lieu de travail. Les commissions mixtes sectorielles, telles que la Commission mixte sectorielle de la construction, identifient les domaines de formation prioritaires, en mettant l'accent sur l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et les techniques de construction modernes.

Bien que les inscriptions à l'EFP aient augmenté, le nombre de diplômés dans les qualifications spécifiques à la construction a diminué. Les établissements publics dominent l'offre de formation à tous les niveaux, les prestataires privés étant plus actifs dans des domaines spécialisés tels que les énergies renouvelables. Dans l'ensemble, le système d'EFP en Espagne continue d'évoluer, de répondre aux demandes de l'industrie et de promouvoir le développement durable grâce à des qualifications axées sur l'énergie et la numérisation.

Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences au Danemark



Orientation professionnelle au Danemark

• Conseils aux étudiants :

- Au Danemark, l'orientation professionnelle joue un rôle crucial en aidant les étudiants à trouver des débouchés dans le secteur de la construction. Les conseillers fournissent des conseils sur les programmes professionnels, les apprentissages et les parcours de carrière disponibles, en veillant à ce que les étudiants comprennent les options qui s'offrent à eux. En offrant des conseils personnalisés, ils aident les étudiants à aligner leurs choix éducatifs sur leurs intérêts personnels et les besoins de l'industrie, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées quant à leur future carrière.

• Soutien aux demandeurs d'emploi :

- Pour les personnes qui cherchent à entrer ou à progresser dans le secteur de la construction, les services d'orientation professionnelle se concentrent sur l'identification des compétences transférables, la compréhension des demandes du marché et l'exploration des possibilités d'emploi. Les conseillers aident également les demandeurs d'emploi à accomplir des tâches pratiques telles que rédiger des CV, remplir des demandes d'emploi et se préparer à des entretiens, afin de les aider à se positionner efficacement sur un marché de l'emploi concurrentiel.

Reconnaissance des compétences dans le secteur de la construction

La reconnaissance des compétences au Danemark garantit que les travailleurs satisfont aux normes de compétences requises pour leur rôle dans le secteur de la construction. Les éléments clés du processus sont les suivants

• Qualifications professionnelles :

- Le Danemark délivre des qualifications professionnelles dans le cadre de programmes d'éducation et de formation structurés proposés par des établissements d'enseignement professionnel. Ces qualifications vérifient la capacité d'un travailleur à effectuer des tâches de construction spécialisées telles que la charpenterie, la maçonnerie, la plomberie et les installations électriques. La certification exige l'achèvement d'un cours théorique et d'une formation pratique, souvent dans le cadre d'un modèle d'éducation double.

• Certifications artisanales :

- Des titres tels que celui d'artisan qualifié (Faglært) sont accordés aux personnes qui suivent une formation en apprentissage et démontrent leurs compétences par des évaluations formelles. Ces certifications, reconnues à l'échelle nationale, sont considérées comme essentielles pour démontrer l'expertise et sont souvent exigées par les employeurs du secteur de la construction.

• Licence professionnelle :

- Certaines fonctions dans le secteur de la construction, telles que celles d'électricien et de grutier, requièrent une licence professionnelle afin de garantir le respect des normes techniques et de sécurité. Les licences sont délivrées à l'issue d'une formation accréditée et d'examens de certification, garantissant la conformité avec les réglementations strictes du Danemark en matière de travail.

• Reconnaissance des qualifications étrangères :

- Le Danemark facilite la reconnaissance des qualifications étrangères par l'intermédiaire de l'Agence danoise pour l'enseignement supérieur et la science. L'agence évalue et valide les qualifications par rapport aux normes danoises, ce qui permet aux travailleurs migrants qualifiés d'entrer sur le marché du travail dans le secteur de la construction. Ce processus de reconnaissance est essentiel pour l'intégration des réfugiés et des autres travailleurs internationaux, car il permet de combler les lacunes en matière de qualifications et de compétences.

• Supplément Europass :

- Le supplément Europass est largement utilisé au Danemark pour normaliser et décrire les qualifications professionnelles et techniques, améliorant ainsi la transparence et la comparabilité entre les pays de l'UE. Cet outil aide les employeurs à comprendre et à valoriser les qualifications obtenues en dehors du Danemark, favorisant ainsi la mobilité des travailleurs qualifiés au sein de l'UE.

Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences en France



Tous les organismes de formation sont référencés par le Ministère du Travail. Toutes les formations éligibles au compte personnel de formation sont certifiées. Ces certifications sont inscrites au RNCP ou au RS, deux répertoires nationaux sous la responsabilité de France Compétences.

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations en vue d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Éligible aux financements du compte personnel de formation, il doit être réalisé par un prestataire externe.

Le système français comprend des dispositifs de VAE (validation d'acquis d'expérience). Il permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'activités professionnelles et/ou extra-professionnelles.

Les points relais conseil VAE aident les candidats à analyser la pertinence de leur projet VAE au regard de leur expérience, leur expliquent la démarche, les aident à choisir les certifications qui correspondent à leur expérience, les réorientent si nécessaire vers d'autres démarches, et les informent sur les possibilités de financement.

Enfin, le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service public gratuit, universel et personnalisé permettant à toute personne de faire le point sur sa situation professionnelle. La loi du 5 septembre 2018 a entraîné une recomposition du paysage des opérateurs délivrant cette offre de service :

- France Travail, les missions locales, Cap emploi et l'Apec restent des opérateurs du conseil en évolution professionnelle pour les publics qui les concernent ;
- Le réseau Avenir Actifs, mandaté par France Compétences dans le cadre d'un marché public, est chargé de fournir un conseil en évolution professionnelle aux salariés et aux travailleurs indépendants (à l'exclusion des salariés du secteur public).

Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences en Irlande



L'Irlande dispose d'un système d'aide à l'orientation professionnelle développé dans l'ensemble du système d'éducation et de formation, y compris l'enseignement post-primaire, l'enseignement supérieur et l'éducation et la formation complémentaires. Au niveau du gouvernement central, plusieurs divisions du [ministère de l'éducation](#) sont impliquées dans l'orientation professionnelle. Toutefois, l'[Indecon Review of Career Guidance](#) (2019) indique qu'il n'existe pas de mécanisme organisationnel structurel explicite pour coordonner les différents domaines impliqués dans l'orientation professionnelle.

[Le service d'orientation \(et d'information\) en matière d'éducation des adultes](#), qui relève du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'innovation et des sciences, est un service accessible à toute personne âgée de plus de 18 ans, ainsi qu'aux personnes âgées de plus de 16 ans qui ne suivent pas d'études à temps plein. Ce service s'adresse en priorité aux personnes sans emploi, mais il est accessible à tous. Le service aide les personnes à explorer leurs options en matière d'éducation et de formation tout en élaborant un plan de progression personnel.

Le service propose des conseils éducatifs personnalisés, des informations sur les cours locaux et nationaux, une aide pour les demandes d'inscription à l'université et des informations sur les sources de financement.

[La loi sur l'éducation de 1998](#) (section 9c) exige que les écoles "utilisent les ressources dont elles disposent pour" fournir aux élèves "l'accès à une orientation appropriée pour les aider dans leurs choix d'études et de carrière".

[La Higher Education Authority \(HEA\)](#) est l'organe statutaire de planification et d'élaboration des politiques pour l'enseignement supérieur en Irlande, y compris la politique d'orientation professionnelle au sein du secteur. Avec le soutien de l'HEA, les universités et les instituts de technologie fournissent directement des services d'orientation professionnelle aux étudiants.

Le cadre de l'orientation professionnelle des adultes relève principalement de l'[initiative d'orientation éducative des adultes \(AEGI\)](#), qui est fournie par les 16 [conseils d'éducation et de formation](#) (ETB). [SOLAS](#) est responsable du financement des services d'orientation pour adultes dans les établissements d'enseignement postsecondaire. L'orientation professionnelle dans les établissements d'enseignement supérieur (Post Leaving Certificate) est assurée par le modèle d'allocation d'orientation post-primaire. Certains participants à l'enseignement postsecondaire auront également bénéficié d'un engagement sur les questions et les options professionnelles avec le [service Intreo du DEASP](#).

Le conseil en orientation en Irlande est pratiqué de manière holistique et intégrative et englobe les domaines du conseil social/personnel, du conseil en orientation professionnelle et du conseil en orientation scolaire.

[L'initiative d'orientation pour l'éducation des adultes](#) (AEGI), par l'intermédiaire des bureaux locaux de l'AECS, offre des conseils individuels impartiaux et des conseils en groupe.

[Les services locaux de l'emploi](#) (LES) font partie du service public de l'emploi Intreo. Les LES constituent une passerelle locale, ou un point d'accès, à l'ensemble des services et des installations disponibles pour aider les demandeurs d'emploi à entrer ou à retourner sur le marché du travail. Il peut s'agir d'un accompagnement personnalisé intensif permettant d'élaborer un plan de progression personnel, ou d'une orientation professionnelle.

En Irlande, les mesures de soutien à l'emploi des jeunes comprennent une combinaison d'évaluation initiale, d'orientation et de planification de carrière, d'éducation et de formation ou d'expérience professionnelle, visant à accroître la capacité des jeunes à accéder à l'emploi.

Les principaux utilisateurs des services d'orientation professionnelle en Irlande sont les élèves de l'enseignement secondaire, les étudiants de troisième cycle et les demandeurs d'emploi.

Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences en Pologne



Orientation professionnelle :

- Les étudiants peuvent bénéficier d'une orientation professionnelle et d'offres d'emploi dans un bureau des carrières universitaires - il s'agit d'une unité travaillant à l'activation professionnelle des étudiants et des diplômés d'un établissement d'enseignement supérieur, gérée par un établissement d'enseignement supérieur ou une organisation d'étudiants, dont les tâches comprennent en particulier : a) fournir aux étudiants et aux diplômés d'un établissement d'enseignement supérieur des informations sur le marché du travail et les possibilités d'améliorer leurs qualifications professionnelles, b) collecter, classer et mettre à disposition des offres d'emploi, des stages et des placements professionnels, c) gérer une base de données d'étudiants et de diplômés d'une université intéressés par la recherche d'un emploi, d) aider les employeurs à trouver des candidats appropriés pour les postes vacants et les placements professionnels, e) aider à la recherche active d'un emploi. [Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#). À Szczecin, les étudiants peuvent utiliser : [Biuro Karier ZUT](#), [Strona główna - Akademickie Biuro Karier](#)
- Pour les personnes qui souhaitent entrer dans le secteur de la construction, l'Office du travail du district propose des conseils en matière d'orientation professionnelle. L'office du travail du district est une institution qui s'occupe de l'aide à la recherche d'emploi pour les chômeurs. Parmi les autres tâches des agences pour l'emploi, citons l'organisation de cours de formation permettant d'accroître les qualifications et l'activation des chômeurs en vue d'un travail actif. Il existe des agences régionales pour l'emploi dans chaque ville. [Zadania Powiatowego Urzędu Pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#). Par exemple, à Szczecin, les particuliers peuvent utiliser : [Strona główna | WORTAL](#)

Reconnaissance des compétences dans le secteur de la construction

En Pologne, la reconnaissance des compétences comporte plusieurs aspects essentiels :

- **Qualifications professionnelles** : En Pologne, les qualifications professionnelles sont attribuées aux personnes qui suivent des programmes éducatifs spécifiques et réussissent les examens correspondants (écoles professionnelles de fin d'études, écoles techniques). Ces qualifications sont essentielles pour valider la capacité d'un travailleur à effectuer des tâches de construction spécifiques.
- **Certifications artisanales** : Les titres de **compagnon (Czeladnik)** et de **maître (Mistrz)** sont décernés aux artisans qualifiés qui ont démontré leur compétence dans leurs métiers respectifs par des évaluations formelles. Ces certifications, délivrées par les **chambres de métiers polonaises**, sont très appréciées et signifient un niveau élevé d'expertise et d'expérience. Les chambres de métiers opèrent dans une zone spécifique d'une province ou de sa partie et associent les guildes et les coopératives de métiers d'un territoire donné. Les Chambres organisent et mènent une coopération avec des organisations partenaires de l'autonomie artisanale à l'étranger, en mettant en œuvre des projets, notamment dans le domaine de la formation et du développement professionnel. La supervision des activités des jurys d'examen des chambres de métiers est assurée par l'association polonaise de l'artisanat [Strona główna | Związek Rzemiosła Polskiego](#).
- **Licences professionnelles** : Certaines fonctions au sein du secteur de la construction requièrent des licences ou des certifications professionnelles. Par exemple, les électriciens ont besoin de **certifications SEP** pour travailler sur des installations électriques, et les conducteurs d'engins lourds ont besoin de licences pour utiliser des équipements tels que les grues.
- Le Centre **national d'accréditation** du Système de certification des qualifications assure l'organisation professionnelle et la mise en œuvre complète des processus de validation (examen) en plusieurs étapes et des processus de certification (octroi) des qualifications du marché et des compétences professionnelles, quelles que soient les méthodes par lesquelles elles ont été acquises par le candidat. Les centres régionaux de validation, d'examen et de certification sont des unités de terrain accréditées - des bureaux de représentation régionaux, agissant au nom de la KCA, qui organisent les processus de délivrance des qualifications, contrôlent l'exactitude et vérifient les résultats des processus de validation menés par les institutions de validation. [Krajowe Centrum Akredytacji \(KCA\) - System Certyfikacji Kwalifikacji KCA](#)

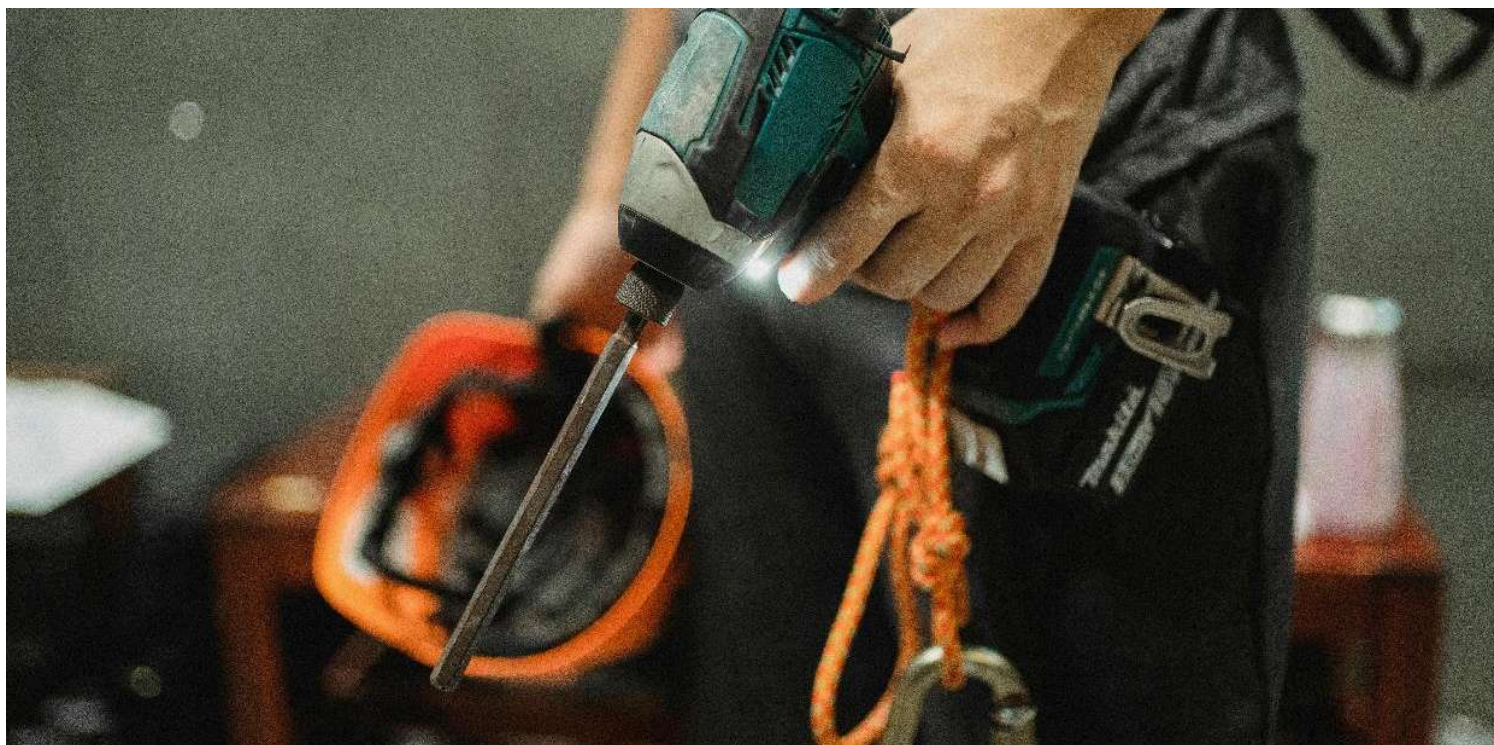
Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences en Espagne



L'orientation professionnelle dans le secteur de la construction est principalement soutenue par un réseau d'institutions, notamment les services publics de l'emploi, les centres de formation et les organisations sectorielles telles que la [Fundación Laboral de la Construcción \(FLC\)](#). Ces entités collaborent pour aider les individus à entrer dans le secteur, à y progresser et à s'y reconverter. Les services publics de l'emploi fournissent une orientation générale sur les possibilités d'emploi, la formation professionnelle et les certifications requises pour des fonctions spécifiques, tandis que la FLC offre des conseils spécialisés adaptés au secteur de la construction. Le FLC joue un rôle important en raison de son expertise à répondre aux besoins en compétences du secteur, à s'aligner sur les besoins du marché du travail national et européen et à promouvoir l'évolution de carrière grâce à ses vastes offres de formation.

Le système espagnol d'orientation professionnelle dans le secteur de la construction se distingue par l'importance qu'il accorde à la certification et à l'amélioration des compétences, comme l'exige la **convention du travail dans le secteur de la construction (Convenio General del Sector de la Construcción)**. Cet accord prévoit la formation et l'accréditation professionnelle des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (SST). L'orientation professionnelle met souvent l'accent sur l'obtention de certifications telles que la **carte professionnelle de la construction (TPC)**, qui est essentielle pour prouver que les travailleurs ont suivi les formations obligatoires en matière de sécurité. Les conseillers guident également les travailleurs dans le cadre d'une formation professionnelle continue afin de les aider à suivre les progrès réalisés dans des domaines tels que les rénovations à haute efficacité énergétique, la numérisation et les nouvelles pratiques en matière de développement durable.

En outre, le système est soutenu par des initiatives régionales et des financements provenant de programmes de l'UE afin de répondre aux besoins locaux et aux priorités de la transition écologique. L'orientation professionnelle intègre des outils tels que les plateformes numériques d'emploi, les observatoires du marché du travail et les partenariats avec les syndicats afin de garantir l'alignement sur les droits des travailleurs et les exigences sectorielles. Cette approche holistique garantit que les travailleurs ne sont pas seulement préparés aux défis actuels, mais qu'ils sont également équipés pour répondre aux demandes futures dans un secteur en évolution rapide.



Orientation professionnelle et aperçu de la reconnaissance des compétences en Espagne cont.

Reconnaissance des compétences

Le processus d'accréditation officielle peut être mené de deux manières : par la formation formelle et par l'accréditation officielle des compétences professionnelles acquises grâce à l'expérience professionnelle ou à la formation non formelle ou informelle.

La deuxième voie a été réglementée en [2009](#) et modifiée en [2021](#) afin d'accélérer le processus et d'augmenter ainsi le nombre de personnes disposant d'une accréditation officielle de leurs compétences professionnelles, ainsi que de répondre aux besoins de validation des différents secteurs.

L'un des objectifs de ces procédures est de permettre la formation continue des personnes et l'augmentation de leur qualification professionnelle, en leur offrant la possibilité d'obtenir une accréditation partielle cumulative, dans le but de compléter la formation menant au titre de formation professionnelle ou au certificat professionnel correspondant.

Il est possible d'accréditer des unités de compétences qui font partie d'un diplôme de l'enseignement et de la formation professionnels ou d'un certificat professionnel et, si nécessaire, la formation requise indiquée par la commission d'évaluation peut être entreprise pour obtenir une qualification complète.

Ce graphique montre l'accréditation des compétences processus.

Source : TodoFP, Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle : [TodoFP, Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle](#).

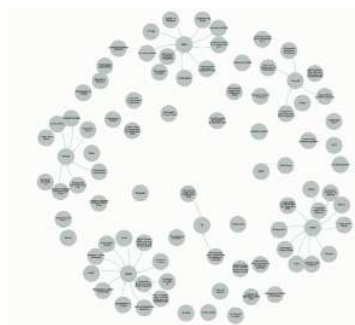


Référentiel du Service d'aide aux réfugiés



Cartographie des principales organisations fournissant des services de langue, de logement et de formation aux réfugiés.

Cliquez sur la carte de KUMU pour en savoir plus sur les organisations et les services offerts aux réfugiés. <https://embed.kumu.io/d6e3b625dac375d4743f451570eff521>



Organisation	Pays	Service
Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)	Tous	Défense et protection des droits de l'homme Soutien juridique Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi Centres de ressources familiales
Organisation internationale pour les migrations (OIM)	Tous	Défense et protection des droits de l'homme Soutien juridique Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi Centres de ressources familiales
Programme d'intégration de l'éducation de base (IGU)	Danemark	Formation professionnelle et emploi Formation linguistique
Programme d'accès rapide à l'emploi	Danemark	Formation professionnelle et emploi
Programme d'autosuffisance et de retour	Danemark	Formation professionnelle et emploi Soutien au développement local Logement Soutien juridique
Programme "Les amis montrent la voie"	Danemark	Soutien général aux réfugiés Soutien psychosocial Plaidoyer et protection des droits de l'homme Soutien au développement local
Halage	France	Appui au développement local Formation professionnelle et emploi
Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)	France	Défense et protection des droits de l'homme Soutien général aux réfugiés Logement Information Formation linguistique Soutien juridique Soutien psychosocial Formation professionnelle et emploi

Référentiel du Service d'aide aux réfugiés



Organisation	Pays	Service
Pole Emploi - France Travail	France	Formation professionnelle et emploi Formation linguistique Information
QIOZ	France	Formation linguistique
France Terre d'Asile	France	Logement Soutien juridique
Fédération Française du Bâtiment	France	Défense et protection des droits de l'homme
Chantier Ecole & GRAFIE	France	Information sur la formation professionnelle et l'emploi
Refugies.info	France	Formation professionnelle et emploi Logement Formation linguistique Soutien juridique
Soliguide	France	Informations
Watizat	France	Informations
CNSA	Irlande	Aide humanitaire
Conseil irlandais pour les réfugiés	Irlande	Défense et protection des droits de l'homme Soutien juridique
Doras	Irlande	Défense et protection des droits de l'homme
Conseil des immigrés d'Irlande	Irlande	Défense et protection des droits de l'homme
First Rung Life Skills Ltd	Irlande	Formation professionnelle et emploi Formation professionnelle et emploi
Société de développement de Leitrim	Irlande	Soutien au développement local Plaidoyer et protection des droits de l'homme
Conseil du comté de Leitrim	Irlande	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Conseil du comté de Roscommon	Irlande	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Partenariat LEADER de Roscommon	Irlande	Soutien au développement local Formation professionnelle et emploi Formation linguistique Soutien à la garde d'enfants Centres de ressources familiales
MSLETB (Mayo, Sligo & Leitrim Education and Training Board)	Irlande	Formation professionnelle et emploi
GRETB (Galway & Roscommon Education and Training Board)	Irlande	Formation professionnelle et emploi
Croix-Rouge polonaise	Pologne	Aide humanitaire
Fundacja Ocalenie	Pologne	Soutien juridique Soutien psychosocial Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Fondation Helsinki pour les droits de l'homme (HFH)	Pologne	Soutien juridique

Référentiel du Service d'aide aux réfugiés



Organisation	Pays	Service
Fundacja dla migrantów Dobry Start	Pologne	Aide générale aux réfugiés
Caritas Polska	Pologne	Soutien au développement local Formation professionnelle et emploi Formation linguistique Soutien à la garde d'enfants Centres de ressources familiales Logement Soutien juridique Soutien psychosocial Assistance humanitaire Plaidoyer et protection des droits de l'homme Soutien général aux réfugiés
Polska Akcja Humanitarna	Pologne	Soutien au développement local Formation professionnelle et emploi Formation linguistique Soutien à la garde d'enfants Centres de ressources familiales Logement Soutien juridique Soutien psychosocial Assistance humanitaire Plaidoyer et protection des droits de l'homme Soutien général aux réfugiés
Solidarité avec l'Ukraine	Pologne	Aide humanitaire
Siepomaga.pl	Pologne	Aide humanitaire
Związek Ukraińców w Polsce Oddział Szczecin	Pologne	Aide générale aux réfugiés Centres de ressources pour les familles
Mi-Gracja	Pologne	Soutien juridique Soutien psychosocial Formation linguistique Aide à la garde d'enfants
Bureau de la voïvodie de Poméranie occidentale à Szczecin	Pologne	Soutien juridique
Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie	Pologne	Formation professionnelle et emploi Soutien juridique
Fundación Laboral de la Construcción (FLC)	Espagne	Formation professionnelle et emploi Formation professionnelle et emploi
Comité Español de Ayuda al Refugiado (CEAR)	Espagne	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Fondation CEPAIM	Espagne	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
ACCEM	Espagne	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Cruz Roja Española	Espagne	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
Fondation Don Bosco	Espagne	Formation linguistique Logement Formation professionnelle et emploi
URDA Espagne	Espagne	Formation linguistique
Madrid pour les réfugiés	Espagne	Formation linguistique
Coalition Tent España	Espagne	Formation professionnelle et emploi Formation professionnelle et emploi

Aperçu des programmes pratiques de formation aux conditions de travail (AFEST)

Le document intitulé "A Brief Guide to AFEST" ([accessible ici](#)) fournit une vue d'ensemble de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), qui se traduit par "formation formelle en situation de travail". Le guide s'inscrit dans le contexte des initiatives européennes visant à promouvoir le développement des compétences, notamment en réponse à l'évolution des marchés du travail.

Le guide est issu du programme Erasmus+, qui soutient diverses initiatives d'éducation et de formation à travers l'Europe.

L'AFEST, dispositif français de formation officialisé par la loi de septembre 2018, est axé sur le renforcement des compétences des salariés, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Il est conçu pour améliorer l'accès à la formation professionnelle des travailleurs ayant des possibilités limitées de formation continue.



Ce guide propose une méthodologie structurée pour la mise en œuvre des programmes AFEST au sein des organisations. Il s'adresse aux chefs d'entreprise, aux formateurs et aux consultants qui souhaitent intégrer la formation en situation de travail à des outils pédagogiques formels.

Caractéristiques principales d'AFEST :

- **Cadre de formation** : L'AFEST est un programme de formation formel qui comprend des activités structurées et des phases de réflexion visant à développer des compétences spécifiques. Il se distingue de la formation informelle en cours d'emploi, qui n'a pas d'objectifs prédéfinis.
- **Droit à l'erreur** : La méthodologie met l'accent sur l'apprentissage par l'expérience, où les apprenants effectuent des tâches de manière indépendante, tout en sachant que faire des erreurs fait partie du processus d'apprentissage.
- **Phases de réflexion** : Après les activités sur le lieu de travail, les apprenants s'engagent dans des séquences de réflexion avec des mentors pour évaluer leur performance et consolider leurs résultats d'apprentissage.

L'AFEST propose une approche d'apprentissage sur mesure, particulièrement bénéfique pour les travailleurs qui ont moins d'occasions de suivre une formation traditionnelle. Elle favorise une acquisition plus rapide des compétences, améliore l'organisation du lieu de travail et la collaboration entre les employés et les cadres.

Révéler les compétences invisibles

Contexte théorique - influence de Bernard Stiegler

Bernard Stiegler, philosophe français, s'est beaucoup intéressé à la relation entre la technologie, la société et les capacités humaines. Son travail s'est souvent concentré sur la manière dont le développement technologique affecte le comportement et la pensée de l'homme, en particulier dans le contexte du capitalisme tardif et de l'ère numérique. L'un des principaux arguments de Stiegler est que pour que la société se développe de manière positive, il est indispensable de révéler et de cultiver les capacités ou les compétences "invisibles" des individus. Ces capacités, souvent méconnues ou sous-développées, sont essentielles pour naviguer et façonner les complexités de la vie moderne.

Stiegler soutient que dans les sociétés contemporaines, de nombreuses compétences et potentiels humains restent latents, éclipsés par la domination de la culture de consommation, des systèmes automatisés et de la marchandisation de la connaissance. Cela conduit à ce qu'il décrit comme une forme de "prolétarianisation", où les individus sont privés de leurs connaissances, de leur créativité et de leur autonomie, devenant des consommateurs passifs ou de simples fonctionnaires au sein des systèmes de production. Pour Stiegler, il s'agit d'un problème majeur car il limite la capacité des individus à contribuer de manière significative au changement de la société.

Pour y remédier, Stiegler a préconisé un processus de réflexion "pharmacologique", dans lequel la technologie est considérée à la fois comme un poison et comme un remède. Il estime que la société doit s'engager activement dans une relation critique avec la technologie, en révélant et en nourrissant les capacités qui permettent aux individus de participer à la vie démocratique et à la transformation sociale. Ces capacités comprennent les compétences cognitives, l'intelligence émotionnelle, les aptitudes techniques et les formes collectives de connaissance.

Au cœur de cette idée se trouve la notion d'individuation, un processus par lequel les individus développent non seulement leurs capacités personnelles, mais contribuent également à l'évolution collective de la société. Stiegler a souligné que les technologies, en particulier les outils numériques, pouvaient être exploitées pour favoriser de nouvelles formes d'apprentissage, de créativité et de coopération. Toutefois, pour que cela se produise, la société doit donner la priorité à l'éducation, aux soins et à l'attention plutôt qu'à la simple consommation de produits technologiques.

En révélant et en soutenant ces capacités invisibles, Stiegler a vu le potentiel d'une nouvelle forme d'économie politique, qui valorise le développement humain plutôt que la maximisation du profit. Ce changement nécessiterait de repenser le rôle des institutions, telles que les écoles et les médias, dans la culture du type de connaissances et de compétences qui permettent aux individus de contribuer au bien commun. En fin de compte, Stiegler pense que ce n'est qu'en reconnaissant et en cultivant ces capacités cachées que la société pourra relever les défis de l'automatisation, de la crise environnementale et de l'inégalité sociale, ce qui conduira à un avenir plus durable et plus juste.

Révéler les compétences invisibles

Contexte théorique - influence de Bernard Stiegler

Selon l'Institut de Recherche et d'Innovation (IRI) et Bernard Stiegler, le progrès technologique va plus vite que l'évolution des systèmes sociaux, échappant ainsi à l'emprise des pouvoirs politiques et publics. Historiquement, ce décalage entre progrès technologique et adaptation sociale est caractéristique des révolutions industrielles. Mais la nouveauté de l'époque actuelle est que la réglementation, la législation et les connaissances ne cessent de s'ouvrir, rendant difficile le rattrapage des innovations par la société. L'automatisation, par exemple, entraînera la disparition progressive des emplois répétitifs, tout en créant des opportunités de renaissance du travail sous de nouvelles formes.

L'IRI souligne la nécessité pour les autorités locales, nationales et économiques de collaborer avec les établissements d'enseignement supérieur afin de répondre efficacement aux défis posés par l'automatisation sur le marché du travail. Cette collaboration devrait viser à ouvrir de nouvelles perspectives pour l'emploi et le travail.

L'objectif : rendre les villes résilientes

Halage, une organisation dotée d'une grande expérience, estime que les projets expérimentaux déjà en cours peuvent générer des solutions créatrices d'emplois dans les secteurs urbains émergents à plus grande échelle. Il est nécessaire de formaliser des programmes de formation innovants, qui ne sont actuellement pas financés par les cadres de formation professionnelle. Cet effort anticipe le déclin des emplois traditionnels et repense l'organisation de la vie urbaine en termes de développement local et de durabilité environnementale :

- **SAS Les Alchimistes** : Une entreprise cofondée par Halage, qui transforme la collecte et le traitement des déchets organiques en un modèle d'économie circulaire dans toute l'Île-de-France et au-delà.
- **SCIC Cité PHARES** : Collectif d'associations, de coopératives et d'entreprises traditionnelles, employant 700 personnes, avec un budget de 14 millions d'euros.
- **LII'Ô** : Projet de restauration de la biodiversité et de développement de l'horticulture urbaine sur un site industriel de 3,6 hectares, situé dans une zone Natura 2000.

Les villes résilientes dépendent de la transformation de notre relation à la connaissance, qui permet aux citoyens d'aujourd'hui et de demain de se prendre en charge. Il n'existe pas de base de connaissances unique, ni d'établissement d'enseignement unique répondant aux besoins de l'emploi. Au contraire, chaque individu doit avoir la possibilité de révéler et de mobiliser ses connaissances et ses compétences sur le lieu de travail.

Principaux défis : Renforcer les capacités des personnes vulnérables

Souvent, les plus vulnérables sont définis par ce qui leur manque : compétences professionnelles, éducation, logement, santé, maîtrise de la langue, etc. Cependant, malgré leur fragilité, ils possèdent des connaissances et des compétences de vie qui sont sous-évaluées. L'IRI affirme que l'autonomisation implique le développement de capacités par le biais d'activités professionnelles, par opposition à la simple acquisition de compétences pour l'emploi. Alors que les compétences axées sur l'emploi peuvent confiner les individus à des tâches prédéfinies, la véritable autonomisation favorise la créativité, la résolution^{8e} de problèmes et l'innovation au sein des communautés.



Chapitre 2 - A retenir

La reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquises à l'étranger est essentielle pour accélérer l'accès des réfugiés aux professions qu'ils ont choisies, mais elle est souvent limitée et complexe à obtenir dans la pratique.

Les programmes d'enseignement professionnel et technique permettent d'acquérir des compétences et des certifications essentielles, mais ils doivent souvent être accompagnés de cours de langue et d'une orientation culturelle pour être efficaces pour les réfugiés.

L'apprentissage et la formation en cours d'emploi offrent une combinaison précieuse d'apprentissage en classe et d'expérience pratique, permettant aux individus de gagner leur vie tout en apprenant.

Des programmes de formation spécifiques à l'industrie, axés sur des domaines tels que la sécurité, la durabilité et la construction numérique, peuvent améliorer l'employabilité et aider les réfugiés à aller au-delà des postes de débutants.

Les emplois temporaires et saisonniers peuvent offrir un premier accès au marché du travail, mais peuvent aussi conduire à la stagnation s'ils ne s'accompagnent pas de possibilités de progression de carrière et de développement des compétences.

03

Soutien holistique
Intégration des
réfugiés





Apporter un soutien global à l'intégration des réfugiés

L'intégration réussie des réfugiés dans le secteur de la construction ne se limite pas à des opportunités d'emploi ; elle exige une approche globale, centrée sur la personne, qui s'attaque à la fois aux défis professionnels et sociaux. De nombreux réfugiés sont confrontés à des obstacles qui vont au-delà de la reconnaissance de la langue et des compétences, notamment un accès limité au logement, aux réseaux sociaux et au soutien en matière de santé mentale, autant d'éléments qui peuvent avoir une incidence sur leur capacité à trouver et à conserver un emploi.

Ce chapitre examine comment les centres d'enseignement et de formation professionnels (EFP), les employeurs, les syndicats et les organisations communautaires peuvent collaborer pour apporter un soutien global aux réfugiés. En combinant l'orientation professionnelle, la formation sur mesure, le mentorat et l'assistance sociale, ces initiatives permettent aux réfugiés non seulement d'entrer sur le marché du travail, mais aussi de s'y épanouir. Au travers d'exemples pratiques, ce chapitre met en lumière des stratégies efficaces pour favoriser l'inclusion à long terme, la résilience et la croissance professionnelle dans le secteur de la construction au Danemark, en France, en Irlande, en Pologne et en Espagne.

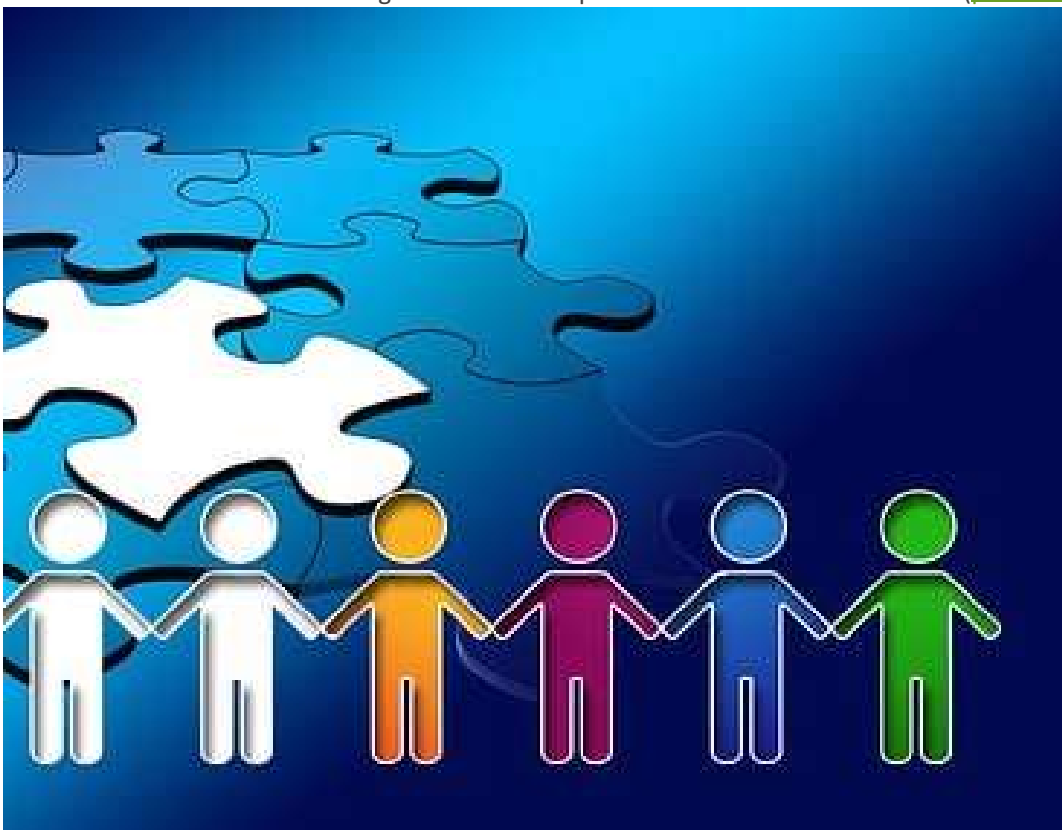


Connaissance des questions administratives que le statut de "réfugié" et d'autres statuts englobent au Danemark


Le Danemark propose plusieurs programmes visant à soutenir l'intégration des réfugiés dans la société et sur le marché du travail. Une initiative notable est le **programme Integration Basic Education (IGU)**, qui vise à faciliter l'entrée des réfugiés et des membres de leur famille sur le marché du travail. Les participants au programme IGU sont employés au moins 25 heures par semaine et suivent 20 semaines de formation sur une période de deux ans. Cette formation comprend un enseignement professionnel, des cours de danois et d'autres cours de compétences essentielles. Le programme s'adresse aux personnes âgées de 18 à 40 ans qui vivent au Danemark depuis moins de cinq ans. (migrant-integration.ec.europa.eu)

Outre les initiatives gouvernementales, les organisations non gouvernementales jouent un rôle crucial dans l'aide à l'intégration des réfugiés. La **Croix-Rouge danoise**, par exemple, met en œuvre divers projets novateurs pour améliorer l'inclusion sociale des demandeurs d'asile et des réfugiés. L'un de ces projets est le programme "Fast Track to Employment", qui aide les demandeurs d'asile à trouver un emploi ou un stage. Une autre initiative est le "Buddy Programme", dans le cadre duquel les réfugiés nouvellement arrivés sont associés à des bénévoles locaux qui leur fournissent des conseils pratiques, une orientation culturelle et une aide à la création de réseaux locaux. (redcross.eu)

En outre, le **Conseil danois pour les réfugiés (DRC)** aide les réfugiés et les personnes déplacées depuis 1956. Le DRC offre une série de services, notamment une assistance juridique, des conseils et une aide à l'accès à l'éducation et à l'emploi. Ses efforts visent à garantir que les réfugiés puissent mener une vie digne et contribuer positivement à la société danoise. (pro.drc.ngo)



Connaissance des questions administratives que le statut de "réfugié" et d'autres statuts englobent en France



Confusions sémantiques ayant un impact sur le marché du travail

En France, la confusion entre réfugiés et migrants est très répandue. Un migrant est une personne qui vit hors de son pays pour quelque raison que ce soit, tandis qu'un réfugié est contraint de fuir et bénéficie d'une protection internationale en raison des menaces qui pèsent sur sa vie. Un demandeur d'asile, quant à lui, est une personne qui demande le statut de réfugié mais qui n'est pas encore reconnue comme telle.

Dans le langage courant, le terme "réfugié" est souvent utilisé au sens large pour décrire toute personne fuyant son pays d'origine, même si le cadre juridique établit une distinction entre les demandeurs d'asile, les réfugiés et les demandeurs d'asile déboutés. Le terme "migrant" est fréquemment utilisé dans le discours politique et comporte souvent des connotations négatives, alors que la question spécifique des réfugiés est moins souvent mise en avant.

Système d'accueil des réfugiés en France

Le système d'accueil des réfugiés en France est principalement géré par des organismes publics qui déterminent le statut des réfugiés, fournissent un soutien social - y compris un logement - et intègrent les nouveaux arrivants dans la société et sur le marché du travail.

L'**Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)** est chargé de l'intégration des réfugiés et demandeurs d'asile reconnus. Il lutte également contre le travail illégal et soutient les personnes dont la demande d'asile a été rejetée. L'**Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA)** examine les demandes d'asile et accorde le statut de réfugié. Bien que placé sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, il conserve une indépendance fonctionnelle. Ces dernières années, on a assisté à une tendance à l'externalisation du traitement des demandes d'asile vers des pays tiers, une pratique controversée. La **Cour nationale du droit d'asile (CNDA)** traite les recours contre les décisions en matière d'asile.

Plusieurs organisations non gouvernementales (ONG), telles que **France Terre d'Asile, Emmaüs et La Cimade**, offrent un soutien juridique, social et psychologique. Au niveau local, les **municipalités** jouent un rôle clé dans la fourniture de services de logement et d'intégration, souvent en partenariat avec des ONG pour aider les réfugiés.

Programmes d'aide sociale et d'intégration

Pendant la durée de leur demande d'asile, les demandeurs d'asile ont accès aux prestations sociales, notamment aux soins de santé, au logement et à l'éducation. Ils peuvent être hébergés dans des centres d'accueil gérés par l'État ou dans des logements temporaires, bien que la pénurie de logements - en particulier en région parisienne - reste un problème important.

Une fois reconnus comme réfugiés, les individus obtiennent un accès officiel au marché du travail et ont droit à des prestations sociales fournies par le gouvernement. Celles-ci comprennent une **aide financière (ADA - Aide à la Demande d'Asile)**, des soins de santé et des cours de langue. L'OFII gère également des programmes d'intégration tels que des **cours de français, une orientation culturelle et une aide à l'emploi**. Les municipalités et les ONG locales soutiennent également les réfugiés par le biais d'une aide au logement, d'une assistance juridique et de services de proximité.

Les réfugiés sur le marché du travail - Droit au travail

Les demandeurs d'asile ne sont autorisés à travailler que **six mois** après avoir déposé leur demande d'asile. Toutefois, il est difficile de trouver un emploi pendant cette période, car les employeurs hésitent souvent en raison de l'incertitude des résultats de la demande d'asile. Si le statut de réfugié leur est accordé, les individus obtiennent des droits de travail complets, comme les résidents légaux, ce qui leur permet de participer pleinement au marché du travail sans restrictions.

Intégration au marché du travail et soutien à l'emploi

Le gouvernement français propose divers **programmes du secteur public** pour faciliter l'accès des réfugiés à l'emploi. Il s'agit notamment de **cours de français, de formations professionnelles et de services d'emploi sur mesure**. Des ONG, telles que Halage, gèrent des **programmes d'insertion professionnelle** qui n'exigent pas d'embauche dans des lieux spécifiques, ce qui offre une plus grande flexibilité aux réfugiés. Les employeurs qui embauchent des réfugiés peuvent bénéficier d'une **aide financière et d'avantages fiscaux**, notamment d'une **exonération des cotisations de sécurité sociale** pendant les premiers mois d'emploi.

Connaissance des questions administratives liées au statut de "réfugié" et à d'autres statuts en Irlande

Pour être reconnu comme réfugié, vous devez être une personne qui, craignant avec raison d'être persécutée pour des raisons.. :

- Course
- Religion
- Nationalité
- Opinion politique
- L'appartenance à un **groupe** social particulier
- se trouve hors du pays dont il a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays, ou un apatride qui, se trouvant hors du pays dans lequel il avait sa résidence habituelle pour les mêmes raisons que celles mentionnées ci-dessus, ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut y retourner.

S'il est décidé que vous n'êtes pas un réfugié, vous pouvez bénéficier de la protection subsidiaire s'il existe des motifs sérieux de croire que vous courrez un risque réel de subir des atteintes graves si vous êtes renvoyé dans votre pays d'origine/pays dans lequel vous aviez votre résidence habituelle.

Il s'agit d'un statut qui n'est pas celui de réfugié. Il est accordé lorsque la personne ne remplit pas les conditions d'octroi du statut de réfugié, mais que l'OIP estime qu'elle court un risque réel de subir des atteintes graves dans son pays d'origine.

La définition précise est qu'une personne éligible à la protection subsidiaire est une personne

- qui n'est pas ressortissant d'un État membre de l'Union européenne,
- qui ne remplit pas les conditions d'octroi du statut de réfugié,
- dont il y a des motifs sérieux de croire qu'elle court un risque réel de subir des atteintes graves si elle est renvoyée dans son pays d'origine/pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle, et qui ne peut pas ou, en raison de ce risque, ne veut pas se réclamer de la protection de ce pays ; et
- qui n'est pas exclu du bénéfice de la protection subsidiaire pour certaines raisons

Si l'Office de la protection internationale recommande que vous n'avez pas droit au statut de réfugié ou à la protection subsidiaire, le ministre examinera alors la possibilité de vous autoriser à rester dans l'État (Irlande) pour une autre raison (par exemple, en raison de votre situation familiale ou personnelle).

La fonction d'autorisation de séjour sera également exercée au sein de l'Office de protection internationale.

*Source : [Protection internationale et autorisation de séjour - Office de la protection internationale \(ipo.gov.ie\)](https://www.ipo.gov.ie)

Les demandeurs de protection internationale ont le droit de travailler après six mois d'attente d'une décision du ministère de la justice concernant leur dossier. Ils doivent demander l'autorisation de travailler, appelée *accès au marché du travail* (AMT), qui dure un an. La lettre d'autorisation peut prendre jusqu'à 120 jours. Le renouvellement de cette autorisation peut prendre 60 jours. Ils doivent donc entamer les démarches un mois à l'avance, mais peuvent continuer à travailler pendant quatre semaines après l'expiration de l'autorisation.

[Accès au marché du travail](#)



Connaissance des questions administratives que le statut de "réfugié" et d'autres statuts englobent en Pologne

Un ressortissant étranger se voit accorder le statut de réfugié si, craignant avec raison d'être persécuté dans son pays d'origine en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses convictions politiques ou de son appartenance à un groupe social particulier, il ne peut ou ne veut pas demander la protection de ce pays.

- Le statut de réfugié est également accordé à l'enfant mineur d'un ressortissant étranger qui a obtenu le statut de réfugié en République de Pologne, si l'enfant est né sur ce territoire.
- Les persécutions visées au paragraphe 1 doivent :
- constituer, en raison de sa nature ou de sa répétition, une violation grave des droits de l'homme, notamment des droits auxquels il ne peut être dérogé en vertu de l'article 15, paragraphe 2, de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (Journal officiel de 1993, point 284, tel qu'amendé), ou
- être le résultat cumulé de diverses actions ou omissions, y compris des violations des droits de l'homme, dont l'impact est aussi grave que la persécution mentionnée au point 1.

Source : Dz.U.2023.1504 t.j. Wersja od : 1 lipca 2024 r.

Un type de permis de séjour accordé aux étrangers qui, par crainte de persécution, par exemple en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité ou de leurs convictions politiques, ne peuvent ou ne veulent pas bénéficier de la protection de leur pays d'origine. En Pologne, le statut de réfugié est accordé par le chef de l'Office des étrangers à Varsovie [Urząd do Spraw Cudzoziemców - Urząd do Spraw Cudzoziemców - Portal Gov.pl](#).

Légalisation du séjour des réfugiés ukrainiens en Pologne

Le séjour d'une personne en Pologne est considéré comme légal jusqu'au 30 septembre 2025, si elle remplit l'une des conditions suivantes :

- Il s'agit d'un citoyen ukrainien titulaire d'une carte polonaise (*Karta Polaka*), qui a quitté l'Ukraine le 24 février 2022 ou après cette date, est entré légalement en Pologne et a l'intention de rester dans le pays.
- Il s'agit d'un membre de la famille immédiate d'un citoyen ukrainien titulaire d'une carte polonaise, qui a quitté l'Ukraine le 24 février 2022 ou après cette date, qui est entré légalement en Pologne et qui a l'intention de rester dans le pays.

Aucune demande n'est nécessaire pour légaliser le séjour ou obtenir le statut de réfugié. La légalité du séjour est basée sur les dispositions de la loi. La protection est accordée à partir de la date d'arrivée en Pologne, et non à partir de la date de demande du numéro PESEL.

Droits accordés :

- Accès au marché du travail.
- Exercice d'une activité commerciale

Accès aux avantages financiers et non financiers (avec PESEL UKR) :

- Prestations d'aide à l'enfance (500+),
- Prestation "Bon départ" (Dobry Start),
- Une allocation financière unique de 300 PLN par personne pour les besoins essentiels (par exemple, nourriture, vêtements, produits d'hygiène, frais de logement),
- Prestations familiales,
- Capital familial (Rodzinny Kapitał Opiekuńczy),
- Subventions pour les frais de garde d'enfants dans les crèches, les clubs de garde d'enfants ou les garderies,
- Accès aux soins de santé
- Accès à l'éducation et aux services publics



Connaissance des questions administratives liées au statut de "réfugié" et à d'autres statuts en Espagne

Le système d'accueil des réfugiés en Espagne est géré par le ministère de l'inclusion, de la sécurité sociale et des migrations, en collaboration avec les Comunidades Autónomas (régions) et des ONG telles que Cruz Roja et CEAR. Après l'arrivée et le traitement de la demande de protection internationale, le gouvernement peut considérer que les réfugiés ont besoin ou non de programmes de soutien, mais cela n'est pas prévu pour tous les réfugiés. En fait, beaucoup d'entre eux ne font pas partie des programmes d'accueil et de soutien. Le programme d'appui aux réfugiés est divisé en trois phases :

- **Premier accueil** : Il fournit un hébergement temporaire, de la nourriture, des soins de santé et un soutien psychologique.
- **Deuxième phase** : Elle est axée sur la formation, l'apprentissage de la langue et l'aide à l'emploi.
- **Phase d'autonomie** : Aide les réfugiés à obtenir un logement, à trouver un emploi et à s'intégrer pleinement dans la société.

Des ONG telles que Cruz Roja, CEAR et ACCEM jouent un rôle essentiel dans ces trois phases en gérant des projets d'intégration locaux et en fournissant des services de soutien ciblés aux réfugiés et aux migrants. De même, les Comunidades Autónomas jouent un rôle clé pour compléter les efforts nationaux en gérant des programmes régionaux spécifiques d'intégration et d'inclusion sociale. Ces régions aident à coordonner des services tels que l'éducation, les soins de santé et les services sociaux, qui sont essentiels à l'intégration des réfugiés. Les communautés autonomes facilitent également l'apprentissage de la langue et les initiatives en matière d'emploi grâce aux ressources locales. Elles collaborent avec le ministère de l'intégration et les ONG, en veillant à ce que les besoins et les capacités régionales soient alignés sur les stratégies nationales visant à promouvoir l'intégration des réfugiés.

Les prestataires de services de formation professionnelle et d'emploi, tels que la Fundación Laboral de la Construcción, travaillent dans le cadre de réseaux locaux solides avec des ONG afin de fournir une formation ciblée et une aide au placement aux réfugiés et à d'autres populations vulnérables. La plupart des activités combinent le renforcement des capacités et l'information sur les entreprises à la recherche de travailleurs, ce qui favorise l'intégration des réfugiés.

En Espagne, la procédure d'embauche des réfugiés varie en fonction de leur statut juridique :

- Les demandeurs de protection internationale : Après six mois à compter de la demande, ils peuvent travailler légalement avec leur "tarjeta roja".
- Réfugiés (bénéficiaires d'une protection internationale) : Ils peuvent travailler immédiatement avec une carte d'identité d'étranger valide (TIE).
- Bénéficiaires de la protection temporaire : Ils peuvent travailler pendant la période de protection sans restrictions.

L'emploi est autorisé dans tous les secteurs et toutes les régions d'Espagne. Pour plus d'informations, consultez [le site du ministère de l'inclusion](#).

D'autres migrants peuvent régulariser leur statut grâce à des mécanismes tels que l'"arraigo social" et l'"arraigo laboral", qui accordent la résidence sur la base de liens sociaux ou d'antécédents professionnels. Une voie plus récente, l'"arraigo por formación", permet aux sans-papiers d'obtenir une résidence temporaire en s'inscrivant à une formation professionnelle. La durée minimale des cours requis n'est pas uniforme et varie en fonction de la Comunidad Autónoma (région). À l'issue de la formation, les migrants peuvent demander un permis de travail. Cette voie légale vise à intégrer les migrants dans la population active tout en les dotant des compétences nécessaires pour le marché du travail.

Politiques d'insertion professionnelle - Danemark



Les politiques danoises d'insertion professionnelle sont ancrées dans le modèle de **flexicurité**, qui associe la flexibilité du marché du travail à la sécurité sociale. Cette approche permet aux employeurs d'adapter leur main-d'œuvre en fonction des besoins, tout en offrant aux employés un filet de sécurité et des possibilités de développement des compétences. Ce modèle est soutenu par des **politiques actives du marché du travail (PAMT)**, qui visent à maintenir des taux d'emploi élevés et à faciliter les transitions rapides pour les demandeurs d'emploi.

Au Danemark, les PAMT englobent diverses initiatives, notamment des services de placement, des formations professionnelles et des programmes éducatifs. Ces mesures sont conçues pour améliorer l'employabilité des individus, en particulier ceux qui ont des difficultés à entrer ou à revenir sur le marché du travail. Le gouvernement danois investit considérablement dans ces programmes, ce qui témoigne de son engagement en faveur de la mobilité sociale et de l'efficacité du marché.

Ces dernières années, le Danemark a mis en œuvre des réformes visant à accélérer l'intégration des réfugiés et des migrants sur le marché du travail. Ces réformes se concentrent sur l'accélération des opportunités d'emploi et la réduction de la dépendance aux prestations sociales. Toutefois, certaines politiques ont fait l'objet de critiques pour avoir potentiellement favorisé les divisions sociales. Par exemple, l'approche du gouvernement visant à intégrer les immigrants dans certains quartiers a été décrite comme une forme d'ingénierie sociale, visant à démanteler les enclaves d'immigrants et à renforcer l'intégration dans la société danoise. gzeromedia.com





Politiques d'insertion professionnelle - France

Depuis les années 1980, le gouvernement français a mis en place des programmes d'insertion professionnelle. Ces programmes sont développés sur des secteurs professionnels nécessitant une main-d'œuvre peu qualifiée tels que le jardinage, le nettoyage, la cuisine, les services logistiques et d'entretien. Ils ont également été mis en œuvre dans le secteur de la construction, en particulier pour les travaux de finition (peinture, cloisonnement, revêtement de sol).

Ils sont mis en œuvre par des organisations de la société civile qui obtiennent au préalable une accréditation officielle des services de l'État. Ces organisations recrutent des personnes sur la base de critères de vulnérabilité (handicap, faible niveau d'éducation, chômage de longue durée, bénéficiaires de subventions sociales).

Ces salariés bénéficieront de contrats spécifiques de courte durée qui pourront être renouvelés jusqu'à une période maximale de 2 ans. Le contrat de travail comprend un volume horaire hebdomadaire réduit (le contrat à temps plein français est généralement de 35 heures par semaine) qui inclut des temps dédiés à l'accompagnement social : cours de langues, formations, rendez-vous sociaux pour aider à résoudre des questions administratives (logement, santé, préparation à la retraite...). Les salariés en insertion sont encadrés par des conseillers techniques qui les aident à maîtriser les compétences nécessaires sur les chantiers. Les conseillers techniques travaillent en collaboration avec les conseillers sociaux impliqués et développent le meilleur cadre pour que les travailleurs gagnent en autonomie et en responsabilisation pendant le programme d'insertion professionnelle.

Les procédures de marchés publics ont été développées comme mécanisme de soutien à la mobilisation des travailleurs en insertion, par le biais des clauses sociales. Ces clauses imposent aux entreprises qui répondent à un appel d'offres public de réserver un temps de travail minimum aux personnes en insertion professionnelle, comme les chantiers d'insertion. Les clauses sociales sont de plus en plus utilisées dans les marchés publics, mais aussi dans les contrats privés à grande échelle, dans le cadre des bonnes pratiques de la RSE.

En 2010, 2,5 % des marchés publics d'une valeur égale ou supérieure à 90 000 euros contenaient des clauses sociales, avec une nouvelle augmentation jusqu'à 4,1 % en 2011. En 2011, 646 acteurs sur 5560 utilisant des procédures de passation de marchés publics ont déclaré utiliser la clause sociale dans la passation de marchés². Plus récemment, l'inclusion de clauses sociales dans la plupart des procédures publiques des Jeux olympiques a confirmé ces progrès. Le programme ESS 2024, porté par l'association Les Canaux, a été conçu pour aider les acteurs de l'économie sociale à accéder aux marchés des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) de Paris 2024. Il s'agissait notamment d'informer les structures de l'ESS sur les différents marchés JOP, qu'ils soient lancés en direct ou en sous-traitance, et de les aider à y répondre, parfois en les incitant à se regrouper en consortium pour associer leurs compétences. Au-delà de l'impact positif évident en termes d'emploi pour les publics défavorisés, cela a permis d'accroître la visibilité de l'ensemble des acteurs impliqués et de mieux faire connaître ces programmes d'insertion professionnelle ([voir les vidéos ici](#)).

Politiques d'insertion professionnelle - Irlande

Il existe des lacunes dans les mesures d'aide à l'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail en Irlande. Il n'existe ni politique ni stratégie spécifique pour soutenir l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail, pas plus qu'il n'existe de stratégie adaptée pour soutenir l'intégration des demandeurs de protection internationale sur le marché du travail. La stratégie d'intégration des migrants qui était en vigueur entre 2017 et 2021 ciblait les ressortissants de l'EEE et hors EEE, y compris les bénéficiaires d'une protection internationale, les migrants économiques et les personnes ayant un statut légal pour rester en Irlande (Department Justice and Equality, 2017). Les demandeurs de protection internationale n'entraient généralement pas dans son champ d'application, sauf lorsque les actions concernaient des services publics fournis aux demandeurs dans le cadre d'une politique publique, par exemple l'enseignement obligatoire. Les demandeurs de protection internationale disposant d'une autorisation d'accès au marché du travail peuvent bénéficier des services offerts par les services publics de l'emploi (Intreo). Toutefois, en raison de leur statut de résident, certaines limitations s'appliquent, par exemple aux mesures ciblant les chômeurs de longue durée.

Selon une étude de Michael Polakowski et Emyl Cunniffe, cette recherche n'a pas permis d'identifier de structures de gouvernance spécifiques à l'échelle nationale pour soutenir l'intégration sur le marché du travail des demandeurs de protection internationale en Irlande. Néanmoins, les principales parties prenantes impliquées dans le soutien de cette intégration sont les ministères et les agences gouvernementales responsables du marché du travail, de la santé, de l'éducation et de la protection sociale. En dehors des organismes gouvernementaux, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) et la plupart des organisations (ONG) jouent un rôle important dans le soutien à l'intégration des demandeurs de protection internationale sur le marché du travail, la plupart des ONG proposant des projets à petite échelle ciblant spécifiquement les demandeurs de protection internationale cherchant à entrer sur le marché du travail.

Bien qu'aucun protocole ou synergie spécifique n'ait été identifié pour soutenir l'intégration sur le marché du travail des demandeurs de protection internationale, les parties prenantes coopèrent dans le cadre de divers forums pour faciliter ce processus. Le programme d'inclusion sociale et d'activation communautaire (SICAP) joue un rôle clé dans les mesures d'intégration au niveau local. En 2022, le département de l'enfance, de l'égalité, du handicap, de l'intégration et de la jeunesse (DCEDIY) a introduit un nouveau financement pour les organisations communautaires afin de soutenir l'intégration de ce groupe.

Les recherches et les entretiens avec les parties prenantes ont mis en évidence plusieurs difficultés, notamment l'absence d'un programme national coordonné, la plupart des aides sur mesure reposant sur des projets à court terme menés par des ONG. Parmi les autres difficultés, citons l'accès limité au marché du travail local et le sous-emploi, les candidats occupant souvent des emplois peu qualifiés malgré des qualifications plus élevées.

Source :
[INTEGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES DEMANDEURS DE PROTECTION INTERNATIONALE EN IRLANDE \(emn.ie\)](#)

Voir aussi

[Irishimmigration.ie/regularisation-of-long-term-undocumented-migrant-scheme/](#)

[Emploi - Protection internationale - Candidats - Guide de l'employeur](#)

[Embauche de réfugiés et asile](#)

[-Guide de référence pour les demandeurs d'emploi - hr-départements](#)

[Programme d'initiative conjointe Système d'aide aux apprenants](#)

[Initiative Tus-communautaire pour l'emploi/initiative Tus-communautaire pour l'emploi/initiative Tus-communautaire pour l'emploi/](#)

[IHREC - Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité](#)



Politiques d'insertion professionnelle Pologne

La Pologne n'a jamais eu de stratégie globale en matière de migration, ce qui s'explique en grande partie par le fait qu'elle a toujours été un pays avec un solde migratoire négatif. Cependant, la transition actuelle vers un solde migratoire positif soutenu est apparue comme un phénomène significatif et durable. Ce changement démographique est de plus en plus crucial pour relever les défis posés par le vieillissement de la population, ce qui fait de la formulation d'une stratégie migratoire globale l'une des priorités les plus urgentes pour l'État.

Entre 2015 et 2020, la Pologne est passée d'un "marché d'employeurs" à un "marché d'employés", offrant ainsi une fenêtre critique pour se préparer à l'intérêt croissant pour l'immigration, en particulier en provenance d'Asie et d'Afrique. Néanmoins, la guerre en Ukraine a révélé de manière flagrante les lacunes liées à l'absence d'une politique migratoire cohérente, la réponse de la Pologne à l'afflux de réfugiés ukrainiens ayant été en grande partie improvisée et réactive. Ce scénario souligne l'occasion manquée de concevoir des solutions globales en matière de migration pendant cette période charnière de transition du marché du travail.

Source : Paweł Strzelecki, Stanisław Kluza, Polska polityka migracyjna Uwarunkowania i rekomendacje, Fundacji Przyjazny Kraj, Warszawa kwiecień 2024, p. 7-9 [Raport Polska-polityka-migracyjna Fundacja-Przyjazny-Kraj_QT_16042024.pdf \(przyjaznykraj.pl\)](#).

Le 15 octobre 2024, le Conseil des ministres polonais a adopté le document "Regain Control. Assurer la sécurité" (résolution n° 120), qui définit une stratégie migratoire globale pour la période 2025-2030. Cette stratégie redéfinit l'approche de la Pologne en matière de gestion des migrations, en mettant l'accent sur des réglementations plus strictes pour limiter l'afflux d'individus indésirables dans un contexte de dynamique migratoire croissante, y compris en provenance d'Ukraine. La stratégie donne la priorité au contrôle et à la sécurité mais soulève des inquiétudes quant à sa mise en œuvre. Les principales priorités sont les suivantes :

- Sécurité : Contrôles détaillés des migrations en ce qui concerne les objectifs d'entrée, l'échelle des flux et les pays d'origine.
- Accès au territoire : Politiques de visas transparentes avec des règles de migration sélectives et une autonomie consulaire renforcée.
- Accès à la protection : Réforme des procédures d'asile afin d'éviter les abus tout en maintenant les considérations humanitaires et le contrôle parlementaire pour les suspensions temporaires.
- Accès au marché du travail : Il s'agit de combler les pénuries de main-d'œuvre sans créer de nouveaux problèmes sur le marché ni favoriser les demandes d'emploi frauduleuses.
- Migration éducative : Réglementation visant à empêcher l'utilisation abusive de l'éducation à des fins de résidence et à garantir la transparence des processus d'internationalisation.
- Intégration des immigrants : Des politiques inédites qui soutiennent l'intégration des immigrants tout en préservant la cohésion sociale et les normes polonaises.
- Citoyenneté et rapatriement : Règles relatives à l'acquisition de la citoyenneté polonaise et au rapatriement des personnes d'origine polonaise, y compris des références au programme de la carte polonaise.
- Diaspora polonaise : renforcement de la collaboration avec la diaspora et des initiatives visant à soutenir les migrants de retour.

Cette stratégie comble les lacunes des politiques migratoires passées, en fournissant des objectifs clairs pour une mise en œuvre en deux phases : 2025-2027 et 2028-2030. ["Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo" - strategia migracyjna na lata 2025 - 2030 - Kancelaria Prezesa Rady Ministrów - Portal Gov.pl](#)

Politiques d'insertion professionnelle - Espagne



- **Formation à la construction par le biais du système national d'accueil** : Le ministère de l'inclusion propose des formations dans des domaines clés de la construction, tels que la maçonnerie et l'électricité, afin d'améliorer l'employabilité des réfugiés.
- **Fundación Laboral de la Construcción (FLC)** : Elle collabore avec des ONG et organise des programmes de formation sur la sécurité au travail et les certifications, facilitant ainsi l'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction.
- **Programmes d'insertion professionnelle de la Croix-Rouge et du CEAR** : ils offrent une formation technique et une orientation professionnelle dans le secteur de la construction, ainsi que des stages et une aide à la recherche d'emploi.
- **Reconnaissance des compétences et des certifications** : Les gouvernements régionaux et le FLC facilitent la reconnaissance des compétences acquises par les réfugiés dans leur pays d'origine, ce qui leur permet d'obtenir des certifications professionnelles essentielles dans le secteur.



Chapitre 3 - A retenir



Les centres d'EFP jouent un rôle crucial dans l'intégration des réfugiés en proposant des cours de formation sur mesure. Néanmoins, les cours autonomes ne suffisent pas. L'intégration nécessite une approche plus large combinant l'acquisition de compétences et l'orientation personnelle et professionnelle.

Le soutien à la carrière et à l'esprit d'entreprise est essentiel : aide à la rédaction de CV, à la recherche d'emploi, à la compréhension des processus de recrutement et à l'exploration des possibilités d'emploi indépendant.

Une formation de sensibilisation à la culture et au lieu de travail aide les réfugiés à s'adapter aux normes, aux attentes et aux styles de communication locaux.

Un soutien juridique, psychosocial et en matière de logement est souvent nécessaire pour lever les obstacles qui empêchent la participation à la formation ou au travail. Les réfugiés n'ont souvent pas accès aux documents légalisés ou normalisés nécessaires à la reconnaissance des compétences, ce qui constitue souvent un obstacle récurrent dans l'UE.

Les réfugiés sont souvent confrontés à des problèmes qui se recoupent, notamment la discrimination, l'insécurité du logement et les problèmes de santé mentale, qui ont une incidence sur leur capacité à apprendre et à travailler, mais ces problèmes sont souvent négligés.

Une approche commune impliquant les prestataires d'EFP, les ONG, les employeurs et les services publics garantit des parcours plus inclusifs et durables dans le secteur de la construction.

Il est essentiel de comprendre les droits et les obligations. Le droit du travail et les normes de sécurité au travail varient d'un pays à l'autre, de sorte que des informations ciblées doivent être fournies par les travailleurs sociaux et les orienteurs.

04

Études de cas de projets
de construction
socialement inclusifs



Le secteur de la construction est un moteur essentiel de la croissance économique et de la création d'emplois dans toute l'Europe, mais c'est un secteur où l'inclusion sociale des réfugiés reste un défi. Les réfugiés continuent d'être sous-représentés ou d'être confrontés à des conditions de travail précaires. Cependant, en réponse à ces défis, diverses initiatives à travers l'Europe ont cherché à promouvoir l'inclusion sociale en les intégrant, en améliorant les conditions de travail et en s'assurant que les projets de construction contribuent à une équité sociale plus large.

Ce chapitre comprend plusieurs études de cas qui mettent en lumière des approches innovantes de l'inclusion sociale dans le secteur de la construction dans différents pays européens. En Irlande, les initiatives se sont concentrées sur l'intégration des réfugiés ukrainiens dans la main-d'œuvre par le biais de projets de logements modulaires, en s'attaquant aux barrières linguistiques, à la reconnaissance des qualifications et aux obstacles systémiques à l'emploi. L'approche de la Pologne a consisté à reconnaître les compétences et à dispenser une formation professionnelle afin d'aider les réfugiés, y compris des personnes comme Roman, un ancien garde-frontière ukrainien, à trouver un emploi stable dans le secteur de la construction. Le projet français PHARES a mis en évidence un modèle coopératif combinant l'intégration sociale et la construction durable, tandis que le modèle danois de flexicurité et les politiques actives du marché du travail ont joué un rôle clé en permettant aux réfugiés d'entrer sur le marché du travail. L'Espagne a tiré parti d'initiatives de formation menées par le gouvernement et soutenues par des ONG, telles que celles de la Fundación Laboral de la Construcción, pour faciliter l'emploi des réfugiés malgré les difficultés persistantes liées aux conditions de travail précaires. Un thème commun se dégage de toutes les études de cas : la nécessité d'une collaboration multipartite, d'une formation adaptée et de politiques de soutien pour garantir l'intégration réussie des réfugiés dans le secteur de la construction.



Projet de rénovation, France, à l'Ile-Saint-Denis.

Crédits photos : Victoria Tanto

Projet de construction PHARES

Le Pôle d'Hospitalité des Activités à Rayonnement Ecologique et Solidaire (P.H.A.R.E.S) est situé au cœur de l'Île-Saint-Denis. Il a été fondé en 2001 par l'association Halage, avec l'idée de créer un carrefour d'initiatives économiques et d'associations partageant les mêmes valeurs de solidarité, d'innovation citoyenne et d'écologie. Aujourd'hui, le site représente 1350m² dédiés à l'ESS, accueillant près de 150 usagers travaillant quotidiennement sur le site au sein d'une dizaine de structures associatives, coopératives et entrepreneuriales, qui permettent l'emploi de plus de 400 salariés en parcours d'insertion sur l'ensemble du territoire francilien.

En 2014, ce projet collectif s'est structuré sous la forme d'une SCIC, qui regroupe aujourd'hui 21 membres dans un collège unique, et une cogestion assurée par trois membres bénévoles.

En 2021, l'association Halage a lancé un grand projet de rénovation et de surélévation du bâtiment. Ce projet est né du constat que PHARES doit aujourd'hui composer avec un bâtiment vieillissant, construit dans les années 1970, aux équipements obsolètes (chauffage au fioul, très mauvaise isolation, manque de lumière naturelle), et ne disposant pas d'un espace suffisant pour répondre aux besoins des associations locales, pour lesquelles l'accès au foncier est une exigence majeure. Halage (propriétaire du bâtiment) et la SCIC se sont associés à la société immobilière des Bellevilles pour porter ce projet en copropriété. L'extension du site, en partie financée par le Programme d'Investissement Avenir (PIA) de l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU), doit permettre de répondre aux enjeux de développement des structures de l'ESS.

Le travail envisagé pour PHARES s'est d'abord appuyé sur une phase de concertation, pour proposer un chantier démonstrateur, promouvant et valorisant les acteurs de l'insertion professionnelle, de l'économie circulaire et de la construction durable. Cette démarche " 100% ESS " vise à soutenir l'emploi local, ce qui contribuera notamment à l'insertion des réfugiés sur le marché du travail grâce aux associations locales employant ce type de public.



Photo du bâtiment existant (Halage)

Projet de construction PHARES

Prochaines étapes du projet PHARES

- Hiver 2024 - désignation de toutes les entreprises travaillant sur le site, et mise en place de partenariats entre les entreprises traditionnelles et les ETTI, afin d'optimiser les plans de formation et les parcours des salariés.
- Développement, avant le début des travaux, de dispositifs de formation en situation de travail (FEST). Des sessions de formation dédiées à ce projet sont prévues grâce à un partenariat avec le réseau Chantier Ecole.
- Mars 2025 - lancement des travaux, pour une durée de 18 mois. L'inauguration du site est prévue pour l'automne 2026.

Pendant la construction

- Coordination des réunions de suivi des sites, avec un accent particulier sur les parcours professionnels des employés concernés, en collaboration avec tous les partenaires sociaux, afin d'apporter les meilleures modifications à leur évolution professionnelle.
- Mise en place d'une plateforme technique permettant au site de bénéficier aux stagiaires des formations qualifiantes et pré-qualifiantes en construction durable.
- Mise en place de chantiers participatifs pour certains projets de développement, contribuant à la diffusion de savoir-faire dans le secteur de la construction durable : enduits en terre, semis sur toitures végétalisées, construction de mobilier intérieur et extérieur, etc.



*Perspective du projet de rénovation
(Halage)*

Irlande - Des réfugiés ukrainiens travaillent à la construction de maisons modulaires

Cette étude de cas met en lumière les défis, les réussites et les opportunités liés à l'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction en Irlande, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre tout en soutenant les populations vulnérables.

Principaux défis

- Barrières linguistiques : La maîtrise de l'anglais est essentielle pour garantir la sécurité et la productivité.
- Reconnaissance des qualifications : Les compétences de nombreux réfugiés ne sont pas reconnues, ce qui entraîne un sous-emploi.
- Accès à la formation : Le processus d'obtention des certifications obligatoires est entravé par le manque de cours adaptés et d'interprètes.
- Obstacles systémiques : Des procédures complexes et une sensibilisation limitée ralentissent le processus d'intégration.
- Stratégies de réussite
- Soutien des employeurs : Les programmes de mentorat permettent de combler les lacunes en matière de communication.
- Programmes de formation : Des organisations locales proposent des cours techniques et des cours d'anglais.
- Traitement équitable : L'égalité de rémunération favorise la confiance et la loyauté des employés réfugiés.
- Engagement communautaire : La participation aux activités scolaires et sportives locales facilite l'intégration.

Opportunités

- Reconnaissance accélérée : Des cours "passerelles" sur mesure pour les qualifications étrangères.
- Formation linguistique élargie : Cours du soir et en ligne conçus pour le secteur de la construction.
- Investissement du gouvernement : Augmentation du financement des interprètes et des programmes de formation.
- Campagnes de sensibilisation : Informations claires sur les programmes de soutien aux réfugiés et aux employeurs.

Conclusion

L'intégration des réfugiés dans le secteur de la construction en Irlande peut permettre de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de favoriser une main-d'œuvre plus inclusive. La collaboration entre les employeurs, le gouvernement et les organisations communautaires est essentielle pour une réussite à long terme.



Programme d'introduction des réfugiés, Norvège

Le programme d'introduction est une initiative de formation globale en Norvège conçue pour doter les réfugiés âgés de 18 à 55 ans des compétences et des connaissances nécessaires à une participation active au marché du travail ou à la poursuite d'études. Ce programme est particulièrement adapté aux personnes bénéficiant d'une protection collective temporaire et résidant dans des municipalités ayant conclu des accords avec la Direction de l'intégration et de la diversité (IMDi). La participation est volontaire ; toutefois, si un participant trouve un emploi à temps plein (30 à 40 heures par semaine), il est censé donner la priorité à son emploi plutôt qu'au programme. L'emploi à temps partiel peut être intégré dans la structure du programme.

Structure et contenu du programme

Le programme d'introduction est un engagement à temps plein, correspondant à une semaine de travail normale, et peut durer jusqu'à deux ans, avec des prolongations possibles dans des circonstances spécifiques. Les principaux éléments du programme sont les suivants

- **Formation à la langue norvégienne** : Les participants reçoivent une formation qui leur permet de maîtriser la langue norvégienne et de communiquer efficacement dans la vie quotidienne et dans le cadre professionnel.
- **Éducation civique** : Ce volet donne un aperçu de la société norvégienne, en abordant des sujets tels que les normes culturelles, les droits et obligations juridiques et le système de protection sociale, aidant ainsi les participants à s'orienter avec confiance dans leur nouvel environnement.
- **Orientation professionnelle et expérience professionnelle** : Adaptés aux antécédents et aux aspirations de chacun, ces services comprennent l'orientation professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi et la possibilité d'effectuer des placements professionnels ou des stages pour acquérir une expérience pratique du marché du travail norvégien.
- **Soutien éducatif** : Pour ceux qui n'ont pas reçu d'éducation formelle ou qui ont besoin d'une reconnaissance de leurs diplômes, le programme propose des voies d'accès à l'éducation, y compris des cours pour terminer l'enseignement secondaire ou se préparer à des études supérieures.

Planification individualisée

Chaque participant collabore avec un conseiller du programme pour élaborer un plan personnalisé qui définit des objectifs spécifiques et les étapes nécessaires pour les atteindre. Ce plan tient compte de l'éducation antérieure, de l'expérience professionnelle et des aspirations personnelles de l'individu, ce qui garantit la pertinence et l'efficacité du programme pour chaque participant.

Soutien financier

Les participants ont droit à une prestation d'introduction, qui leur apporte un soutien financier pendant le programme. Selon les dernières directives, l'allocation annuelle est égale à deux fois le montant de base de l'assurance nationale, les participants de moins de 25 ans recevant les deux tiers de ce montant. Cette allocation est imposable et vise à couvrir les frais de subsistance, ce qui permet aux participants de se concentrer sur leur parcours d'intégration sans contrainte financière.

Droits et obligations

Bien que la participation soit volontaire, les personnes qui choisissent de s'engager dans le programme sont tenues d'en respecter les exigences, notamment l'assiduité et la participation active aux activités programmées. Les absences sans raisons valables peuvent entraîner des déductions de la prestation d'introduction. Les participants ont également droit à des vacances et à des congés pour des raisons valables, telles que la maladie ou les responsabilités familiales, conformément au règlement du programme.

La voie de Roman dans le secteur polonais de la construction

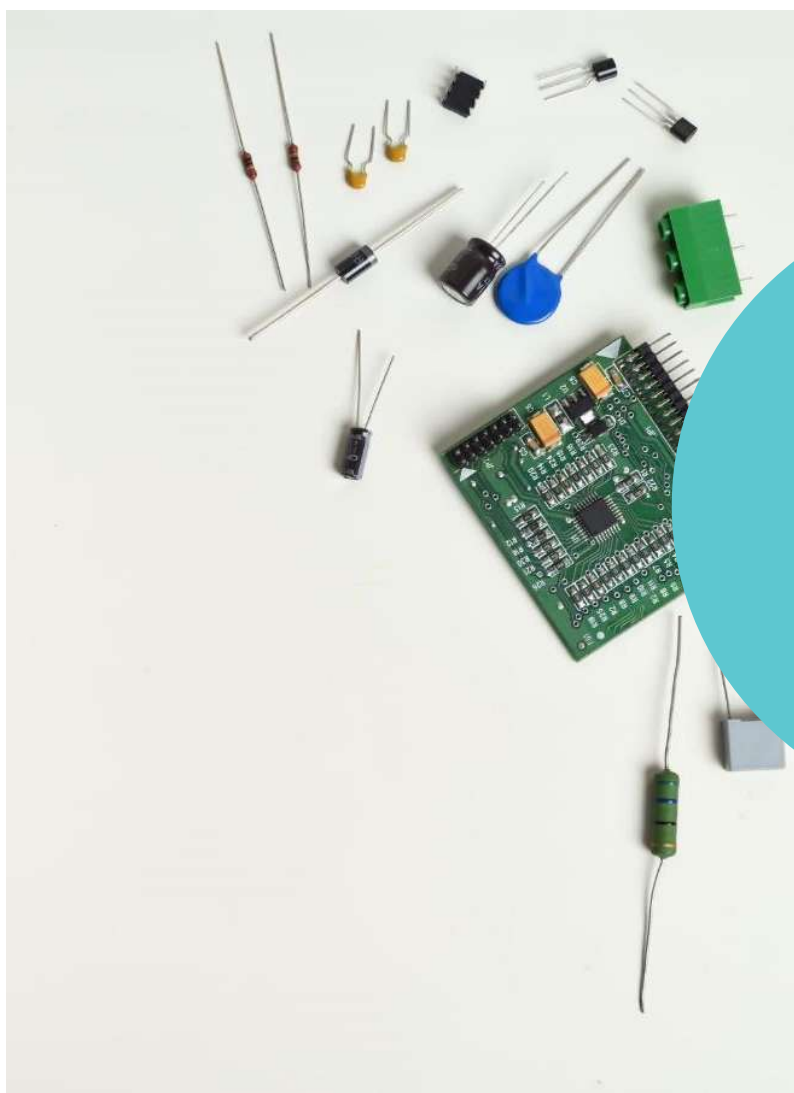
Roman, 49 ans, originaire de Kharkiv, en Ukraine, a consacré 25 ans de sa vie à servir dans les gardes-frontières ukrainiens. À l'âge de 45 ans, il a pris sa retraite et a décidé de s'installer en Pologne.

Cherchant à améliorer sa situation financière et à élargir ses perspectives de carrière, Roman a suivi une formation complémentaire d'électricien. Depuis quatre ans, il exerce cette profession en Pologne.

Son premier employeur en Pologne, Kariera na Plus Ltd, a joué un rôle essentiel dans sa transition. L'entreprise lui a donné l'occasion d'acquérir une nouvelle profession et de trouver un emploi stable et légal. En outre, elle l'a aidé à légaliser son séjour, à trouver un logement et à s'intégrer dans le marché du travail local. Roman travaille désormais avec des collègues polonais et ukrainiens. Au fil du temps, il a acquis une bonne maîtrise de la langue polonaise, y compris de la terminologie professionnelle propre à son travail.

Son emploi légal lui a également permis de bénéficier d'avantages tels que des jours de congés payés, ce qui lui a permis de voyager et d'explorer davantage la culture polonaise.

Roman envisage d'acheter un appartement et de s'installer définitivement en Pologne.



Mon premier employeur (et l'actuel) a joué un rôle essentiel dans mon intégration sur le marché du travail polonais dans le secteur de la construction.

L'entreprise m'a donné l'occasion d'acquérir une nouvelle profession et de trouver un emploi stable et légal. J'envisage d'acheter un appartement et de m'installer définitivement en Pologne."



Le parcours de Yuniior dans le secteur de la construction en Espagne

Le parcours de Yuniior dans le secteur de la construction a commencé très tôt au Venezuela, où il a commencé à travailler à l'âge de 16 ans pour subvenir aux besoins de sa famille dans le contexte de la récession économique du pays. D'abord ouvrier aidant les maçons, Yuniior a appris les rudiments de la construction en mélangeant du béton et en posant des fondations. Au fur et à mesure que ses responsabilités augmentent, ses compétences s'accroissent, bien que son travail se concentre principalement sur les bâtiments résidentiels, fréquents dans sa région.

Malgré son expérience croissante dans la construction, Yuniior s'est finalement orienté vers l'électronique et les télécommunications. Influencé par son beau-frère, ingénieur électricien, il a poursuivi des études d'ingénierie électronique, se spécialisant dans les systèmes d'alimentation et d'automatisation. Après avoir obtenu son diplôme, il a travaillé dans les télécommunications, acquérant une expérience précieuse dans les systèmes électriques. Cependant, la crise économique au Venezuela s'aggravant, l'instabilité a poussé Yuniior à chercher des opportunités à l'étranger. À l'âge de 22 ans, il a pris la décision difficile de quitter son pays pour la Colombie.

En Colombie, la situation de Yuniior est restée difficile. Il est arrivé à Medellín dans l'espoir de se construire une vie stable, mais les réalités d'un migrant dans une économie en difficulté se sont rapidement imposées. Au début, Yuniior s'est retrouvé sans abri, dormant dans les parcs et luttant pour trouver du travail. Pendant 18 jours, il a vécu dans la rue, connaissant la faim et l'incertitude. Finalement, avec l'aide d'un ami, Yuniior a trouvé un emploi dans un restaurant, travaillant de longues heures pour un salaire minime. Cet emploi lui a apporté une certaine stabilité, mais il était loin de ses compétences en matière de télécommunications et de construction.

Après plusieurs mois dans le secteur de la restauration, Yuniior a réintégré le secteur de la construction. Son premier emploi consistait à effectuer des travaux lourds, à décharger des camions remplis de sacs de ciment de 50 kilogrammes et à effectuer d'autres tâches physiquement exigeantes. Bien que le travail soit loin d'être idéal, il lui procure un revenu plus régulier que son emploi précédent. Au fil du temps, Yuniior est revenu à son domaine d'expertise, travaillant comme assistant électricien. Bien que ses compétences ne soient pas officiellement reconnues, il a commencé à acquérir une expérience pratique des systèmes électriques, notamment des installations à moyenne, basse et haute tension. Cependant, en tant que migrant vénézuélien, Yuniior a souvent été confronté à la discrimination, certains collègues colombiens étant réticents à lui enseigner des compétences plus avancées, craignant qu'il ne prenne leur travail.

Malgré ces difficultés, la persévérance de Yuniior a porté ses fruits. Il a fini par trouver un emploi dans une entreprise d'électricité en Colombie, où il s'est spécialisé dans le câblage structuré et les installations de télécommunications. Ce poste lui a permis de consolider son expertise, mais la situation politique et économique de la Colombie s'étant dégradée, Yuniior a commencé à envisager de repartir. Avec l'aide d'amis, il a économisé suffisamment d'argent pour s'installer en Espagne en 2021, un objectif de longue date influencé par les racines espagnoles de sa famille.



"J'ai dû dormir 18 jours dans la rue à Medellín. Mon oreiller était une valise, mon matelas était en carton et ma couverture était la nuit". - Yuniior, réfugié vénézuélien et ouvrier du bâtiment



Le parcours de Yunior dans le secteur de la construction en Espagne

En Espagne, Yunior a été confronté à des défis familiaux en tant que migrant. Malgré ses années d'expérience au Venezuela et en Colombie, il a dû repartir de zéro dans un système étranger. Son premier emploi est le fruit d'une rencontre fortuite via une application sociale, où il a été embauché comme assistant électricien. Le salaire était bas et les outils et méthodes étaient différents de ceux qu'il avait utilisés en Amérique du Sud. Cependant, Yunior s'est rapidement adapté, déterminé à se réinsérer dans le secteur espagnol de la construction.

Le secteur de la construction en Espagne a offert à Yunior des opportunités de travail, mais comme de nombreux migrants, il a été confronté à des salaires inférieurs et à des protections moindres par rapport aux travailleurs locaux. Conscient de la nécessité de formaliser ses qualifications, Yunior s'est inscrit à des cours proposés par la Fundación Laboral de la Construcción. Il a obtenu des certifications en électricité basse tension, en systèmes composites d'isolation thermique extérieure, en conduite de chariots élévateurs et dans d'autres domaines spécialisés, ce qui l'a aidé à aligner ses compétences sur les normes espagnoles et à améliorer son employabilité.

Yunior a également dû faire face à la lenteur de la procédure bureaucratique pour obtenir un statut légal en Espagne. En attendant que sa demande d'asile soit traitée, il a travaillé dans des conditions précaires. Même après avoir reçu son permis de séjour, il a continué à se heurter à des obstacles liés à son statut de migrant. Cependant, Yunior est resté concentré sur l'avancement de sa carrière, occupant divers emplois dans le secteur de la construction tout en poursuivant sa formation.

Yunior s'est maintenant réinstallé avec sa famille à Cáceres, une petite ville du sud-ouest de l'Espagne. La première chose qu'il a faite a été de contacter la Fundación Laboral de la Construcción locale pour trouver un emploi, car l'organisation fournit des services d'aide à l'emploi.

L'expérience de Yunior dans trois pays - le Venezuela, la Colombie et l'Espagne - met en lumière les défis auxquels sont confrontés de nombreux migrants et réfugiés. Son histoire reflète la réalité des multiples recommencements, souvent dans des environnements où ses compétences étaient sous-évaluées ou non reconnues. Pourtant, à force de persévérance et d'apprentissage continu, Yunior a pu reconstruire sa carrière dans le secteur de la construction en Espagne. Son parcours témoigne de la résilience des migrants qui, malgré la discrimination, les obstacles juridiques et les difficultés économiques, continuent de contribuer aux communautés qu'ils rejoignent.



"C'était mon premier jour de travail en Espagne. Il m'a laissé tous les outils électriques en me disant qu'il reviendrait l'après-midi... J'ai terminé en quatre heures. Yunior, réfugié et ouvrier du bâtiment vénézuélien.



Yunior et ses camarades de classe lors d'un cours sur les systèmes composites d'isolation thermique extérieure à la Fundación Laboral de la Construcción, Madrid - mars 2024.



Chapitre 4 - A retenir

Les projets de construction inclusifs réussis impliquent une coopération entre les municipalités, les centres de formation, les employeurs et les organisations de la société civile afin de créer des parcours d'emploi accessibles et soutenus.

Ces initiatives se concentrent non seulement sur l'accès à l'emploi, mais aussi sur l'inclusion à long terme par le biais du mentorat, de l'accompagnement, du soutien linguistique et de la reconnaissance des compétences existantes.

Les réseaux de soutien par les pairs et les modèles de rôle ayant des antécédents communs contribuent à renforcer la confiance, la motivation et le sentiment d'appartenance des travailleurs réfugiés.

Certains projets utilisent des outils numériques pour suivre les compétences et les résultats d'apprentissage, aidant ainsi les réfugiés à documenter leur expérience et à éviter de répéter la formation après avoir déménagé dans d'autres pays de l'UE.

Saviez-vous que...

En 2022, 9,93 millions de citoyens non européens étaient employés sur le marché du travail de l'UE, sur 193,5 millions de personnes âgées de 20 à 64 ans, ce qui correspond à 5,1 % du total.

27,3 millions sont des citoyens non européens (6 % de la population

42,4 millions de personnes sont nées en dehors de l'UE (9 % de tous les habitants de l'UE).

La migration irrégulière dans l'UE, qui s'élève à 326 217 personnes, représente une fraction relativement faible par rapport à la migration légale, qui s'élève à 3 454 684 personnes.

20 % de tous les permis de séjour dans l'UE sont destinés à travailler (2022).

15 % des permis de séjour sont dus à l'asile (2022).

À la fin de l'année 2021, moins de 10 % de tous les réfugiés du monde et seulement une fraction des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays vivaient dans l'UE. À la fin de l'année 2022, en raison de la guerre en Ukraine, la proportion de réfugiés vivant dans l'UE est passée à plus de 20 %.

Le taux d'emploi dans l'UE dans la population en âge de travailler est plus élevé pour les citoyens de l'UE (77,1 %) que pour les citoyens des pays tiers (61,9 %) en 2022.

ressortissants de pays tiers représentent 9,1 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction.



www.welcomeworkproject.eu

Construisez le chemin avec
nous

