



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
(ordinamento ex D.M. 270/2004)
in "Lavoro, Cittadinanza sociale, Interculturalità"

Tesi di Laurea

IL RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE DEGLI IMMIGRATI QUALIFICATI: MODELLI E TENDENZE INTERNAZIONALI

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Relatore

Ch. Prof. Anna Rita Colloredo

Correlatore

Ch. Prof. Francesca Campomori

Laureando

Ntambwe Luboya
Matricola 845529

**Anno Accademico
2014/ 2015**

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA..... | 5 |
| INTRODUZIONE..... | 8 |
| CAPITOLO 1. Tendenze recenti delle migrazioni internazionali..... | 10 |
| 1.1 principali tendenze..... | 12 |
| CAPITOLO 2. Le nozioni concettuali relative al riconoscimento delle competenze..... | 16 |
| 2.1 “La competenza dell'immigrato e suoi usi multinazionali..... | 16 |
| 2.2 Le forme di apprendimento come base per il riconoscimento..... | 19 |
| 2.3 La nozione di riconoscimento delle competenze..... | 20 |
| 2.4 La certificazione delle competenze..... | 22 |
| 2.5 Le sfide per il riconoscimento delle competenze..... | 24 |
| CAPITOLO 3. Gli approcci valutativi applicati all'immigrazione..... | 26 |
| 3.1 I principali approcci per misurare e valutare le competenze..... | 26 |
| 3.1.1 La valutazione detta “normativa”..... | 26 |
| 3.1.2 La valutazione basata sui criteri..... | 26 |
| 3.1.3 La valutazione “autentica”..... | 26 |
| 3.1.4 La valutazione della performance..... | 27 |
| 3.2 Le principali tipologie di strumenti di misurazione..... | 27 |
| 3.2.1 Gli strumenti di tipo normativo..... | 28 |
| 3.2.2 Gli strumenti basati sulla narrazione..... | 29 |
| 3.2.3 Gli strumenti collegati all'osservazione..... | 29 |

| | | |
|--|--|------------|
| 3.2.4 | Le modalità particolari di accompagnamento..... | 30 |
| 3.3 | Le sfide per il riconoscimento delle competenze..... | 30 |
| 3.4 | Esempi di “buone prassi”..... | 32 |
| CAPITOLO 4. I raggruppamenti di paesi..... | | 35 |
| 4.1 | I raggruppamenti di paesi secondo la tradizione epistemologica..... | 35 |
| 4.1.1 | Il modello costruttivista..... | 36 |
| 4.1.2 | Il modello funzionalista..... | 36 |
| 4.1.3 | il modello comportamentista..... | 37 |
| 4.2 | Il raggruppamento di paesi per continente..... | 38 |
| 4.2.1 | Il modello britannico..... | 41 |
| 4.2.2 | Il modello nordico..... | 46 |
| 4.2.3 | Il modello germanico..... | 69 |
| 4.2.4 | Il modello dell'Oceania..... | 82 |
| 4.2.4 | Il modello mediterraneo..... | 95 |
| 4.3 | il modello francese della VAE | 103 |
| CAPITOLO 5. Le principali constatazioni..... | | 112 |
| 5.1 | Il ritorno sul raggruppamento di paesi..... | 112 |
| 5.2 | I punti di riferimenti culturali..... | 114 |
| 5.3 | il groviglio tra competenza e qualifica..... | 116 |
| 5.4 | La problematica delle tecniche di riconoscimento delle competenze..... | 116 |
| 5.5 | Gli accordi bilaterali come ostacolo alla mobilità internazionale..... | 117 |
| 5.6 | L'importanza dell'accesso all'informazione..... | 118 |
| 5.6.1 | Il caso della Danimarca..... | 118 |
| 5.6.2 | Il caso della Germania..... | 119 |
| 5.7 | Le professioni regolamentate e non regolamentate..... | 119 |
| 5.8 | Le forme parziali di riconoscimento..... | 120 |
| 5.9 | La necessità di un approccio sistemico..... | 121 |
| 5.10 | Il riconoscimento delle competenze nel paradigma della mobilità..... | 122 |
| 5.11 | La scatola nera delle imprese..... | 123 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONI..... | 124 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 127 |
| SITOGRAFIA..... | 139 |

PREMESSA

Il riconoscimento delle competenze comunque e ovunque acquisite rappresentano da tempo un tema molto dibattuto nei paesi dell'OCSE e a livello europeo; negli ultimi anni, in particolar modo a seguito della rilevante crisi economica e occupazionale, la validazione dell'apprendimento non formale e informale è divenuta oggetto di concrete politiche di intervento. Nonostante sia importante promuovere l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, nello scenario attuale risulta quanto mai necessario rendere le competenze acquisite visibili, occorre valorizzarle affinché l'individuo sia in grado di spenderle nel mercato del lavoro e sia di conseguenza possibile agevolare la mobilità geografica e professionale.

La stessa Commissione Europea invita gli Stati membri ad implementare sistemi in grado di far emergere e valorizzare le competenze che gli individui maturano nelle esperienze di lavoro ma anche nel volontariato e nell'esercizio della cittadinanza attiva così come nella vita privata.

La strategia Europea che promuove il tema della validazione è proseguita negli ultimi 10 anni su diversi fronti, fino ad arrivare alla pubblicazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale (dicembre 2012), attraverso la quale gli Stati membri vengono sollecitati affinché la validazione delle competenze acquisite al di fuori dei sistemi formali possa diventare una concreta possibilità per tutti i cittadini e sia possibile utilizzarla a fini occupazionali e di apprendimento.

Anche il CEDEFOP¹, nel suo documento redatto del 2004, "*Common European Principles for the identification and validation non formal and informal learning*", invitava i Paesi UE ad avviare una fase di allineamento su questi temi attraverso la condivisione di alcuni principi guida per sviluppare sistemi o pratiche di validazione dell'apprendimento. Alcuni dei principi sanciti nel 2004 sono tutt'ora validi e confluiscono nella attuale documentazione ufficiale: la volontarietà della validazione, l'accesso ai servizi di validazione equo e garantito a tutti, la garanzia di qualità a cui devono rispondere i dispositivi, il processo, le procedure e i criteri per la

¹ European Centre for the Development of Vocational Training

validazione, la preparazione professionale degli operatori della validazione.

Per favorire la progressiva convergenza di approcci e metodologie, negli anni a seguire, la Commissione e il Cedefop hanno lavorato all'elaborazione dell' "European Inventory on Validation of non-formal and informal learning" strumento che raccoglie, illustra e mette in condivisione i diversi sistemi, processi, dispositivi e approcci alla convalida degli apprendimenti non formali e informali in uso nei diversi contesti europei. L' inventory ha permesso di evidenziare in che modo i "principi comuni" sono stati applicati e recepiti nei diversi contesti europei e come, i differenti contesti nazionali si sono orientati e attivati rispetto al concetto di validazione.

L'inventory ha messo in risalto come l'applicazione dei dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali sia vincolato non soltanto ad aspetti tecnico-metodologico ma anche e soprattutto a scelte politico-strategiche relative allo sviluppo socio-culturale di un paese e ai suoi orientamenti in materia di educazione, istruzione e formazione professionale e lavoro.

In questo quadro, i lavoratori immigrati qualificati rappresentano, dall'inizio degli anni 2000, una sfida importante e sempre più crescente dei flussi migratori tra i paesi sviluppati e quelli più poveri. Essi costituiscono quasi il 29% di tutti gli immigrati nei paesi dell'OCSE, rispetto a circa il 24% degli anni precedenti (Nathan, 2013). A livello europeo i dati fanno emergere una situazione di dequalificazione diffusa in tutto il continente: nel 2005 in Europa solo l'1,7% dei cosiddetti "high-skilled workers" (i lavoratori altamente qualificati) risultava essere extraeuropeo a fronte del 9,9% registrato in Australia, il 7,3% in Canada e il 3,5% negli Stati Uniti. Secondo i dati dell'OCSE, tuttavia, sarebbero proprio i titoli e le professioni qualificate gli ingredienti per la ripresa economica: il Governo tedesco nel luglio 2010 dichiarava di voler incentivare le imprese con assunzione di manodopera qualificata, la Gran Bretagna prometteva di implementare il tetto degli ingressi per i lavoratori qualificati e lo stesso Governo italiano ha inserito nel Pacchetto Sicurezza² incentivi per l'immigrazione qualificata, attraverso la possibilità per chi è iscritto ad un Master o Dottorato di convertire il permesso di soggiorno di studio in lavoro e la semplificazione delle procedure di ingresso per alcune categorie di lavoratori particolarmente qualificati.

² Decreto legge n. 94 del 15 luglio, recante misure urgenti in materia di sicurezza

Per fronteggiare il bisogno di manodopera qualificata nei settori strategici nel 2007 l'Unione Europea ha dato vita alla “*Blue card*”³ (che i Paesi partner hanno attuato progressivamente negli anni successivi): un permesso di lavoro “preferenziale”, destinato a cittadini extraeuropei laureati o con un diploma di specializzazione riconosciuto e con almeno tre anni di esperienza professionale. Si tratta, quindi, di un titolo di soggiorno specificatamente previsto per il lavoratori altamente qualificati. Le qualifiche professionali corrispondenti devono essere certificate da idonei titoli di studio, attestati di qualifica professionale rilasciati dai loro Paesi e aventi tutti i requisiti per il valido riconoscimento.

Dispositivi che, almeno sulla carta, dimostrerebbero intenzioni politiche di agevolazione delle migrazioni qualificate in Europa. Tuttavia le direttive europee e le dichiarazioni dei Governi nazionali per incentivare la mobilità di manodopera qualificata faticano a trovare attuazioni concrete e i fattori che spingono verso un evidente processo di dequalificazione dei cittadini immigrati sono molteplici. e questo lavoro si propone di analizzarne alcuni attraverso la lettura della documentazione internazionale.

I vari rapporti governativi e la letteratura scientifica recente attestano l'importanza di studiare non soltanto l'impatto dei lavoratori qualificati o specializzati sul mercato del lavoro dei paesi di accoglienza, ma anche le condizioni di successo e le difficoltà d'integrazione di queste categorie di lavoratori.

³ Direttiva europea 2009/50/CE

INTRODUZIONE

Il riconoscimento delle competenze costituisce un attivatore della libera circolazione degli individui (Bessy, 2000) da un impiego a un altro, tra diversi settori economici e tra paesi, sulla base di una qualifica “portatile” (CEDEFOP, 2011). Il riconoscimento delle competenze mobilita gli attori sociali (governo, datore di lavoro, sindacato, istruzione ecc.) intorno ad accordi nazionali e internazionali di mutuo riconoscimento dei diplomi che favoriscono questa libera circolazione degli immigrati (Young, 2007; Mertens, 1999). La documentazione esistente rivela tuttavia che la mobilità attuale dei lavoratori immigrati qualificati corrisponde piuttosto a una migrazione temporanea o contrattuale che a una mobilità permanente. Pertanto molti paesi lavorano attualmente all'elaborazione di politiche nazionali e internazionali allo scopo di riformare i quadri e i dispositivi del riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati (Cedefop, 2013).

Inoltre, in una società caratterizzata da flussi di lavoratori immigrati, risulta che i mercati nazionali e internazionali della “competenza” si rinnovano costantemente (Amable, 2005).

Un immigrato qualificato che riesca a raggiungere un certo grado di integrazione nel mercato del lavoro è colui che può dimostrare la sua competenza, la quale gli sarà riconosciuta in materia di capitale umano. L'integrazione ha un senso non soltanto rispetto alle competenze riconosciute e certificate dal paese di accoglienza, ma anche rispetto alle ricadute collettive e economiche dell'immigrazione (Sumption, 2013). L'Europa condivide questa ambizione soprattutto in vista del miglioramento delle sue politiche, considerando nella problematica del riconoscimento delle competenze degli immigrati le esigenze di gestione del mercato del lavoro. In questo contesto, le sfide della corsa ai talenti qualificati sono ben presenti.

I governi europei e gli altri attori sociali avranno bisogno di concertare e mettere in atto tra loro una visione chiara di ciò che intendono per riconoscimento delle competenze e titoli stranieri. Solo questo potrà favorire l'elaborazione negli anni

a venire di un sistema comune e coerente di prassi che, a loro volta, permetteranno non solo di attrarre dei candidati competenti ma pure includere le loro nuove competenze, il loro saper fare, il miglioramento della produttività e la crescita dell'innovazione.

Questo lavoro propone l'analisi del riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati nei paesi guida sulla questione attraverso la consultazione della documentazione internazionale. Tale materiale fornisce elementi significativi sul riconoscimento delle competenze ai fini dell'analisi dei dispositivi.

Il lavoro si divide in 5 capitoli. Il primo illustra le tendenze attuali delle migrazioni internazionali. L'intento è di confermare che siamo di fronte a un fenomeno in continua crescita, anche a causa dell'invecchiamento della popolazione di molti paesi ricchi.

Il secondo capitolo presenta le nozioni concettuali per una migliore comprensione del concetto di "competenza" in quanto oggetto del riconoscimento. Viene ugualmente discussa, in questa parte, la questione dei percorsi di apprendimento in relazione alla competenza del lavoratore immigrato.

Ciò permetterà, in seguito, di chiarire la nozione di "riconoscimento" delle competenze in comparazione con altre nozioni affini, quali la validazione, la valutazione e la certificazione delle competenze. Il terzo capitolo presenta gli approcci valutativi applicati all'immigrazione e alla mobilità migratoria, stila un inventario delle tipologie dei mezzi e strumenti di misurazione. Il quarto capitolo propone dei raggruppamenti di paesi basati prima sulla tradizione epistemologica e, successivamente, sui punti cardinali nel mondo rispetto al riconoscimento delle competenze.

Nel quinto capitolo, si farà un bilancio delle osservazioni scaturite dall'analisi della documentazione, riprendendo i temi trattati in precedenza. Infine, nella conclusione si faranno alcune considerazioni che potranno eventualmente alimentare le discussioni e riflessioni future.

CAPITOLO I

TENDENZE RECENTI DELLE MIGRAZIONI INTERNAZIONALI

I paesi dell'OCSE sono alle prese con una crisi umanitaria senza precedenti. Nel 2014, più di 800.000 domande di asilo sono stati registrati, un livello mai raggiunto dal 1992, e le cifre per il 2015 sono state ancora più elevate. Sebbene le migrazioni umanitarie siano una preoccupazione crescente in diverse regioni del mondo, è in Europa che è stata fatta la maggior parte delle richieste di asilo (più di 600.000 nel 2014). Si tratta di una situazione di emergenza che necessita di una risposta coordinata, sia al livello europeo che mondiale.

In Europa questa crisi umanitaria si iscrive in un contesto più larga di difficoltà crescente relative alla migrazione irregolare. L'assenza di controllo alle frontiere libiche crea una situazione inedita e il numero di ingressi irregolari, così come misurato dall'agenzia europea Frontex, è in costante aumento. Nel corso dei primi sei mesi del 2015, circa 137000 persone hanno sbarcato sulle coste greche, italiane, maltesi e spagnole, e ciò corrisponde a un aumento vertiginosa di 83% rispetto ai 75000 osservate nello stesso periodo del 2014. Il fatto che questi arrivi non comportano solo potenziali rifugiati ma anche migranti che non sempre hanno bisogno di protezione ha creato una pressione ulteriore.

La attuale crisi umanitaria si svolge anche in un periodo relativamente delicato per l'economia e il mercato del lavoro in Europa, così come in un contesto di lotta mondiale al terrorismo. L'inquietudine suscitato dall'attuale flusso migratorio a creato un forte sentimento anti-immigrati.

Pervenire a un consenso tra i paesi europei, per individuare e accordarsi sulle misure urgenti appropriate si è avverato particolarmente difficile, in parte a causa della precoce reazione negativa dell'opinione pubblica a livello nazionale.

Una grande parte delle risorse (capitale politico, personale amministrativo, energie e attenzione dei decisori) è attualmente destinata alla crisi umanitaria.

Tuttavia, si perde di vista che i sistemi di gestione delle migrazioni legali devono essere costantemente adattate rispetto alle evoluzioni economiche e demografiche, alla concorrenza internazionale per attrarre i talenti e alle lezioni tratte da politiche e esperienze del passato. Questo vale anche per le politiche d'integrazione che mirano a ottimizzare l'uso del potenziale delle competenze degli immigrati. Le migrazioni verso l'Europa e l'OCSE si effettua sempre tramite vie legali ben gestite. L'immigrazione legale permanente verso l'OCSE era di circa 4,3 milioni di persone nel 2014, ossia un aumento di 6% rispetto al 2013. Nell'Unione europea, l'immigrazione legale permanente da paesi non UE era paragonabile a ciò che si è osservato negli Stati Uniti, cioè di circa 1 milione all'anno.

L'integrazione degli immigrati e dei loro figli necessita ugualmente di politiche pubbliche appropriate. Lavori recenti dell'OCSE dimostrano che nonostante alcuni miglioramenti, in molti paesi dell'OCSE gli immigrati sono colpiti dalla disoccupazione, spesso impiegati nei lavori di bassa qualità o troppo qualificati per il loro impiego e sono spesso a rischio povertà. I loro figli raggiungono in media un livello di istruzione meno elevato. Per utilizzare al meglio le competenze degli immigrati che sono destinati a rimanere occorre continuare a investire nelle politiche d'integrazione e migliorare l'efficacia di questi investimenti.

L'Agenda europea in materia di migrazioni proposto dalla Commissione europea nel mese di aprile 2015 era inizialmente destinato a sviluppare un approccio globale includendo proposte interventi immediati ma anche proposte a lungo termine per cambiare il sistema di gestione delle migrazione del lavoro e delle politiche d'integrazione. La seconda parte dell'equazione sembra essere dimenticata.

Anche nel contesto dell'attuale di crisi umanitaria, una strategia politica globale è necessaria. Deve comportare non solo strumenti adatti – e essere coordinata a livello internazionale – per far fronte agli attuali e futuri flussi dei rifugiati e richiedenti asilo, ma anche di strumenti a lungo termine per trarre il meglio delle migrazioni legali. Rimanere passivi di fronte all'urgenza rischia di compromettere gli sforzi che mirano a migliorare la situazione a lungo termine, alimentando un sentimento di inquietudine verso le migrazioni, al di là dei numeri reali.

1.1 Principali tendenze

I flussi migratori sono aumentati nella maggior parte dei paesi dell'OCSE. Con i 4,3 milioni di ingressi permanenti nel 2014, i flussi hanno raggiunto il livello di prima della crisi economica. Le migrazioni per motivo di ricongiungimento familiare rappresentano più del terzo degli ingressi permanenti nei paesi dell'OCSE nel 2013 e di 30% relative a quella della libera circolazione.

La Germania consolida la sua posizione come uno dei principali paesi di immigrazione, secondo solo agli Stati Uniti per il numero di immigrati accolti. Nel 2013, l'Unione europea ha accolto nel suo insieme lo stesso numero di immigrati permanenti non UE che gli Stati Uniti hanno accolto in provenienza da tutti i Paesi del mondo. Un nuovo immigrato su dieci verso l'area OCSE è di cittadinanza cinese e il 4,4% è originario dell'India. La Polonia e la Romania si collocano in seconda e terza posizione nella scala di distribuzione, con rispettivamente 5,5% e 5,3% degli ingressi complessivi nei Paesi dell'OCSE.

Nel 2014, il numero di nuovi richiedenti asilo nei Paesi dell'OCSE è aumentato di 46%, superando la cifra di 800 000 richiedenti per la prima volta dall'inizio degli anni novanta e attestandosi al secondo livello più alto degli ultimi 35 anni. I dati del 2015 ci suggeriscono che si è raggiunto un picco storico. I principali Paesi di destinazione dei richiedenti sono la Germania, Stati Uniti, Turchia, Svezia, e Italia. La Francia è ora al sesto posto come Paese di accoglienza dei richiedenti asilo, dopo essere stata a lungo tra i primi tre Paesi di destinazione.

Nel corso degli ultimi anni, un certo numero di Paesi ha modificato la propria legislazione sulle migrazioni in modo fondamentale, rispondendo all'evoluzione degli schemi migratori e ai cambiamenti del contesto politico. La maggior parte dei cambiamenti è volta a misure restrittive:

- 1- i lavoratori qualificati sono ancora più ricercati, ma i Paesi li scelgono in modo più selettivo;
- 2- gli investitori e gli imprenditori sono ricercati ma sono esaminati sempre più attentamente;
- 3- alcune procedure relative all'immigrazione familiare sono state semplificate, ma la tendenza generale è ancora orientata alle restrizioni;
- 4- nuove misure sono state adottate per rispondere alla crisi umanitaria nel

Mediterraneo;

5- sono state attuate azioni per rafforzare i controlli alle frontiere, incoraggiare i ritorni volontari e contrastare il reclutamento illegale di lavoratori stranieri.

Per un'ampia maggioranza di Paesi, i risultati degli immigrati e degli autoctoni sul mercato del lavoro sono rimasti stabili o sono migliorati nel corso degli ultimi anni. Tuttavia, in alcuni Paesi che non si sono ancora risollepati dalla crisi (Grecia, Italia e Slovenia) gli immigrati sono stati particolarmente colpiti.

Nell'insieme dell'area OCSE, tra il 2011 e il 2014, il tasso di occupazione degli immigrati è aumentato leggermente di più rispetto a quello degli autoctoni, sebbene non si sia riscontrato alcun cambiamento rilevante nel loro tasso di disoccupazione.

Mentre l'attuazione di misure mirate a favore dell'integrazione continua a essere ampiamente diffusa, alcuni Paesi con una lunga tradizione di accoglienza degli immigrati alle spalle stanno provando a incorporare i temi dell'integrazione in tutti gli aspetti della vita economica e sociale e dell'apprendimento continuo, specie per le persone che non hanno acquisito le competenze di base.

Una caratteristica persistente della migrazione economica è l'attenzione rivolta alla manodopera qualificata. La maggior parte dei Paesi membri dell'OCSE hanno cercato di attirarla per dei benefici economici. Nel 2012, la Germania, la Slovacchia e l'Ungheria erano gli unici paesi a adottare misure volte a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri qualificati nel loro mercato del lavoro. Nei due anni successivi, molti altri Paesi hanno cercato di fare lo stesso per attrarre i lavoratori qualificati.

Nuove misure adottate in Germania dal mese di luglio 2013 mirano a aprire il mercato del lavoro ai lavoratori stranieri qualificati. Tutti i membri della famiglia dei lavoratori stranieri possono ormai svolgere un lavoro remunerato e trovare un altro impiego dopo un licenziamento. Quelli che hanno effettuato la loro formazione professionale all'estero possono accedere a un impiego in Germania a condizione che il lavoro corrisponda alle loro competenze e che queste ultime siano riconosciute da un organismo abilitato, come equivalente a una formazione qualificata in Germania. Attualmente, la lista comprende attività professionali nei seguenti settori: sanitario, ingegneri, trasporto e logistica. Dal 2014, i richiedenti asilo che risiedono in Germania, le persone che hanno un permesso di soggiorno e le persone cosiddette

“tollerate” possono svolgere un lavoro dopo solo una periodo di tre mesi.

IL Governo francese cerca ugualmente a attrarre immigrati qualificati e progetta di creare un nuovo documento, il Passaporto dei talenti, destinato ai lavoratori immigrati qualificati e alle loro famiglie, per una durata di quattro anni. Questo documento, che prenderà il posto di molti permessi già in vigore per i lavoratori qualificati, avrebbe dovuto iniziare nel 2015. Il Lussemburgo ha avviato una procedura accelerata per certe categorie di lavoratori a reddito alto e ha annunciato altre misure volte a accelerare e a migliorare il trattamento delle domande di permesso di soggiorno, dando la precedenza ai ricercatori.

In altri paesi, uno dei temi ricorrente riguarda il miglioramento dell'organizzazione amministrativa e la semplificazione delle procedure. Nel settembre del 2013, L'Estonia ha emendato la legge sugli stranieri al fine di facilitare l'accesso al mercato del lavoro per i ricercatori e specialisti (professionisti) di alto livello e studenti.

Questa nuova procedura permette di accedere l'accesso nel mercato di lavoro. I lavoratori altamente qualificati che hanno seguito una formazione professionale adeguato e che arrivano nel paese per studiare o lavorare ma che possiedono un visto di corto o lunga durata posso chiedere un permesso di soggiorno se lavorano già o studiano. I permessi di soggiorno di corta durata per le persone che rientrano in queste categorie possono essere registrate in un solo giorno.

Lo stipendio deve essere almeno equivalente a due volte il salario mensile lordo. Il datore di lavoro non deve aver proceduto allo studio del mercato del lavoro. I membri della famiglia del lavoratore possono ricongiungersi al lui e contemporaneamente fare la domanda per il permesso di soggiorno e di lavoro.

Per attirare i lavoratori qualificati in Austria, nel 2014 il sistema dei permessi di soggiorno è stato semplificato. Costi e tempo di attesa sono stati ridotti per i potenziali immigrati per essere ingaggiato velocemente.

In Lituania le procedure delle domande per l'ingresso e per il soggiorno sono state semplificate e alleggerite nel 2014, al fine di attirare i lavoratori altamente qualificati. Queste domande devono essere esaminate entro il termine di un mese e un permesso di soggiorno è rilasciato per 3 anni al massimo. Per le persone che hanno un salario tre volte superiore alla media mensile, non è necessaria di procedere allo

studio del mercato del lavoro. Tuttavia, la Lituania ha rinforzato lo studio del mercato del lavoro. Dal 2013, un datore di lavoro che desidera assumere più di cinque lavoratori stranieri deve pubblicare in tutto il paese gli avvisi di lavoro vacante al meno tre mesi prima.

I bisogni delle competenze sono aumentate in Irlanda non appena il paese è uscito dalla recessione. Nel 2013, sono state apportate diverse modifiche al sistema nazionale dei permessi di soggiorno per motivo di lavoro, per facilitare l'accesso dei lavoratori altamente qualificati nel mercato del lavoro.

Queste tendenze ci aiutano a inquadrare meglio la situazione dei flussi migratori nei paesi dell'OCSE e ci suggeriscono una cosa importante e non più negabile; siamo di fronte a un processo irreversibile.

E in questo scenario che si situa l'oggetto del presente lavoro, che vuole rivolgere uno sguardo a quella parte della popolazione immigrata portatore di competenze varie e sempre più crescente.

CAPITOLO 2

LE NOZIONI CONCETTUALI RELATIVE AL RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

2.1 La “competenza”⁴ dell'immigrato e i suoi usi multinazionali

La storia del concetto di competenza ha attraversato mondi diversi, assumendo connotazioni e sfumature diversificate a seconda degli approcci e modelli utilizzati per definirla. La competenza è un oggetto di studio che assume rilevanza nelle discipline pedagogiche, nella formazione professionale e manageriale, nello studio e nelle analisi delle carriere professionali, nella gestione della risorsa-uomo, nelle organizzazioni, nella psicologia differenziale e vocazionale, nell'orientamento professionale e nelle varie forme di *counselling*.

In tali ambiti di ricerca e di intervento diverse sono state le prospettive di studio adottate in relazione al concetto di competenza e per questo veicolano modelli diversi di persona e di lavoratore, attribuiscono più o meno rilevanza all'esperienza, differenziano i criteri di valutazione ed infine, predefiniscono il campo di applicazione concreta.

La definizione di “competenza” dunque, assume connotazioni diverse in relazione all'approccio adottato.

La questione della competenza dei lavoratori immigrati è discussa nella documentazione a partire da due nozioni distinte: la “qualifica”, che rimanda al diploma di istruzione riconosciuto sul piano dell'equivalenza nazionale e internazionale, e l'esperienza” intesa come competenza.

Infatti, l'impiego dei lavoratori immigrati mette in discussione la

⁴La competenza secondo il CEDEFOP è la comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale. Nel contesto dell'European Qualification Framework (EQF) le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

predominanza dell'esperienza sulla qualifica. (Lettmayr et Riihiäki, 2010). E' un fatto riconosciuto che la qualifica dell'immigrato non assicura necessariamente la sua integrazione nel mercato del lavoro (Sellin, 2008; De Backer, 2002)⁵, poiché ciò che entra in gioco è anche la negoziazione tra l'offerta delle competenze del lavoratore immigrato e i bisogni del mercato del lavoro o del singolo datore di lavoro (Berset et al., 1999:92).

In questo senso, Mahmud *et al.* (2014) mettono in risalto la difficoltà percepita dai datori di lavoro nel valutare e riconoscere il valore reale delle qualifiche dei lavoratori immigrati: i datori di lavoro sembrano valutare le competenze degli immigrati assunti in base alle loro abilità e capacità personali, al fine di assicurare un adeguamento tra i profili individuali e le esigenze dell'organizzazione.

Alcuni datori di lavoro sembrano avere poca dimestichezza con i processi di riconoscimento delle qualifiche dei lavoratori immigrati. Questi ultimi, come reazione, tendono a fare delle valutazioni maggiormente soggettive, lasciando sullo sfondo le loro qualifiche e competenze, e valorizzando invece la concordanza del personale profilo culturale con quello dell'impresa.

Possiamo affermare quindi che la qualifica evoca una sorta di sigillo della competenza⁶, che è dissociato da ogni contesto sociale (Berset et al., 1999; Stroobants, 2002). La competenza reale è definita, piuttosto, come la capacità di mettere in azione risorse in situazioni di lavoro spesso instabili e complesse (Le Boterf, 2006). Questa vera competenza consiste allora nel saper mobilitare e combinare risorse personali (saperi teorici, saper-fare operativo, saper-fare sociale) e risorse esterne all'individuo (infrastrutture, strumenti di lavoro, documentazione, informazioni, reti relazionali). Possiamo così dire che la competenza del lavoratore immigrato è il risultato dell'insieme di apprendimenti della persona, anziché principalmente il risultato del suo percorso accademico e della sua qualifica professionale (sellin, 2008). Altri specialisti europei sostengono che la competenza è una forma di "intelligenza pratica", caratterizzata dalle qualità sociali e professionali essenziali all'impiego dell'immigrato (Fleutrie, 1997; Bjornavold, 2001; Colardyn et Bjornavold, 2005).

⁵ Per esempio, nel quadro di un dispositivo di valutazione delle equivalenze accademiche.

⁶ Un riconoscimento formale scaturita da un istituto, generalmente sotto forma di un diploma, di una certificazione o di un attestato degli apprendimenti.

L'autonomia, l'assunzione di responsabilità e la comunicazione ne sono degli esempi (vedere Zarifian, 2009). Nel senso inteso da Le Boterf (2002), l'immigrato qualificato che dispone di conoscenze, di saper-fare e di esperienza, non è necessariamente da ritenere competente. Qui, quello che è opportuno considerare è che egli possa utilizzare il suo capitale umano o, ancora, che sappia mobilitarlo in una azione permanente. Essere “attivo in situazione” sarà dunque una condizione necessaria ma non sufficiente affinché un lavoratore immigrato sia riconosciuto competente all'interno del suo ambiente di lavoro.

Riassumendo, il riconoscimento delle competenze del lavoratore immigrato qualificato non incrina la nozione di qualifica⁷, ma piuttosto il senso di quest'ultima rispetto alla nozione di competenza (Medef, 2002). In contrasto con la qualifica, la competenza rimane indissociabile dalle attività per le quali si manifesta (Berset *et al.*, 1999; Leplat, 2000). La qualifica non fa che dare punti di riferimento collettivi, basati soprattutto sulla logica del posto di lavoro (Medef, 2002). Dal punto di vista dei datori di lavoro del paese di accoglienza la qualifica resta una promessa della competenza, senza garantirla. Si intravede allora la sfida, per il lavoratore immigrato, di fare riconoscere le sue competenze, in un contesto culturale meno conosciuto, meno familiare talvolta meno disponibile.

La definizione di “competenza” è strettamente legata alla definizione di “apprendimento e ne condivide il carattere di complessità e dinamicità: in effetti, se l'apprendimento può essere definito come un processo di trasformazione delle conoscenze e di comportamenti, la competenza può essere considerata come capacità di mettersi in relazione attiva, rispetto ad una situazione complessa e potenzialmente in continua evoluzione. Quindi l'apprendimento produce competenza, ma allo stesso tempo quest'ultima ha bisogno di un costante apprendimento.

L'esperienza costituisce sempre il punto di partenza e di arrivo, cioè innesca l'apprendimento e l'attivazione della competenza e ne costituisce l'esito finale, fornendo elementi di conoscenza e raccogliendo/inducendo una serie di comportamenti.

A partire della seconda metà degli anni novanta, il dibattito comunitario ha introdotto la distinzione di tre diverse tipologie di apprendimento: formale, non

⁷ Per esempio i diplomi che un lavoratore immigrato fa valere.

formale e informale.

Un decisivo contributo al processo definitorio è stato fornito dal Glossario Cedefop del 2003⁸ in cui viene fornita un'ulteriore definizione delle tre tipologie.

2.2 Le forme di apprendimento come base per il riconoscimento

I percorsi di apprendimento dei lavoratori immigrati sono affrontati nella documentazione europea e nord-americana in funzione proprio dei tre tipi di processo: apprendimento formale, non formale, informale (Cedefop, 2005, 2008; Webb, 2007). Consideriamoli brevemente.

- *L'apprendimento formale* è un processo intenzionale dal punto di vista del discente, avviene in un contesto organizzato e strutturato, per esempio, in un istituto di istruzione o di formazione o nello sviluppo professionale. Inoltre, è organizzato e strutturato in funzione di obiettivi, tempi o risorse per l'apprendimento seguendo un ordine definito, con uno scopo determinato sia per l'ottenimento di un diploma che di un certificato o di un'attestazione.

- *L'apprendimento non formale* è un processo intenzionale del discente, erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come acquisizione di conoscenze in termini di obiettivi, tempi e risorse. L'apprendimento non formale persegue in genere obiettivi di accrescimento delle capacità, non riconosciute tuttavia in maniera formale.

- *L'apprendimento informale* è l'apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero

La caratteristica specifica dell'apprendimento che si realizza in contesti informali è che non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente.

Nella tabella 1 della pagina seguente sono schematizzate le differenze tra le diverse tipologie di apprendimento.

⁸ Tissot P, (a cura di), Glossario, CEDEFOP, 2003

Tab. 1. Differenze tra apprendimento formale, non formale e informale

| Tipo di apprendimento | Contesti/situazioni | Certificazioni | Intenzionale | Strutturato |
|------------------------------|--|-----------------------|---------------------|--------------------|
| Apprendimento formale | Scuola, corsi di formazione, ecc. | Si | Si | Si |
| Apprendimento non-formale | Fuori dai contesti dell'istruzione istituzionale | No | Si | Si |
| Apprendimento informale | Attività di vita quotidiana, tempo libero, ecc. | No | No | No |

La differenza tra questi tre percorsi è chiara soprattutto tra l'apprendimento formale e non formale (Weeb, 2007). Nei due casi, si tratta di apprendimenti strutturati.

L'apprendimento informale non è strutturato. E' piuttosto non intenzionale comparativamente alle altre due forme. L'apprendimento formale conduce a una qualifica (per esempio un diploma), mentre le altre due forme di apprendimento non si concludono con una qualifica, perlomeno non direttamente. L'apprendimento informale appare come un'alternativa interessante agli apprendimenti formali, specialmente per il lavoratore immigrato, nella misura in cui viene riconosciuta come competenza.

Nella maggior parte dei casi si intrecciano diverse forme di apprendimento. Pochi risultati (abilità, conoscenze, competenze) vengono acquisiti esclusivamente attraverso una sola forma di apprendimento. Al contrario, le competenze professionali si sviluppano solitamente attraverso una combinazione di apprendimenti mirati, attraverso l'esperienza e la ripetizione connotate informalmente.

2.3 La nozione di “riconoscimento” delle competenze.

Il riconoscimento delle competenze è a volte designato dal termine “Validazione”, che comporta in sé numerose accezioni. Per l'Unione europea, il

processo di validazione permette a un individuo di ottenere una certificazione delle sue competenze (Colardyn e Bjornavold, 2005). Il riconoscimento conferma piuttosto il valore sociale delle competenze, sia attraverso le certificazioni (certificati, titoli o diplomi), sia concedendo delle equivalenze, delle unità dei crediti o anche dispensando una ulteriore formazione (Cedefop, 2008). Il riconoscimento formale detto anche istituzionale costituisce dunque un quadro di appropriazione sociale (essere riconosciuto) della competenza dell'immigrato, partendo dai punti di riferimento affidabili (per esempio una referenza) e legittime (un accordo di mutuo riconoscimento). Tuttavia, sembra permanere una distanza tra i punti di riferimento affidabili e l'uso di questi strumenti da parte dei datori di lavoro. A questo proposito, i lavori di Houle e Yssaad (2010) dimostrano che è molto probabile che l'esperienza professionale dei lavoratori immigrati sia riconosciuta dai datori di lavoro rispetto ai loro diplomi.

Il riconoscimento permette di rendere la competenza più visibile o meglio conosciuta dagli attori degli ambienti di lavoro. Questi ultimi devono “giudicare” la qualità del lavoratore immigrato.

Validazione vuol dire piuttosto approvare, ratificare o omologare una competenza in funzione di quei riferimenti (Charraud, 2003), a partire da una misurazione (De Backer, 2002)⁹.

Le nozioni di riconoscimento e di validazione si apparentano anche a quella della valutazione, in quanto il riconoscimento è l'atto di individuare o di determinare l'esperienza, la valutazione dà un valore (quantitativo, qualitativo) alla competenza, mentre la validazione riconosce ufficialmente il valore come competenza (Aubret e Gilbert, 1994). La validazione comporta, dunque, l'idea di conformità regolamentare, legale o di controllo (Webb, 2007), mentre la valutazione rimanda piuttosto al metodo.

Nel Regno Unito, troviamo numerose denominazioni del riconoscimento delle competenze e altrettante sfumature (Lejeune, 2003, 2013). Per esempio, il termine *Accreditation of Prior Learning (APL)* indica un processo di riconoscimento, di valutazione e di validazione ufficiale delle esperienze, per il rilascio dei crediti utili per l'accesso a un programma di studi universitari. Si utilizza a volte il termine di

⁹ L'Unione Europea si guarda bene dall'utilizzare il termine di “validazione”, qui equiparata alla sicura qualità dei dispositivi di valutazione nel Regno Unito.

Accreditation of Prior Certification Learning (APCL) per insistere sul trasferimento dei crediti tra istituzioni. Ci sono peraltro, i termini *Accreditation of Prior Experiential Learning* (APEL) e *Recognition of Prior Learning* (RPL), che indicano ognuno il riconoscimento ufficiale e la valutazione delle competenze mai state oggetto di certificazione o di rilascio dei crediti¹⁰.

Nel Regno Unito, *APEL* è a volte confuso con il *National Vocational Qualification* (NVQ), organismo invece deputato a verificare le competenze acquisite sul posto del lavoro.

Per l'Unione europea la validazione dell'esperienza include generalmente la valutazione dell'apprendimento in materia di criteri, di risultati di apprendimento e di competenze (Education Council and European Commission, 2004). Questo approccio riguarda paesi come il Belgio, l'Irlanda e la Finlandia in relazione a due applicazioni principali: APL (*Accreditation of Prior Learning*) e APEL (*Accreditation of Prior Experiential Learning*).

Negli Stati Uniti il termine APEL si limita al riconoscimento delle competenze per l'accesso all'istruzione formale (tramite il trasferimento di crediti o per la validazione dell'esperienza), mentre il termine “certificazione” corrisponde maggiormente alle competenze riconosciute e validate dagli organismi esterni al mondo dell'istruzione (Lejeune, 2008, 2013).

2.4 La certificazione delle competenze.

Esiste una confusione terminologica (De Backer, 2002) e differenti accezioni della certificazione a seconda del paese di origine (Aragon e al., 2005). Per esempio, negli Stati Uniti si utilizza il termine *credential* in riferimento al riconoscimento delle competenze sotto forma di certificazione o di licenza (“licence”). Il termine *credential* possiede qui un duplice significato: l'atto della certificazione come tale e il fatto di credere, di avere fiducia (Schoon e Smith, 2000). Negli Stati Uniti, come in Canada, la licenza (“licence”) costituisce una autorizzazione legale ad esercitare l'attività e una garanzia di competenze rilasciata dall'autorità. Costituisce un diritto a esercitare la stessa attività, mentre ciò non viene reso possibile dalla certificazione. Le

¹⁰ Il termine *Accreditation of Prior Experiential Learning* (APEL) è sinonimo della *validation des acquis de l'expérience* (VAE) in Francia.

due espressioni, licenza e certificazione, rimandano alla stessa idea di fiducia. La certificazione negli Stati Uniti, benché poggiando a volte su un dispositivo normativo volontario e di settore, rimane un riconoscimento delle competenze che dipende dagli organismi privati (Lejeune, 2008). La differenziazione tra la nozione di certificazione e quelle di diploma accademico è maggiormente precisata negli Stati Uniti.

Anche consultando la documentazione europea (vedi Lettmayr e Riihimäki, 2010), non si riesce facilmente a discernere la parte che dipende dalla pubblica istruzione rispetto a quella che risulta dall'apprendimento nell'ambiente del lavoro. Questa ambiguità non è solo apparente, ma esiste anche nella pratica e nelle realtà osservate negli ambienti del lavoro.

In Francia, la certificazione sembra poggiare tanto sul processo di validazione delle competenze che sui risultati di questo processo, sotto forma di un titolo, di un diploma o di un attestato (Caillaud, 2004). In qualche maniera, si attesta che le conoscenze, le attitudini e le competenze acquisite da un immigrato sono state valutate e validate da un organismo ufficiale, seguendo una norma prestabilita (Charraud, 2003; Cedefop, 2008). La certificazione diventa quindi una tappa per la conferma degli apprendimenti di un immigrato in funzione di una determinata norma, del fatto che possiede le competenze per svolgere un lavoro in un ambito professionale specifico. In tal senso, la certificazione francese contempla insieme tanto la qualifica accademica conseguita nel paese di origine quanto la competenza sul territorio nazionale del lavoratore immigrato (Caillaud, 2004).

La diversità delle definizioni della certificazione e i suoi usi rimangono una fonte di confusione che rimette in questione l'equivalenza dei vari dispositivi nazionali (Caillaud, 2004). In mancanza di una definizione unanime la documentazione internazionale suggerisce che la certificazione indichi sia un processo di validazione (delle conoscenze e delle competenze) che un risultato del processo stesso (attestazione, diplomi, titoli). L'accento è posto sulla procedura di validazione anziché sul processo a monte, ovvero l'apprendimento.

Per evitare la confusione, proponiamo di utilizzare il termine “certificazione”, piuttosto che qualifica, per indicare tutto ciò che non è un diploma rilasciato dal mondo dell'istruzione formale. Perciò, ci appoggiamo sulla proposta di Young (2001) che riassume la qualifica in due grandi approcci: la certificazione istituzionale (il

diploma), integrata al sistema di istruzione e alla formazione, coinvolgendo le reti e i partner sociali, e la certificazione delle competenze (dei risultati) esterne a ogni istituzione dell'istruzione, indipendente a ogni percorso di apprendimento formale. Se il diploma è associato agli apprendimenti scolastici (o formali) quindi alla qualificazione, la certificazione invece rinvia essenzialmente alle competenze e quindi a risultati, indipendentemente dal percorso di acquisizione.

Un lavoratore immigrato che ha acquisito una qualifica nel suo paese di origine potrebbe allora non ritrovare le sue competenze nell'ambiente di lavoro culturalmente diverso, mentre un altro lavoratore immigrato senza qualifica potrà risultare competente sulla base dell'esperienza.

Vale qui l'esempio di alcuni paesi che si distinguono per innovazione in materia di riconoscimento (o di certificazione) delle competenze dei lavoratori immigrati (Albaugh e Seide, 2013). E' il caso del sistema neozelandese.

2.5 Le sfide per il riconoscimento delle competenze.

Per il lavoratore immigrato, la questione dell'integrazione nel mercato del lavoro si presenta in modo frammentato. Esistono, in effetti, molteplici situazioni nelle quali il lavoratore immigrato mette in discussione le sue competenze. L'OCSE 2010 stila un inventario di sette potenziali situazioni di riconoscimento improprio delle competenze degli immigrati qualificati:

1. al lavoratore immigrato è riconosciuto un numero di anni di istruzione superiore rispetto a ciò che esige il suo lavoro (*sovra-istruzione*);
2. il lavoratore immigrato possiede un livello di qualifica più elevato di quanto richiesto dal suo impiego (*sovra-qualificazione*) o, al contrario, possiede un livello di qualifica meno elevato di quello richiesto dal suo impiego (*sotto-qualificazione*);
3. un ambiente di lavoro nel quale il lavoratore immigrato non può utilizzare tutte le sue competenze (*sovra-competente*) e, per contrasto, un ambiente di lavoro nel quale il lavoratore immigrato non possiede le competenze richieste per svolgere il suo lavoro in modo soddisfacente (*sotto-competente*);
- 4 un contesto industriale nel quale la domanda di un tipo specifico di competenze è superiore all'offerta di lavoratori immigrati che possiedono tali competenze (scarsità

di competenze) oppure, in un secondo caso, la domanda di un tipo specifico di competenze, inferiore all'offerta di lavoratori immigrati disponibili e competenti (eccedenza di competenze);

5. una situazione caratterizzata dal livello di competenze del lavoratore immigrato inferiore al livello richiesto per svolgere il lavoro in modo soddisfacente o dove le sue competenze non corrispondono alle esigenze del lavoro (deficit di competenze);

6. situazione in cui le competenze usate da lavoratori immigrati in un dato lavoro hanno perso la loro importanza (obsolescenza economica delle competenze) o, ancora, in cui le competenze e attitudini fisiche o mentali divengono superati (obsolescenza fisica o tecnica);

7. il livello di istruzione o di competenze è più elevato o più debole del livello richiesto dal lavoro (inadeguatezza verticale) o, per contro, la situazione in cui il *livello* di istruzione o di competenze è adattato all'impiego ma il *tipo* non lo è (inadeguatezza orizzontale).

Menzioniamo infine il caso in cui dei lavoratori immigrati più qualificati ricoprono posti di lavoro che potrebbero spettare a dei lavoratori meno qualificati, ciò avrà per effetto l'estromettere questi ultimi dagli impieghi abitualmente disponibili per il loro livello di competenze (estromissione verso il basso). In altre parole, avremo una situazione di “declassamento” a causa della quale lavoratori meno qualificati sono ancor più “spinti verso il basso”, a occupare dei lavori di livello meno prestigioso. Alcuni lavoratori scarsamente qualificati possono addirittura trovarsi senza lavoro.

Un'altra situazione si manifesta quando il lavoratore immigrato accetta un impiego sottopagato.

Queste diverse traiettorie, benché esplose, sembrano avere un comune denominatore cioè l'inadeguatezza o l'adeguatezza delle caratteristiche dell'immigrato a quella del mercato del lavoro nel paese di accoglienza. Questo è ciò che rileva Ardittis (1985:111) quando parla dell'importanza di una regolazione simmetrica tra paesi di partenza e paesi di accoglienza. Ci invita quindi a riflettere su una regolazione detta concertata tra paesi di origine e paesi di impiego; rinforzata da attori politici che coordinano l'insieme dei dispositivi di riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati.

CAPITOLO 3

GLI APPROCCI VALUTATIVI APPLICATI ALL'IMMIGRAZIONE

3.1 I principali approcci per misurare e valutare le competenze

Si possono distinguere quattro approcci principali riguardanti il riconoscimento delle competenze dell'immigrato:

- la valutazione “normativa”
- la valutazione basata sui criteri
- la valutazione “autentica”
- la valutazione della performance.

3.1.1 La valutazione “normativa”

Questo approccio consiste nel confrontare la qualifica (e l'esperienza) dell'immigrato con un gruppo di riferimento. Il riconoscimento si effettua attraverso la comparazione quantitativa e rimanda alla teoria dei test (Fretwell et al, 2001). Si ricorre così a delle sequenze di domande, a delle medie di gruppo, a variabili e analisi fattoriali, assicurando l'attendibilità e la validità dei dati ottenuti sull'immigrato.

3.1.2 La valutazione basata sui criteri

Il secondo approccio consiste nella valutazione basata sui criteri. Non si confrontano più le competenze dell'immigrato con un gruppo di riferimento. Si confrontano le sue competenze con un contenuto specifico con degli obiettivi di apprendimento, con dei criteri di competenza, che sono determinati dal consenso sociale (in un dato settore) e inseriti in un quadro di riferimento delle competenze.

3.1.3 La valutazione “autentica”

Un terzo approccio è chiamato la “valutazione autentica” (Border, 1998). Questo approccio consiste nel domandare all'immigrato di dimostrare la sua

competenza, a partire da compiti specifici e considerando il tempo unitamente a determinate condizioni di realizzazione. Spetta dunque all'immigrato la responsabilità di individuare un “campione” di lavoro da sottoporre a valutazione. Allo stesso modo l'immigrato dovrà stabilire le condizioni di valutazione e fare riconoscere i propri obiettivi. L'ambito delle competenze dell'immigrato che si desidera valutare viene determinato dall'organismo di riconoscimento delle competenze.

3.1.4 La valutazione della performance

Il quarto approccio consiste nella “valutazione della performance” (Border, 1998). Si tratta nei fatti di una variante della valutazione autentica. L'immigrato deve dimostrare di essere capace di svolgere un insieme di compiti che gli vengono assegnati in uno specifico ambito. Nella valutazione della performance sono i risultati che contano, mentre la valutazione autentica si concentra sul contesto nel quale si sviluppa la performance.

3.2 Le principali tipologie di strumenti di misurazione.

La tabella 2 presenta in maniera sintetica i raggruppamento degli strumenti e mezzi utilizzati per misurare le competenze e le implicazioni di questi strumenti per il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati. La scelta di un approccio valutativo sul riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati, implica necessariamente la scelta di un tipo di dispositivi particolari favorendo sia l'esperienza reale dell'immigrato o la qualifica definita in termini di certificazione (o diploma). Ognuno di questi approcci prevede uno strumento di misura specifico e delle strategie di accompagnamento, pur presentando delle sfide complesse in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati.

Tab. 2

Sintesi degli strumenti di misura secondo le quattro tipologie

| Typologia | Strumenti | Implicazioni in materia di riconoscimento delle competenze |
|------------------------|----------------------------------|---|
| Normativa | Test de personalità | Giuridicamente contestabile |
| | Esami delle conoscenze | Qualificazione e non competenze |
| Narrazione | Portfolio | Basato sull'accompagnamento |
| | Referenza CV | Prove difficili da validare |
| | Colloquio | Esige una “expertise” |
| Osservazione | Campione dei compiti | Situazione simulata |
| | Centro di valutazione | Complessità e costo |
| | Periodo di prova (e stage) | Permette l'integrazione (reciproca) |
| | “Terzo garante dell'immigrato” | Identificare gli esperti |
| Accompagnamento | “Terzo garante” (dell'immigrato) | Approccio di rete (e sponsorizzazione) |
| | Mentoring Apprendistato | Sostegno professionale Apprendimento non formale |

Partendo dall'alto in basso, le informazioni presentate nella tabella 2 si sviluppano inizialmente rispetto alla qualifica come oggetto di valutazione. I metodi detti “normativi” accordano quindi più interesse alla qualifica. I metodi basati sulla narrazione, l'osservazione e l'accompagnamento, che possiamo considerare maggiormente formali, danno priorità alla competenza e all'esperienza vissuta dall'immigrato nell'ottica del suo riconoscimento.

3.2.1 Gli strumenti di tipo normativo

Si tratta di strumenti associati alla teoria dei test, che caratterizzano, soprattutto negli Stati Uniti e nel Regno Unito, il riconoscimento delle competenze degli immigrati. Sono possibili strumenti di misura delle conoscenze (di ciò che l'immigrato sa) o dei saper-fare (ciò che egli può fare) anche altrove. Tra i più

importanti, vi è il test di performance, il test della prova di rendimento scolastico (misurazione degli apprendimenti formali) e il test cognitivo (misurazione della capacità intellettuale). Queste misure ricoprono delle capacità fondamentali (o trasversali) come la lettura, la scrittura, la matematica e la padronanza delle lingue. Il valore dei dati ottenuti da questo tipo di strumento dipende dalla definizione attesa da questa esperienza. Quest'ultima misura rimane un oggetto prodotto dalla tecnica stessa, che rimanda quindi a strumenti che non tengono conto del carattere naturale dell'esperienza dell'immigrato, dei fatti reali e di loro contesti.

3.2.2 Gli strumenti basati sulla narrazione

Gli strumenti che usano la narrazione ricorrono al compito scritto o orale per la formalizzazione dell'esperienza di un immigrato. Il “portfolio delle prove” (o “portfolio delle competenze”) rientra in questa categoria (Straka, 2004). L'immigrato utilizza il portfolio al fine di mettere per iscritto il suo percorso professionale e le prove di competenze, partendo da criteri generali. E' uno strumento di auto-valutazione, cui il risultato è sempre valutato da una commissione. Il suo contenuto diventerà una referenza per il “colloquio di validazione” e sarà valido solo per l'approfondimento delle dichiarazioni messe per iscritto dall'immigrato nel suo portfolio e non per individuare nuove competenze (Webb, 2007).

3.2.3 Gli strumenti collegati all'osservazione

Sono strumenti sui quali poggiano le azioni di osservare e di verificare le capacità reali di un immigrato, senza nessuna volontà di modificarle (Staka, 2004). Si confronta l'osservazione con quanto prescritto in un “referenziale” delle competenze. Si utilizza l'osservazione in due contesti: la situazione reale di lavoro (dove il valutatore osserva l'immigrato mentre lavora) o nella situazione simulata (ci si concentra su un campione di compiti particolari e “apparenti”). Il valutatore utilizzerà una scheda di osservazione derivata dal referenziale delle competenze. Si potrà anche utilizzare un video. L'osservazione è usata per molti scopi: per la valutazione delle competenze dell'immigrato nell'ambienti di lavoro, per verificare il contenuto di un dossier di prove delle sue qualifiche, a volte insieme con dei test scritti.

3.2.4 Le modalità particolari di accompagnamento

L'osservazione ingenua è una tecnica utilizzata da certe commissioni incaricate di esaminare dei dossier di prove. La tecnica consiste nel ricorrere ad un valutatore che non conosce il mestiere né l'ambito valutato. Il valutatore “ingenuo” si unirà alla commissione per fare delle domande sui punti non previsti, per esempio in un referenziale delle competenze. In Francia, questa tecnica è a volte utilizzata per valutare la capacità di un immigrato in situazione di interazione con una clientela. Si tratta tuttavia di una pratica poco comune.

Un'altra tecnica, che possiamo menzionare, è il *terzo garante*. Generalmente è un esperto del mestiere, riconosciuto come tale dal suo datore di lavoro. Si fa garante del mestiere che esercita per la sua azienda. Potrà allora validare la competenza di un immigrato tramite l'osservazione (in situazione reale o simulata). L'esperto può, al contrario, farsi garante dell'immigrato, dato che lo conosce da tempo nell'esercizio del suo lavoro. Nei due casi, il terzo diventa lo strumento di riconoscimento delle competenze. Questa tecnica è fortemente incoraggiata dagli organismi di certificazione delle competenze nel Regno Unito¹¹.

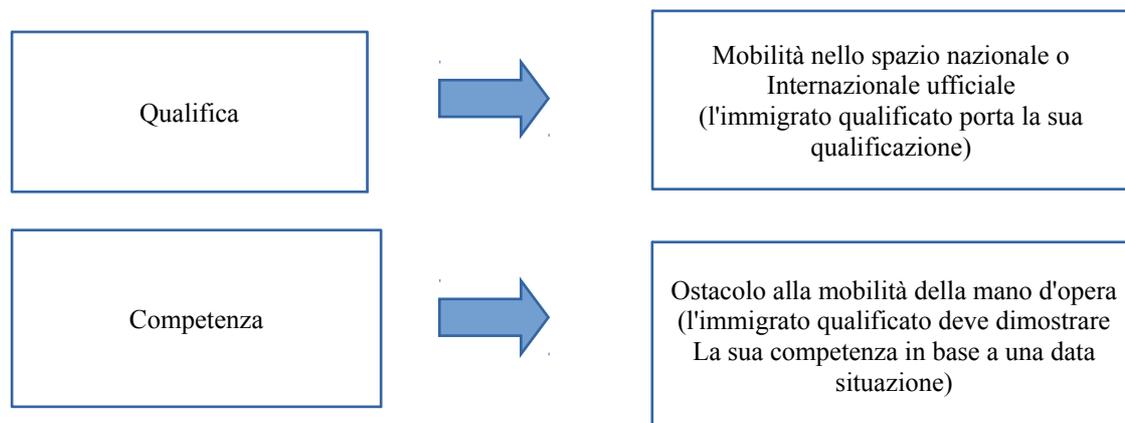
3.3 Le sfide per il riconoscimento delle competenze

Possiamo rappresentare le sfide in materia di riconoscimento delle competenze dell'immigrato qualificato con la figura 1, illustrata nella pagina seguente. Gli strumenti legati all'osservazione hanno un vantaggio evidente rispetto ai test normativi poiché consentono una valutazione di aspetti dell'esperienza che sfuggono agli strumenti tradizionali.

¹¹ Il termine “testimone” è usato nel Regno Unito per designare il *garante terzo*.

Figura 1

Il possibile effetto della qualifica e della competenza sulla mobilità e il percorso degli immigrati qualificati



Ammettiamo, da molto tempo, che l'esperienza è una sorta d'intelligenza pratica alla quale sono associati strumenti di misura particolari, diversi da quelli che si utilizzano tradizionalmente per gli apprendimenti formali (Agner e Sternberg, 1985; Aragon et al., 2004; Straka, 2004). A questo proposito, i contenuti ai quali si riferiscono i test tradizionali, provenienti dall'ambiente dell'istruzione, si distinguono da quelli dei test di esperienza pratica. Un test con domande teoriche è generalmente formulato da terzi, ben documentato e rinvia a una sola soluzione per domanda. Queste soluzioni sono piuttosto dichiarative, facendo astrazione dell'esperienza individuale. I test che sono utilizzati per misurare le competenze dell'immigrato nel mondo del lavoro si distinguono dunque da quelli utilizzati dall'ambiente di istruzione, per il fatto che devono tenere conto del contesto e della variabilità delle mansioni da realizzare (Merle, 1997).

Generalmente necessitano di una ricerca di informazioni contestuali e di molte soluzioni, ricorrendo all'esperienza pratica personale. Per contrasto alle conoscenze scolastiche, che sono acquisite secondo programmi precisi, l'intelligenza pratica matura attraverso l'esperienza, anche nell'ambiente di lavoro. Ragione per la quale le misure dirette (come l'osservazione), in situazione reale o simulata, si rivelano pertinenti ed efficaci per misurare e valutare le competenze dell'immigrato. I test standardizzati sono considerati più obiettivi rispetto ad altre tecniche semplicemente per il rapporto tra l'elemento (la domanda), le scelte di risposte (la scala di

valutazione) e il concetto misurato (una conoscenza) (Lejeune, 2005).

L'obiettività di uno strumento collegato, per esempio, all'osservazione poggia piuttosto sull'osservatore. E' quest'ultimo che stabilisce la corrispondenza tra ciò che osserva in una persona e il contenuto di un referenziale delle competenze.

Gli strumenti collegati all'osservazione hanno un vantaggio sui test normativi di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Ciò avviene perché essi permettono una migliore considerazione degli aspetti dell'esperienza che solitamente sfuggono ai mezzi tradizionali (come il test standardizzato o anche il portfolio) e ai sistemi a punteggio.

Per riprendere Bessy (2000), con i test normativi sono gli individui che portano reciprocamente le loro competenze. Senza tenere conto del contesto nel quale queste competenze sono attese, gli strumenti derivanti da un referenziale delle competenze (simulazione, osservazione etc.) considerano la situazione del lavoro in tutta la sua specificità, in tutta la sua ricchezza. La valutazione delle competenze staccata da ogni contesto professionale si limiterà agli strumenti normativi. (Lejeune, 2008).

3.4 Esempi di “buone prassi”.

Le seguenti pratiche non appartengono unicamente all'immigrato qualificato in situazione di mobilità internazionale. Tuttavia quest'ultimo può disporre su una base volontaria per facilitare la sua integrazione sia professionale che sociale. Gli esempi di “buone prassi” principalmente considerati sono presi dal modello francese.

Tuttavia i testi non riportano l'uso concreto di queste pratiche da parte degli immigrati qualificati sul mercato del lavoro francese. E' difficile sapere se il mercato di lavoro francese è aperto o non all'utilizzo di questi dispositivi e di queste pratiche da parte degli immigrati, perché la documentazione consultata risulta muta su questo argomento.

Tra le buone pratiche di riconoscimento delle competenze in Francia, possiamo rilevare in un primo momento il *bilancio di competenze*. Questo dispositivo consente al lavoratore immigrato qualificato di fare l'inventario confidenziale delle sue competenze. Il bilancio di competenze è disciplinato da un organismo ufficiale (e indipendente dall'azienda) che si chiama “*Centre de Bilan de competences*”. Nel 2008, si poteva quantificare in 150 l'insieme di questi centri del territorio francese (Lejeune, 2008). Questo dispositivo è offerto al lavoratore immigrato in cerca di un lavoro. Anche un immigrato che lavora può chiedere al suo datore di lavoro un congedo¹² per il bilancio di competenze. E' il Centro per il bilancio di competenze che elabora e applica le tecniche di riconoscimento delle competenze. Questo servizio è finanziato dal datore di lavoro o dallo Stato.

Un'altra buona pratica censita è il diritto individuale alla formazione (DIF). Questo diritto deriva da un accordo inter-professionale e nazionale. Può permettere all'immigrato stipendiato (immigrato qualificato o non) di cumulare dei crediti di ore di formazione per sviluppare le sue competenze. Il lavoratore può in seguito avvalersi di questo dispositivo per un totale di 20 ore di formazione all'anno, nell'arco di sei anni (o 120 ore). E' il datore di lavoro che prenderà in carico il progetto di formazione individuale del lavoratore, che abbia un contratto a tempo determinato o indeterminato (Aubert e Gilbert, 2003).

Pensiamo ugualmente al piano di formazione individuale, un' altro diritto di cui il lavoratore immigrato può avvalersi. Il piano di formazione individuale è un programma che si iscrive nel quadro della politica di gestione del personale dell'impresa . L'impresa con più di 50 impiegati è obbligata a pianificare attività di formazione per il personale. Le attività di formazione sono descritte in un documento¹³, che sarà validato da un comitato dell'impresa o azienda. In Francia la legge sulla formazione permanente (“*long life learning*”) precisa i motivi del piano di formazione individuale: l'adattamento dell'immigrato al posto di lavoro, lo sviluppo delle sue competenze o il mantenimento al lavoro.

Queste differenti pratiche sono regolate dallo Stato, ma difficilmente si applicano in

¹² Della durata di 24 ore

¹³ Il piano di formazione

situazione di riconoscimento pre-migratorio delle qualifiche.

Inoltre, ugualmente nell'ambito della *Validation des Acquis de l'experience*¹⁴ (VAE), gli esperti francesi propongono una strategia di valutazione detta pluridirezionale, cioè una triangolazione dei dati focalizzati sull'esperienza e le competenze di un individuo. Questo approccio permette di valutare una sfera più estesa delle caratteristiche dell'esperienza di una persona: la trasferibilità dell'esperienza, facendo appello alla capacità di astrazione del candidato, il carattere generale di certe competenze e l'esistenza di competenze più specifiche (Liaroutzous, 2003). La strategia comporta quattro tappe. All'inizio, c'è la compilazione di un libretto delle attività (portfolio) che può permettere all'immigrato di esprimere la sua esperienza mediante un referenziale che descrive le competenze (teoriche e pratiche) inerente il contesto del lavoro, al posto che ha occupato e ai suoi diversi percorsi professionali. Dopo di che, si procede all'osservazione delle sue competenze sul campo per valutare la capacità reale del candidato (e le sue attitudini) rispetto, questa volta, agli strumenti di lavoro messi a sua disposizione. Si procede poi a un test di conoscenze informatizzato. E' una sorta di questionario a scelta multipla, con una soglia di competenze (numero di risposte corrette), che presenta al candidato condizioni di lavoro, un problema da risolvere, ecc. Queste tre tappe si concludono con un colloquio durante il quale la persona immigrata potrà spiegare le sue esperienze e completare il suo dossier. Una commissione potrà allora valutare il livello del candidato (espressione orale, capacità di sintesi, ecc.).

¹⁴ Che possiamo tradurre con validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza.

CAPITOLO 4

I RAGGRUPPAMENTI DI PAESI

Ci sono diverse ricerche a partire dalle quali possiamo affermare l'esistenza di modelli nazionali di qualificazione professionale (esempio: Merle (1997), Mertens (1999); Aventut *et al.* (1999); Descy e Tessaring (2002); Straka (2004); Colardyn e Bjornavold (2005); Lesemann *et al.* (2005); Haahr e Hansens (2006); Webb (2007); Lejeune (2008); OSCE (2010) e altri.

E' comunque prematuro, a nostro avviso, basarsi su questi diversi modelli per costituire raggruppamenti di paesi in base alle loro politiche e pratiche in materia di riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati. La situazione di questi paesi, in materia di qualificazione professionale relativamente all'immigrazione qualificata, è speso in continua evoluzione.

4.1 I raggruppamenti di paesi secondo la tradizione epistemologica

Esiste una prima forma di raggruppamento dei paesi innanzitutto secondo le caratteristiche culturali alle quali si riallacciano approcci particolari in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Possiamo distinguere le seguenti tre tradizioni (Merten, 1998): il modello costruttivista, il modello funzionalista e il modello comportamentista. La tabella 3 alla pagina seguente presenta sia le caratteristiche delle tre tradizioni che quelle collegate al riconoscimento delle competenze per gli immigrati qualificati.

Tab. 3

Tradizioni epistemologiche

| Francia | Regno Unito | Stati Uniti |
|---|--|---|
| Costruttivista (l'esperienza) | Funzionalista (il risultato) | Comportamentista (il potenziale) |
| Referenziali multipli • sapere • saper-fare • saper-essere | Norme minimali prova di: • la realizzazione • la conoscenza | Norme superiori • di base (trasversale) • intermedie (settore) • specifiche (mestiere) |
| Qualitativo (Test vietati dalla legge) | Diversificata (controversa) | Quantitativo (contestazione) |

4.1.1 Il modello costruttivista

Nel modello d'ispirazione costruttivista il riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati si iscrive generalmente nella forma di economia del mercato coordinata dalle istituzioni (es. i partner sociali) esterni al mercato (vedi Hall e Soskice, 2001). La competenza è definita preferibilmente in relazione al sapere, al saper fare e soprattutto alla posizione professionale, sia per le professioni regolamentate che per i mestieri. Il riconoscimento delle competenze del lavoratore immigrato qualificato verrà qui costruito su una base qualitativa valorizzandone l'esperienza come equivalenza accademica. Il modello francese si caratterizza per il riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza dall'immigrato secondo un quadro di riferimento ispirato al costruttivismo. Si propone, ad esempio, all'immigrato di accompagnarlo nell'elaborazione di un "bilancio delle sue competenze" , di un portfolio che illustri le sue esperienze e le sue competenze. Diversamente dagli Stati Uniti lo Stato francese interviene più sovente in materia di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze. Quanto alle implicazioni per il riconoscimento delle competenze, questo modello insiste sull'accompagnamento.

4.1.2. Il modello funzionalista

Il modello d'ispirazione funzionalista rinvia ad una sorta di determinismo funzionale per mezzo del quale la competenza del lavoratore si costruisce piuttosto a

partire dalle norme sociali (ad esempio con una certificazione). A differenza del modello francese la competenza della manodopera è poco regolamentata. Questa dipende tuttavia dalle iniziative governative, imprenditoriali e degli organi locali che regolano il riconoscimento delle competenze. La competenza viene definita in risultati e norme nazionali minime. Tali norme mirano più che all'eccellenza, all'accesso ai mestieri. Il riconoscimento delle competenze del lavoratore immigrato è quindi centrato sulla prova di realizzazione (e della comprensione) senza riguardo al percorso di formazione.

Il modello inglese poggia su questa tradizione che è caratterizzata da una cultura della revisione (Cuddy e Leney, 2005). L'approccio in materia di riconoscimento delle competenze è orientato maggiormente sui risultati e meno sui mezzi che sono mobilitati, ad esempio, per imparare un mestiere. L'interesse è anche per la prova di competenza (o per i risultati degli apprendimenti). Il modello inglese favorisce la mobilità della manodopera qualificata sulla base di unità di crediti trasferibili tra i mestieri, le professioni e i settori di attività. L'immigrato può costruirsi una qualifica a partire da crediti diversificati.

4.1.3. Il modello comportamentista

In ciò che ha tratto dal modello ispirato al comportamentismo, la competenza rimanda ad una forma di determinismo comportamentale (si plasma e si controlla l'individuo) a partire per esempio da obiettivi dell'apprendimento. Le competenze della manodopera sono soprattutto riconosciute dalle agenzie private. La competenza sembrerebbe essere un potenziale piuttosto che un risultato (modello inglese) o una esperienza (modello francese). Le norme di competenza sono sovente di livello superiore ("essere il migliore nel proprio mestiere"). Il riconoscimento delle competenze poggerà soprattutto su metodi quantitativi e test di tipo standardizzato (e online). Il riconoscimento delle competenze del lavoratore immigrato negli Stati Uniti rimane sottoposto alle leggi del mercato e al diritto di proprietà (vedi Hall e Soskice, 2001). In altre parole, il libero mercato americano è caratterizzato dalla certificazione. Nel modello americano il riconoscimento delle competenze dell'immigrato tende a seguire un metodo che si basa sull'uso di test (quantitativi) e sul raggiungimento degli obiettivi di apprendimento. Questo modello è anche

caratterizzato dal libero mercato della competenza e ciò lascia relativamente poco spazio agli interventi dello Stato in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati e della regolazione.

A parer nostro queste diverse tradizioni teoriche costituiscono un fondamento analitico di prim'ordine dato che ognuna, in gran parte dei casi, può condizionare le politiche e le pratiche nazionali e internazionali in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati.

4.2 I raggruppamenti di paesi per continenti

Esiste un'altra forma di raggruppamento dei paesi nei confronti delle politiche di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigranti: si tratta di un raggruppamento geografico che ci permette di organizzare l'analisi della documentazione e, di conseguenza, di trarne modelli nazionali sulla base dell'intensità delle politiche e delle pratiche in materia di riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati. La figura2 mostra il raggruppamento secondo i continenti (Marshall, 2011)

Figura 2

I quattro punti cardinali del riconoscimento delle competenze



Per prima cosa c'è alla sinistra nello schema il modello nord americano

(Canada, Stati Uniti, Messico) caratterizzato da pratiche nazionali di riconoscimento delle competenze che rispondono a bisogni propri del mercato del lavoro focalizzati per province (Canada), regioni, settori o occupazioni. Questo modello tende a proporre un insieme coerente di pratiche di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze. Quindi, alla destra del mappamondo, c'è il modello detto "comunitario" promosso dall'Unione Europea. Questo si focalizza su dispositivi internazionali come il "portfolio delle competenze" che certifica la competenza dell'immigrato su scala europea. Il dispositivo acquisisce un significato a partire dal Quadro europeo di certificazione (CEC) che permette di mettere a confronto le qualifiche straniere tra di loro e le competenze degli immigrati a partire da un referenziale comune e unico. Sulla carta in alto troviamo il modello nordico dove i paesi (Finlandia, Norvegia e Danimarca) si distinguono perché tendono verso politiche di manodopera sostenute dall'ambiente dell'istruzione formale ai fini del riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigrati. Infine, nella parte bassa del mappamondo, troviamo i paesi africani e dell'America latina che sono piuttosto in fase di sviluppo dei dispositivi di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigrati: in questo caso si parla di modello allo stadio iniziale di sviluppo dove esistono un interesse per il riconoscimento delle competenze e qualche tentativo di iniziative (OCSE, 2010).

La documentazione internazionale consultata ci mostra anche l'esistenza di sotto-modelli che poggiano specialmente sul grado di importanza che le imprese accordano al riconoscimento dell'esperienza (vedi Lejeune, 2008, 2013) ma anche sullo stato di avanzamento dei dispositivi di riconoscimento delle competenze (vedi la tipologia sviluppata da P.Werquin, in OCSE, 2010) dove si possono osservare sistemi detti integrati di riconoscimento delle competenze (in cui sono presenti una visione, una politica, programmi e pratiche con un accesso universale a dispositivi come la presenza di un quadro legale e statistiche a sostegno delle decisioni), dei quasi-modelli (dove c'è un quadro legale e un certo consenso nelle politiche e nelle pratiche) dei sotto-modelli rappresentati da un insieme coerente di pratiche e sotto-modelli dove non ci sono pratiche né orientamento in materia di riconoscimento delle competenze.

In questo senso possiamo ritenere che ci siano tre sotto modelli principali:

1. il sotto modello tedesco (Germania ed Austria) dove i datori di lavoro esercitano un ruolo piuttosto moderato nella formazione professionale e nella formazione permanente e nel quale non c'è molta attrazione sulla questione dell'apprendimento informale. Questo sotto modello è caratterizzato da un insieme frammentato di pratiche per categorie di persone ben definite con obiettivi chiari (OCSE, 2010)
2. Il sotto modello mediterraneo (Spagna e Portogallo) secondo il quale i datori di lavoro sarebbero più disponibili al riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza e delle competenze nell'ambito del lavoro ed è caratterizzato da uno stage a metà strada tra iniziative settoriali e pratiche per categorie di persone ben definite.
3. Il sotto modello oceanico (Australia e Nuova Zelanda) che si distingue per il progresso dei suoi dispositivi di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigrati. Questo sotto sistema è caratterizzato da una visione chiara, un insieme coerente di pratiche in tutti i settori dell'istruzione e della formazione.

E' gioco forza constatare che i modelli nazionali e internazionali sono ricchi di insegnamenti a dispetto peraltro dei loro limiti in materia di riconoscimento delle competenze dell'immigrato. Le ricerche sui modelli nazionali della qualificazione professionale (vedi Lesemann et al. 2005; Lejeune, 2008, 2013) ci mostrano un movimento reale verso l'uniformazione delle pratiche di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Questa tendenza sembrerebbe tuttavia lontana dalla realtà delle imprese in particolare quelle PME che fanno fatica a conoscere l'esistenza di tali dispositivi.

Qui il punto sta nelle disparità regionali del paese di 'accoglienza, dei bisogni particolari dell'impresa (Ardittis, 1985) e delle pratiche informali per il riconoscimento delle competenze dell'immigrato.

In realtà la posta in gioco del riconoscimento delle qualifiche e delle competenze dell'immigrato consiste nello scegliere le rappresentazioni che vengono fatte su "competenza", "esperienza" e "qualifica" e sulle loro equivalenze o differenze tra i paesi: Vedremo che i metodi che si sono sviluppati per misurare e valutare le competenze spesso differiscono a seconda del paese (o del modello nazionale).

Le pagine seguenti presentano i paesi portanti in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati. Dal nostro punto di vista questi paesi sono rappresentativi dei modelli descritti in precedenza.

4.2.1. Il modello britannico

Il modello inglese può essere rappresentato come un sistema coerente in materia di riconoscimento delle competenze che si declina con pratiche diverse, molto armonizzate, con strumenti e attori diversificati ma dove i dispositivi non sono presenti in tutti i loro settori né a tutti i livelli di formazione (OCSE).

Quindi ogni regione del Regno Unito (Inghilterra, Irlanda del Nord, Scozia e Galles) ha pratiche diverse in materia di riconoscimento delle competenze degli immigranti. Si tratta di pratiche piuttosto generali che si collegano all'integrazione sociale degli immigrati partendo dai dispositivi ufficiali di accesso all'istruzione e al mercato del lavoro. Sono universali, cioè offerti a tutti i cittadini britannici (Cerna, 2013).

A partire dal 2007 le politiche in materia di immigrazione in Inghilterra sono state influenzate soprattutto dalle tensioni economiche e da atti di terrorismo. La disoccupazione crescente tra gli inglesi nativi ha ostacolato la possibilità di impiego per gli immigrati qualificati. Per fare un esempio, i sindacati avevano iniziato ad opporsi a quei datori di lavoro che davano lavoro agli immigrati¹⁵ nel settore edile a salario alto. Cerna (2013) ricorda che una considerevole percentuale di immigrati ora come ora sono sovra-qualificati. Qui gli attori del sistema rimettono in discussione la validità dei dispositivi per il riconoscimento delle competenze e la discriminazione su base etnica.

Un insieme coerente di pratiche

L'innovazione più importante in materia di immigrazione in Inghilterra consta in un sistema di valutazione attraverso il riscontro che si inserisce nel solco dei modelli canadesi e australiani (Marshall, 2011). Questo dispositivo è retto da un comitato consultivo e professionale indipendente che fornisce servizi/consulenze basati su dati governativi sull'immigrazione economica e sulle tendenze del mercato del lavoro. Ciò che risulta interessante è che questo dispositivo è orientato sul riconoscimento di apprendimenti formali, informali e non formali allo stesso titolo della VAE in Francia¹⁶.

¹⁵ *Foreign intra company transfert*

¹⁶ *Validation des acquis de l'expérience* (VAE) che offre a l'immigrato la possibilità di fare riconoscere la sua esperienza al fine di ottenere un diploma parzialmente o totalmente.

Un'altra caratteristica del modello inglese è la diversità degli organismi che si dedicano al riconoscimento delle qualifiche degli immigrati. Nel 2000 diverse ricerche evidenziavano l'eccessiva importanza data agli apprendimenti formali all'interno dei dispositivi di riconoscimento delle qualifiche (Eraut, 2004). E' a partire da questa constatazione che le politiche del paese in materia di riconoscimento delle competenze hanno preso una direzione nuova. Nel 2006 lo Stato ha ufficializzato l'importanza di integrare all'interno dei dispositivi per il riconoscimento delle competenze gli apprendimenti formali, non formali e informali (vedi Leney e Ponton, 2007). Ci si rimette quindi alle competenze degli immigrati valutate nell'agire e sul piano dei risultati (QAA, 2012)

In questo modello il riconoscimento delle qualifiche regolamentate poggia specialmente su accordi di riconoscimento bilaterali o multilaterali. Allo stesso modo ci sono programmi di riconoscimento nel quadro dell'Unione Europea, nei settori industriali per quanto riguarda il diritto, ad esempio, di praticare il proprio mestiere o professione in seno all'Unione Europea. Il Qualification Credit Framework è un quadro nazionale su cui poggia un sistema di trasferimento di crediti in tutto il del Regno Unito. L'Office of Qualifications and Examinations Regulations (Ofqual) è l'organismo specializzato nel riconoscimento delle qualifiche straniere. Il Council for Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) regola le National Vocational Qualifications (NVQ) per l'Irlanda del Nord, il Framework for Higher Education Qualifications (FHEQ) per l'Inghilterra e l'Irlanda del Nord. i NVQ rimandano ad un quadro di qualificazione professionale che è stato sviluppato per stabilire un certo ordine nella classificazione delle qualifiche e delle competenze per quanto riguarda il loro livello e i settori di attività (Lester, 2011).

La coerenza del modello inglese si osserva anche attualmente nel National Recognition Information Centre (NARIC), l'organismo di base che tratta il problema del riconoscimento formale delle qualifiche e che si rivolge sia alle persone (specialmente agli immigrati) che alle imprese¹⁷. Questo organismo fornisce alle imprese informazioni, consigli e raccomandazioni di esperti sulle tendenze mondiali in materia di riconoscimento delle qualifiche. Disciplina anche altri soggetti che si occupano del riconoscimento delle qualifiche (es. università, governi, organi

¹⁷ Il paese considera come imprese le università, i ministeri e i datori di lavoro

professionali, datori di lavoro). Aggiungiamo poi che il NARIC si colloca nel cuore di una importante rete di centri di informazione europei relazionati con Australia, Canada, Nuova Zelanda e Stati Uniti. Il NARIC lavora in stretta collaborazione col Department for Business, Innovation and Skills (BIS) il quale patrocina l'alta qualificazione nel Regno Unito. E' in stretta collaborazione anche con gli ordini professionali. In breve, il NARIC ha sviluppato (dalla sua messa in atto) un quadro di comparazioni delle qualifiche che gli organi locali (inclusi i datori di lavoro) hanno confermato.

Uno scenario specifico dell'immigrazione

Nel 2010 il governo inglese ha cercato di ridurre in maniera drastica l'immigrazione. L'effetto di questa politica è stato di cambiare l'insieme dei dispositivi e di colpire soprattutto i paesi terzi. Ad esempio, vennero aboliti i visti relativi ad immigrati altamente qualificati salvo per quelli che volevano fare investimenti e per gli imprenditori che creavano lavoro. Questo tipo di visti era parte integrante del sistema di controllo che permetteva ad un immigrato di entrare nel Regno Unito senza avere una proposta di lavoro. Al contrario venne introdotto un nuovo sistema che riguardava i "talenti eccezionali" per permettere a quattro centri di riconoscimento delle qualifiche degli immigrati di riconoscere al massimo 1000 immigrati qualificati all'anno (vedi Salt, 2011): questi quattro organismi di riconoscimento delle qualifiche degli immigranti possono proporre delle candidature.¹⁸

In breve, il sistema inglese di riconoscimento delle competenze e delle qualifiche si declina secondo cinque livelli di qualifiche. Ogni livello rimanda ad una clientela particolare. I livelli 1 e 2 sono per noi i più pertinenti dato che articolano i dispositivi di riconoscimento per gli immigrati qualificati. C'è così il primo livello che riguarda gli immigrati altamente qualificati che sono in grado di contribuire alla crescita e alla produttività del Regno Unito. C'è poi un secondo livello che comprende i lavoratori qualificati in possesso di un'offerta di lavoro nel paese e che sono in grado di colmare le lacune nel mercato del lavoro. Il terzo livello riguarda i lavoratori poco qualificati. Questo sistema è stato di recente sospeso dato che non c'è più penuria di mano d'opera poco qualificata. Il Regno Unito stima che i gli immigrati qualificati,

¹⁸ Royal Society (300 immigrati all'anno); Arts Council England (300 immigrati all'anno); Royal Academy of Engineering (200 immigrati all'anno); British Academy (200 immigrati all'anno).

che vengono selezionati accuratamente, sono più vantaggiosi (sul piano dei costi sociali) per l'economia della società inglese. La politica inglese ritiene che i lavori poco qualificati debbano essere offerti in primo luogo ai propri lavoratori, poi ai rifugiati, agli immigrati con famiglia, ai lavoratori stagionali ed infine agli studenti. Dato che esiste una tendenza tra gli inglesi qualificati ad occupare posti meno qualificati, la conseguenza è che non si veda la necessità di accettare nel paese altri lavoratori poco qualificati. Il quarto livello riguarda gli studenti internazionali che desiderano studiare nel Regno Unito. In fine, il quarto livello riguarda la mobilità dei giovani e degli immigrati temporanei che lavorano nel Regno Unito soprattutto per soddisfare obiettivi non economici, come in Australia e negli Stati Uniti.

Secondo Cerna (2013) un immigrato che non riesce a qualificarsi secondo uno di questi cinque percorsi può comunque riuscire ad avere un permesso di soggiorno se riceve una proposta formale di lavoro.

Nel 1986 venne introdotto il quadro scozzese delle qualifiche (NVQ e SVQ) per favorire il riconoscimento delle qualifiche nello spirito di riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza per l'accesso all'istruzione e alla formazione. I NVQ sono fondati sulla competenza e il "risultato" dell'apprendimento¹⁹. Ad esempio, un immigrato che non ha terminato un programma di istruzione o formazione può far accreditare la propria esperienza per ottenere un certificato. I NVQ costituiscono un quadro nazionale di qualificazione professionale per livelli e per settori. Le qualifiche sono valutate sulla base della pratica (in situazione reale o ricostruita) o sulla base di un portfolio (un dossier di prove). L'immigrato è esaminato da un esperto qualificato (o testimone) nell'ambiente di lavoro e interrogato da quest'ultimo per vagliare la sua comprensione del mestiere. Si può ricorrere a test che permettono di valutare le conoscenze e la comprensione che sottintendono la performance. Quando l'immigrato soddisfa le esigenze (espresse in risultati) gli viene dato un attestato della sua qualifica in unità NVQ²⁰. I NVQ si ricollegano ai livelli da 1 a 5 del quadro nazionale di qualificazione (NQF) e al quadro di qualificazione e crediti (QCF). Questi due quadri di mostrano tipi diversi di qualifiche e permettono anche alle imprese di paragonarle.

¹⁹ Esistono almeno 1300 NVQ nel sistema britannico (Hawlwy, 2010).

²⁰ Ogni credito corrisponde a circa 10 ore di formazione. Un riconoscimento che parte da uno a dodici crediti vale un attestato, tredici a trenta sei crediti un certificato, trenta sei in su un diploma.

Le professioni regolamentate e non regolamentate

Nel Regno Unito esiste un'importante differenza tra le professioni regolamentate e le professioni non regolamentate. Quando una professione è sotto l'egida di un ordine professionale le procedure di riconoscimento delle competenze sono particolari. Ogni ordine professionale ha il proprio criterio di riconoscimento delle competenze dell'immigrato nella logica di proteggere la professione.

Paragonato ad altri paesi il Regno Unito non ha molte professioni nelle quali l'accesso e la pratica siano soggette al possesso formale di una qualifica. Per questo motivo i datori di lavoro e gli organismi di riconoscimento delle qualifiche degli immigranti hanno sviluppato metodi flessibili per riconoscere tipi diversi di competenze. Le professioni regolamentate sarebbero quindi caratterizzate dalla diversità delle procedure in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati.

Da notare che la Sector Skills Development Agency (SSDA) venne creata per finanziare e sostenere il Sector Skills Council (SSC)²¹ che sviluppa le norme di competenza proprie di ogni settore d'attività e che vengono utilizzate nella formazione professionale. Le SSC sostengono finanziariamente gli organismi di riconoscimento delle competenze, approvano ufficialmente i centri che trattano le domande degli immigrati. Identificano il mercato del lavoro per settore, così come specificano i mestieri prioritari richiesti per il settore.

I SSC sostengono dunque i datori di lavoro affinché soddisfino i loro bisogni di manodopera qualificata attingendo in un bacino di immigrati o di residenti in cerca di lavoro²².

Bisogna aggiungere che in molti settori (es. insegnamento, servizi infermieristici) ogni organismo di regolazione e ogni associazione professionale ha i propri metodi di riconoscimento delle competenze degli immigrati (informali e non formali): Sono anche gli accordi di settore che regolano la pratica della medicina e dell'ingegneria. Alcune professioni tendono verso le indicazioni dell'Unione europea specialmente in materia di mobilità della mano d'opera qualificata. Citiamo a questo

²¹ Per venti cinque settori.

²² Nel 2008, la SSDA è stata sostituita dalla UK Commission for Employment and Skills (UKCES) e l'Alliance of Sector Skills Council, che comprende i venti cinque SSC.

proposito l'odontoiatria, la medicina, i servizi infermieristici, la farmacia, la medicina veterinaria e l'architettura. Per questo tipo di qualifiche il riconoscimento viene fatto dalle relative associazioni professionali senza valutazione dell'esperienza dell'immigrante. Si basa essenzialmente sul fatto di avere o no un titolo di studio.

Una nota sugli strumenti di valutazione utilizzati

Le tecniche di valutazione delle competenze che caratterizzano il modello inglese sono specialmente il "logbook" (o portfolio), l'osservazione in una situazione concreta di lavoro da parte di un valutatore esperto e riconosciuto, il rapporto di valutazione fatto da un supervisore e l'auto valutazione (Leney e Ponton, 2007). Sono i comitati di settore (SSC) che determinano i contenuti e le strutture di valutazione delle competenze e che lavorano di concerto con gli organismi di regolamentazione e i datori di lavoro al fine di migliorare le procedure di valutazione delle competenze.

4.2.2. Il modello nordico

Il modello danese²³

Nel 2010 la Danimarca era uno dei paesi europei più attivi in materia di assunzioni di lavoratori immigrati qualificati (Lindahl, 2010; Albertsen, 2012) privilegiando per l'immigrato l'accesso all'istruzione e al mercato del lavoro (Rolls, 2012). Notiamo che a tuttoggi in Danimarca i lavoratori immigrati altamente qualificati sono ancora richiesti. La Danimarca si rivela per contro un mercato molto piccolo per l'immigrazione (Ostling, 2013) (OCSE, 2014). Il paese è in concorrenza con altri paesi sulla questione degli immigrati altamente qualificati (KornØ Rasmussen, 2010). Pertanto il governo danese eletto nel 2011 ha riformato le proprie politiche d'immigrazione creando nel 2012 una commissione il cui scopo era riformare le politiche di immigrazione per un miglior accoglimento degli immigrati,

²³ In Danimarca l'interesse per il riconoscimento delle competenze degli immigrati data dal 2002. Il Governo dell'epoca rispondeva alle richieste dei datori di lavoro danesi in materia delle qualifiche degli immigrati, specialmente nel settore sanitario che era in penuria della manodopera qualificata (Ostling, 2013). Nel 2006, il Governo propone una politica intensa di assunzione di immigrati altamente qualificati, provenienti dalla Svezia, Polonia e Germania, dai paesi dove il tasso di disoccupazione era più elevato rispetto alla Danimarca. Mirava le imprese danesi che desideravano assumere immigrati nel quadro dell'EURES (European Employment Services). La Danimarca si attaccava soprattutto a semplificare la procedura per il riconoscimento delle qualifiche degli immigrati, favorire la loro integrazione sociale, frenare il lavoro in nero e favorire l'immigrazione economica (OCSE, 2008)

un accesso più aperto all'istruzione e alla formazione e per favorire l'apporto dell'immigrazione all'economia danese. Albertsen (2010) accenna che il riconoscimento delle competenze degli immigrati è tuttavia più restrittiva di prima poiché il sistema che regola l'immigrazione vuole diventare più compatibile con le esigenze del mercato del lavoro.

Precisiamo anche che in Danimarca il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati è difficile da contabilizzare poiché non esistono fonti ufficiali di statistiche sui titoli di studio ottenuti fuori dal paese né sui metodi di raccolta dati utilizzati. E' quindi quasi impossibile fornire un quadro adeguato delle competenze e delle qualifiche in possesso degli immigrati ai datori di lavoro che vogliono paragonare le competenze degli immigrati con quelle dei nativi (Barratt, 2013)

Precisiamo inoltre che il vecchio sistema di riconoscimento delle qualifiche per mezzo di punteggi²⁴ è stato rivisto in funzione degli attuali bisogni specifici del mercato danese. Uno dei principali cambiamenti riguarda l'ottenimento del permesso di soggiorno permanente. L'obbligo di aver risieduto per almeno 4 in Danimarca è passato a 5. L'immigrato deve anche superare un test linguistico e dimostrare di conoscere usi e costumi della società danese (OCSE).

Quattro innovazioni in materia di riconoscimento delle competenze

La Danimarca ha quattro dispositivi²⁵, ognuno specifico all'immigrato qualificato (Ostling, 2013)²⁶.

1. La *carta verde*²⁷ permette all'immigrato²⁸ di vivere in Danimarca per cercare lavoro. Gli viene concesso un permesso di lavoro in base alle sue qualifiche. L'immigrato in possesso di una carta verde può risiedere in Danimarca fino a tre anni consecutivi. La carta verde non richiede né proposte né contatti di lavoro preliminari.

Questo strumento è rivolto solo al candidato che abbia una qualifica richiesta nel

²⁴ Basati su 100 punti

²⁵ Basati su 100 punti.

²⁶ Nel 2010 la Danimarca era l'unico paese nordico con una strategia in materia di riconoscimento selettiva degli immigrati qualificati e per la promozione del lavoro per mezzo del "Work in Danmark Center" (Rasmussen, 2010)

²⁷ La carta verde ha sostituito la carta blu europea, che mira a facilitare il lavoro altamente qualificato, per l'accesso più facile nel mercato del lavoro a livello dell'Unione Europea. Facilita il ricongiungimento familiare e lo svolgimento di un lavoro da parte del coniuge del titolare della carta verde. Sottintende la parità di trattamento con i nazionali e una mobilità dentro l'Unione europea dopo aver soggiornato 18 mesi in un paese membro o senza proposta di lavoro.

²⁸ Con senza lavoro.

paese. Lo strumento funziona per punteggio, in base al livello di studio, alla qualificazione professionale, all'età e alle competenze linguistiche²⁹. Si rivolge soprattutto ai paesi che non fanno parte dell'Unione Europea.

I familiari di un immigrato in possesso della carta verde possono ottenere un permesso di soggiorno e di lavoro nel paese³⁰.

2. La “*lista positiva*” redige l'inventario delle imprese danesi che hanno penuria di manodopera qualificata. Questa lista precisa le esigenze minime richieste in funzione delle necessità di mercato per ogni occupazione. Ad esempio, i livelli di qualificazione variano tra i tre anni (equivalenti alla licenza di scuola superiore) e i cinque anni (equivalenti alla laurea universitaria) (Ruhs, 2011).

3. Il “*Pay limit scheme*” è un permesso di soggiorno che si rivolge ad un immigrato qualificato che riceva un'offerta da un datore di lavoro danese e il cui salario superi le 75000 corone. Diversamente dai due dispositivi precedenti questo tipo di permesso non esige alcun prerequisito particolare. Sono sufficienti un certificato di lavoro e una pezza giustificativa del salario tranne che per le professioni regolamentate dove viene richiesta un'autorizzazione alla pratica. In questo caso il permesso di lavoro ha una durata massima di quattro anni. E' rinnovabile (a seconda della durata del contratto) per un periodo di sei mesi per consentire la ricerca di un impiego e l'integrazione nel mercato del lavoro.

4. Il “*Corporate scheme*” è un permesso concesso ad un dipendente che si è trasferito in Danimarca per svolgere attività professionali per conto del proprio datore di lavoro. Questo lavoratore straniero qualificato deve dimostrare di possedere competenze particolari non disponibili tra i lavoratori locali e deve risultare che il datore di lavoro abbia veramente bisogno di questo tipo di capacità per svolgere la

²⁹ Bisogna notare che la Danimarca ha scelto di ritirarsi dal programma della carta blu europea perché il programma della carta verde è già offerto agli immigrati altamente qualificati. I due dispositivi sono simili rispetto alla possibilità da parte dei membri del familiare in possesso della carta verde di ottenere un permesso di soggiorno e di lavoro a tempo pieno e può anche portare al rilascio di un permesso di soggiorno permanente di 5 anni. La politica danese non impone restrizioni rispetto al salario mentre la carta blu prevede un tetto di tre volte il salario minimo.

³⁰ Per la carta verde: il candidato deve compilare un modulo accessibile in linea. Deve allegare alla sua domanda una copia del passaporto, due foto formato passaporto, i suoi diplomi (originali e copie) e l'attestazione dell'ente che gli ha rilasciati con la certificazione dell'autenticità delle qualifiche. Deve allegare i suoi certificati sull'esperienza lavorativa, i test di lingua (o attestazione di un datore di lavoro che certifica la competenza linguistica) e una attestazione economica che dimostra la capacità dell'immigrato di provvedere ai suoi bisogni il primo anno in Danimarca.

propria attività in Danimarca. Si tratta di un permesso di soggiorno che consente la mobilità tra il paese d'origine e la Danimarca per la durata del contratto o delle esigenze del datore di lavoro.

Questi quattro dispositivi devono sottostare alle condizioni salariali minime e ai diritti relativi al ricongiungimento familiare.

Ricordiamo infine che questo insieme di strumenti viene criticato dagli immigrati qualificati (Stanners e Beacom, 2012). Molti di loro, essendo in possesso della carta verde, sono tornati nei propri paesi perché non sono riusciti a trovare un impiego adeguato alle loro qualifiche e alle loro competenze.

Nel 2010 solo il 28% degli immigrati in possesso della carta verde erano rientrati nel loro ambito di competenze mentre il 43% occupava posti sotto qualificati (Osling, 2013).

Un quadro nazionale di riferimento per il riconoscimento delle competenze

La Danimarca possiede un quadro nazionale delle qualifiche (NQF) collegato a quello dell'Unione Europea. Il NQF danese copre tutti i tipi e i livelli di qualifiche riconosciuti ufficialmente. L'elaborazione di questo quadro nazionale risale al 2006. E' stato elaborato a partire da un quadro di qualifiche adottato per gli studi superiori e comporta otto livelli di qualifica. L'impianto di questo quadro di riferimento si è formato gradualmente a partire dal 2009. E' stato sanzionato dal Ministero dell'Istruzione, delle Scienze, della Tecnologia e dell'Innovazione, della Cultura e dal Ministero dell'Economia e del Commercio. Nel 2011 il NQF è stato integrato ufficialmente nel quadro di certificazione europeo (Cedefop, 2013). Il NQF favorisce la trasparenza dei sistemi per quanto concerne gli apprendimenti formali, non formali e informali. Il NQF è considerato una prima tappa in un processo di sviluppo a lungo termine.

Gli accordi internazionali in materia di riconoscimento delle qualifiche

La Danimarca è diventata membro del Consiglio d'Europa in seguito alla firma della Convenzione europea sull'equivalenza dei diplomi che danno accesso all'ammissione all'università. Ha anche siglato nel 1975 e nel 1994 accordi bilaterali

coi paesi nordici. Riconosce altresì le qualifiche rilasciate dalle High schools americane. Il riconoscimento delle qualifiche (diplomi stranieri) è decentralizzato a livello di istituzioni scolastiche e ciò presuppone metodi di riconoscimento delle qualifiche significativamente diversificati (OCDE, 2013): L'equivalenza dei diplomi viene accordata a certe condizioni ai paesi con i quali la Danimarca ha concluso degli accordi bilaterali. Questo riconoscimento può essere subordinato al superamento di esami complementari. Per il riconoscimento degli studi superiori le modalità cambiano a seconda del paese. I diplomi di livelli di scuola superiore (nel campo delle discipline pertinenti) emessi dalle Università del Bangladesh, dell'India, del Pakistan e delle Filippine sono riconosciuti. Come detto prima, il riconoscimento dei diplomi è di pertinenza di ogni istituzione scolastica; ogni università o scuola è libera di definire la propria politica d'ammissione rispetto ai candidati stranieri, compresi quelli europei (OCDE, 2013). Nel 2009 un accordo bilaterale India-Danimarca è stato firmato per assicurare la sicurezza sociale degli immigrati legali che provengono dall'India e per appagare le richieste di lavoratori qualificati in Danimarca. Questo accordo bilaterale apre dunque il mercato del lavoro danese a lavoratori qualificati indiani come ad esempio medici e infermieri (Korn Rasmussen, 2010).

Le professioni regolamentate

In Danimarca non tutti i lavori sono accessibili agli stranieri. Per le condizioni di accesso alle professioni bisogna distinguere tra i mestieri regolamentati, i mestieri non regolamentati e alcuni impieghi di servizio pubblico. I mestieri regolamentati richiedono per obbligo un diploma, un'attestazione o una certificazione riconosciuta dallo Stato.

La comunità europea ha adottato misure che consentono di armonizzare i dispositivi di riconoscimento a livello europeo. Per gli stranieri che non provengono dall'Unione europea l'accesso a questo tipo di lavoro non è autorizzato tranne in casi eccezionali per mezzo di un accordo bilaterale. Il riconoscimento delle qualifiche si applica solo a livello nazionale e non europeo (OCDE, 2013). Esistono comunque condizioni agevolanti per il ricercatore scientifico che deve comunque giustificare perché vuole realizzare la sua ricerca in Danimarca. Deve anche avere un contratto di lavoro in Danimarca con le stesse condizioni di quelli dei ricercatori danesi. Può

venire invitato da una istituzione per un periodo di tre mesi e oltre e deve ottenere il suo permesso prima di entrare in Danimarca.

I mestieri non regolamentati

Per le mestieri non regolamentati c'è una "equivalenza di trattamento" dei dossier per i cittadini membri dei paesi dell'Unione europea (UE). Per gli altri paesi membri dell'Europa (inclusi i paesi terzi) il riconoscimento delle competenze dell'immigrato è sottoposto all'autorità del datore di lavoro. L'autorità competente che emette il riconoscimento varia a seconda delle professioni. Gli immigrati che provengono dall'UE o da altri paesi europei devono fare domanda al CIRIUS. L'immigrato dovrà fornire un dossier con qualifica, attestazione, certificato di buona condotta e di solvibilità, certificazione dell'esperienza professionale (per certe professioni si richiede un'esperienza recente biennale), una traduzione asseverata dei documenti (eccetto per le lingue tedesca, inglese, francese e scandinave), un permesso di soggiorno europeo. Per quanto concerne i test linguistici, l'autorità competente non può imporre all'immigrante test orali o scritti (salvo che per alcune professioni come l'interprete o l'insegnante di lingue). L'immigrato che svolge un mestiere non regolamentato può quindi esercitarlo senza il riconoscimento ufficiale dei suoi diplomi.

Potrà quindi far riconoscere le sue qualifiche se lo desidera e negoziare un posto di lavoro che corrisponda alle proprie attese (OCDE, 2013)³¹.

Il contributo dei datori di lavoro in materia di riconoscimento delle competenze

Nel settore privato le piccole e medie imprese sono decisamente maggioritarie come procacciatrici di lavoro ma molte hanno solo una conoscenza limitata delle qualifiche e delle competenze degli immigrati. Inoltre in questo settore i contatti con i datori di lavoro spesso si realizzano attraverso la scappatoia di canali personali. Inoltre sembra che lo sviluppo di una rete professionale comporti delle difficoltà per

³¹ La qualificazione professionale è associata al sistema duale che ritroviamo in Germania e in Austria. Il sistema duale è caratterizzata da una combinazione dell'apprendimento-scuola-lavoro. Questo sistema è integrato alle politiche del mercato del lavoro in otica degli apprendimenti non formali e di riconoscimento delle qualifiche degli immigrati (OCSE, 2013). In Danimarca l'istruzione e l'esperienza professionale sono integrate nelle politiche del mercato del lavoro (Bjornavold, 2001). Per l'apprendimento degli adulti, il sistema duale permette di essere esonerato alcune parti del programma di formazione, sulla base dell'esperienza.

un immigrato qualificato. Per rimediare a questa situazione la Danimarca ha messo sul tavolo diversi progetti che mirano alla realizzazione di una rete per l'impiego e le professioni, progetti di tutoraggio su scala nazionale e centri di informazione per i richiedenti lavoro (OCDE, 2013) che si avvalgono di un grande coinvolgimento dei datori di lavoro soprattutto attraverso la loro presenza nelle attività di messa in rete e la condivisione delle loro conoscenze ed esperienze, o anche la guida di incontri di consulenza professionale (Liebig, 2007).

Queste iniziative mirano a ridurre le difficoltà di un immigrato qualificato nel far riconoscere le proprie qualifiche professionali e a ottenere un impiego adeguato alle proprie competenze.

Nel settore pubblico l'impiego richiede il passare un concorso amministrativo (OCDE, 2013). Si applica il principio di parità di trattamento con i candidati nazionali. Alcuni settori pubblici (diplomazia, polizia, esercito, magistratura, ministeri, pubblica amministrazione) sono interdetti all'immigrato. Per i lavoratori immigrati qualificati che non provengono dall'UE l'accesso al settore pubblico è autorizzato solo in casi eccezionali in accordo con l'autorità competente. Anche se il settore pubblico rappresenta circa un terzo del mercato del lavoro totale (Liebig, 2007) e ci sono difficoltà di assunzione, si tratta di un settore dove gli immigrati sono sotto rappresentati. Una serie di misure è stata decisa per aumentare il numero di candidati immigrati all'interno della funzione pubblica danese.

Nel settore privato, la confederazione danese dei datori di lavoro (DA) e la confederazione danese dei sindacati (BAS) collaborano con i partner di altri paesi per cercare di favorire un accesso più facile per gli impiegati stranieri qualificati in Danimarca.

Gli istituti accreditati per offrire corsi di AMU (la formazione professionale per gli adulti) possono anche offrire programmi particolari rivolti agli immigrati e ai rifugiati che hanno come seconda lingua il danese (OCDE, 2008b).

Cosa possiamo trattenere della Danimarca in materia di riconoscimento delle competenze

Per riassumere, un immigrato qualificato potrà seguire i seguenti cinque percorsi d'integrazione (Liversage, 2009):

- Il percorso (*path of re-entry*) della qualificazione altamente qualificata (l'immigrato riprende la sua professione originaria dopo un breve periodo di attesa);
- L'immigrato che svolge una professione o un mestiere sottoqualificato può col tempo trovare un impiego mediamente qualificato, e alla fine trovare un impiego equivalente alla sua qualifica (*path of ascent*);
- Può svolgere una professione altamente qualificata in seguito ad un periodo di apprendimento formale nelle istituzioni danesi (*path of re-education*);
- L'immigrato trascorre un periodo di tempo in Danimarca ma poi torna al suo paese di origine per praticare la sua professione (*path of re-migration*);
- L'immigrato resta in una situazione di mancanza di lavoro e di impiego sottoqualificato (*path of marginalisation*).

A seconda di questi diversi percorsi, e considerando anche l'orientamento della Danimarca in relazione al quadro europeo delle certificazioni e l'importanza data dal paese all'apprendimento non formale e informale (Cedefop, 2013), presumiamo che il riconoscimento delle competenze dell'immigrato costituisca il fondamento di questi percorsi. Tuttavia la documentazione resta muta circa le pratiche di valutazione che vengono adottate, ad esempio, per le professioni regolamentate o dai datori di lavoro che ingaggiano gli immigrati in base alla loro qualifica.

Il modello finlandese

La Finlandia, proprio come la Danimarca, viene considerata quasi come un modello in materia di riconoscimento delle competenze (secondo P.Werquin, in OCSE, 2010) nel senso che si osserva la presenza di un quadro legale e di un consenso sull'importanza del riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, e ci sono, inoltre programmi e strumenti per renderlo più facile, ma la loro presenza è eterogenea a seconda dei settori e dei livelli di qualificazione.

La Finlandia quindi³² è caratterizzata da una grande concentrazione di partner sociali e ciò può facilitare l'integrazione sociale degli immigrati³³. Questo

³² La Finlandia è membro dell'Unione europea dal 1995. E' anche membro della zona euro dal 1999.

³³ Secondo L'OCSE (2014), l'immigrazione in Finlandia è in netta crescita. Gli immigrati provengono principalmente dall'Estonia, dalla Federazione russa e dalla Svezia. Ritroviamo anche la Cina, la Somalia e l'Iraq. La penuria della mano d'opera qualificata in Finlandia riguarda particolarmente i settori dell' informatica, alberghiero, ristorazione, servizi della salute, turismo e altre professioni o del terziario.

interessamento è peraltro inserito formalmente nell'Act of the integration of immigrants del 1999 (Pehkonen, 2006). Questa legge che prevede un piano individuale di integrazione sociale universale (per tutti) è sotto l'egida delle autorità locali. Essa enfatizza l'integrazione detta partecipativa specificamente durante il primo anno di immigrazione (OCDE, 2012a).

In questa fase dell'integrazione ogni partecipante viene informato dei suoi diritti e doveri di far valutare la sua conoscenza della lingua di accoglienza. In questa fase di integrazione nel mercato del lavoro è incluso anche uno stage nell'ambiente di lavoro. In questo caso il progetto di integrazione può comprendere un periodo di stage per la preparazione al lavoro. All'inizio del periodo di legittimità del progetto di integrazione il candidato può anche ottenere informazioni sulla possibilità di far corrispondere la sua esperienza precedente o le qualifiche ottenute fuori dalla Finlandia alle esigenze professionali del paese e sulla formazione supplementare di cui avesse eventualmente bisogno.

Un'altra particolarità ben inserita nella politica è mirare ad aumentare il numero, la qualità e l'apporto degli immigrati in materia di qualificazione professionale. Si ambisce anche ad equilibrare il mercato del lavoro garantendo l'eguaglianza di accesso per tutti e l'evasione veloce delle richieste di immigrazione (OCDE, 2013).

Ecco i programmi di spinta all'integrazione, che si basano sull'intervento ufficiale delle agenzie di collocamento e delle autorità locali per consigliare e guidare il riconoscimento delle competenze, e che sarà obiettivo di un progetto d'integrazione professionale.

- Il programma di integrazione personale si rivolge ad un immigrato qualificato già residente. Si tratta di un sostegno finanziario per tutta la durata del suo periodo di integrazione. Il programma d'integrazione personale copre un periodo di tre anni (a volte più), il tempo necessario per un'integrazione nel mercato del lavoro.

All'interno di questo programma un'altra tappa riguarda anche il riconoscimento effettivo delle competenze del candidato che può essere richiesto da un datore di lavoro come condizione di pre-assunzione.

Il riconoscimento delle competenze del candidato fa anche parte del piano d'integrazione personale. Come detto in precedenza, l'immigrato è invitato ad informarsi sull'equivalenza (totale o parziale) della sua qualifica in rapporto alle

esigenze finlandesi.

- L'aggiornamento della competenza professionale: si tratta di una formazione che si indirizza agli immigrati che cercano lavoro. Mira all'apprendimento della lingua finlandese e della cultura come preambolo al programma di integrazione personale: può trattarsi anche di uno stage nel posto di lavoro o di una formazione che permetta al candidato di completare la propria qualificazione. Questo programma è sotto l'egida di un'agenzia per l'impiego.

- Il datore di lavoro può richiedere la valutazione delle competenze di un immigrato come condizione per l'assunzione che verrà fatta all'interno del programma d'integrazione personale.

Anche se lo stato svolge un ruolo di primo piano nel monitoraggio delle politiche di integrazione degli immigrati, spetta anche agli agenti locali (autorità locali, agenzie per l'impiego e organismi di sviluppo locali) concepire, mettere in opera e seguire le misure di informazione e di integrazione degli immigrati su tutto il territorio. Il problema della ripartizione delle responsabilità e dei confini dei ruoli per quanto riguarda il riconoscimento delle competenze tra questi agenti è tuttavia oggetto di controversie. La partecipazione delle parti coinvolte, inclusi i partner sociali e le ONG, viene assicurata per legge. A questo proposito Pehkonen (2006) riporta che il mercato del lavoro finlandese è molto esigente. Le competenze sociali (spirito d'equipe, attitudine, apertura) sono considerate come fattori di integrazione degli immigrati. I fattori di fallimento rimandano piuttosto alla padronanza della lingua, ai periodi di disoccupazione troppo lunghi e all'isolamento sociale. L'integrazione poggerà quindi sulla fiducia dell'immigrato verso il sistema d'accoglienza e l'estensione della sua rete sociale.

Ricordiamo inoltre che le agenzie per l'impiego e le autorità locali dispongono di consulenti specializzati nell'integrazione sociale degli immigrati³⁴.

Inoltre, va osservato che le agenzie per il lavoro sono collegate all'EURES³⁵.

L'EURES che è un portale europeo per la mobilità professionale che riunisce non solo gli impieghi vacanti disponibili in Europa ma fornisce anche informazioni

³⁴ Un immigrato disoccupato è autorizzato a utilizzare i servizi di un consulente per elaborare il suo piano d'integrazione individuale. I servizi di un'interprete sono disponibili. Il piano d'integrazione è redatto per un periodo di tre anni fin quando l'immigrato trova un lavoro. In casi eccezionali la durata può essere prorogata fino a cinque anni

³⁵ Il Portale Europeo della Mobilità Professionale: www.eures.europa.eu.

sulle condizioni di lavoro e le possibilità di impiego nei diversi territori. Comprende un data base dove il richiedente può inserire telematicamente il proprio curriculum vitae per un potenziale datore di lavoro.

Un quadro nazionale di qualificazione³⁶

Il governo finlandese ha presentato nel 2011 un progetto di legge³⁷ che riguardava l'elaborazione di un quadro nazionale delle qualifiche (Cedefop, 2013) ufficialmente operativo nel 2013³⁸. Questa legge riconosce (per livelli) i diplomi, le certificazioni professionali e l'alta qualificazione. Questo quadro nazionale di delle qualifiche testimonia la graduale apertura del paese agli apprendimenti non formali e informali. Il quadro nazionale finlandese di qualificazione permette di disciplinare le professioni e i mestieri. E' stato elaborato da un gran numero di attori: il ministero dell'Istruzione, il ministero della Giustizia, il ministero degli Interni, il ministero del Lavoro e dell'Economia, il ministero della Difesa, il Finnish National Board of Education e la Confederazione delle associazioni professionali. Inoltre anche le associazioni locali e regionali, la Confederazione nazionale dei professionisti, l'Associazione per la formazione professionale, la Conferenza dei rettori delle università finlandesi hanno partecipato all'elaborazione di questo quadro nazionale. Sottolineano qui che questo dispositivo è, per l'immigrato qualificato, un quadro dove può far riconoscere formalmente il suo percorso di qualificazione sulla base della propria esperienza³⁹ favorendo la propria mobilità in conformità al Quadro europeo delle certificazioni (CEC)⁴⁰.

Le modalità legate al processo di riconoscimento dei titoli di studio esteri

³⁶ L'EURES (European Employment Service) è il portale europeo della mobilità professionale, sotto l'egida della Commissione dell'Unione europea. Questo portale fornisce informazioni sull'impiego, sulle condizioni di lavoro e sui mercati di lavoro regionali in Finlandia e in Europa. Comporta una banca dati su quelli che hanno lasciato il CV la ricerca di un lavoro e sui datori di lavoro.

³⁷ La Finlandia aderisce dal 2005 al "processo" di Bologna sul riconoscimento delle qualifiche a livello europeo

³⁸ Act on a National Framework for Exam-based and other competences

³⁹ Nel quadro nazionale, le qualifiche sono classificate sui otto livelli. Ognuno descrive i risultati di apprendimento per equivalenza. Il quadro nazionale delle qualifiche è concepito per sostenere l'apprendimento continuo, il miglioramento delle prospettive dell'impiego e la mobilità.

⁴⁰ Il Quadro europeo delle certificazioni fornisce uno strumento per definire le interrelazioni tra le qualifiche nazionali e i sistemi di certificazione. Ogni Stato membro dell'UE fa riferimento alle sue qualifiche nazionali per gli otto livelli del Quadro europeo delle certificazioni, utilizzando i quadri o i livelli dei sistemi nazionali di certificazione delle guide nazionali di certificazioni.

Per essere riconosciuti i titoli di studio ottenuti al di fuori dell'area europea devono contenere almeno tre anni di studi di insegnamento superiore. I titoli di studio dell'area europea sono riconosciuti nella misura in cui comprendano almeno tre anni di studi secondari. Condizione richiesta è che il titolo di studio e l'istituto che l'ha rilasciato facciano parte del sistema di istruzione ufficiale del paese in questione. La richiesta di riconoscimento è fatta con l'aiuto di un modulo fornito online dalla Direzione generale dell'istruzione, dalle agenzie del lavoro, dalle scuole superiori. La Direzione generale dell'istruzione emette su richiesta notifiche relative ai titoli di studio ottenuti all'estero per i quali non può essere dato un parere di riconoscimento. In questa notifica il titolo di studio è paragonato a quello finlandese che gli è più affine. Si tratta di notifiche di esperti estranei all'elaborazione del riconoscimento. Il costo di tali notifiche è stabilito in funzione dell'importanza del lavoro richiesto per l'accertamento. Ci sono due tipi di decisioni: l'equivalenza totale della qualifica dell'immigrante che permette l'accesso al mercato del lavoro oppure l'equivalenza parziale che permette l'accesso all'istruzione nell'ottica di una formazione mancante.

Le professioni regolamentate

Una professione regolamentata richiede che l'immigrato possieda un titolo di studio con valore legale. Queste professioni riguardano alcuni impieghi nel settore pubblico e le professioni per le quali l'immigrato debba possedere una abilitazione alla pratica. L'abilitazione è richiesta, per esempio, nelle professioni della sanità e del trasporto marittimo. Se l'immigrato è in possesso di un titolo di studio estero deve ottenere l'autorizzazione ufficiale dell'autorità pertinente prima di poter esercitare la propria professione in Finlandia. Il Consiglio nazionale dell'istruzione della Finlandia fornisce (online) informazioni sull'insieme delle professioni regolamentate. Sono le autorità di settore che decidono sul diritto di esercitare una professione o di utilizzare un titolo professionale. Nelle professioni del settore sanitario, ad esempio, le decisioni sono convalidate dall'Ufficio Nazionale di monitoraggio sociale e sanitario⁴¹. L'immigrato può chiedere il riconoscimento per mezzo della VAE presso un'istituzione riconosciuta. La legge definisce i limiti degli studi complementari da effettuarsi. Infatti si tratta di un riconoscimento sfavorevole nel caso in cui gli studi

⁴¹ www.valvira.fi

complementari superino il massimo definito per legge.

Le modalità di riconoscimento delle competenze per accedere ai mestieri

Il riconoscimento delle qualifiche, basato sulle competenze, per l'immigrato qualificato è un modo per dimostrare che padroneggia un dato lavoro. Questo strumento permette di ottenere un titolo professionale di base, un titolo professionale o un titolo professionale specializzato. I titoli professionali o specializzati certificano la padronanza di un mestiere. La certificazione delle competenze viene proposta dalle istituzioni per la formazione professionale e della formazione degli adulti. (Young, 2001).

Al momento della valutazione per la certificazione, l'immigrato deve dimostrare di possedere le competenze necessarie per esercitare un dato lavoro. Avrà quindi la possibilità di aggiornare le proprie competenze in fase di ottenimento di una nuova certificazione. L'ottenimento di una certificazione delle competenze avviene in genere con un esame e migliora le possibilità di integrare più rapidamente il mercato del lavoro. Gli istituti scolastici professionali organizzano formazioni preparatorie per le qualificazioni che si basano sulle competenze. La formazione preparatoria sotto forma di contratto di apprendistato o come formazione di personale in un'impresa è volontaria. La formazione del personale viene organizzata dal datore di lavoro. L'organizzatore della formazione e l'immigrato stendono insieme un piano di studi personalizzato che comprende il programma di qualifica basato sulle competenze e il piano di studi. Il piano di studi personalizzato tiene conto delle esigenze dell'immigrato per quanto concerne l'orientamento così come delle competenze precedenti. Ad esempio vengono valutati il grado di conoscenza del finlandese e dello svedese e la conoscenza dell'ambiente di lavoro in Finlandia. E' un rappresentante dell'istituto scolastico che deve attestare la competenza professionale del richiedente

Gli attori del settore privato in materia di riconoscimento delle competenze

Nel settore privato il datore di lavoro è libero di riconoscere o meno il titolo di studio dell'immigrato che ambisce ad un posto nella sua impresa. Il settore privato non richiede riconoscimenti ufficiali ma questi possono tornare utili per trovare un impiego legato alle competenze che si possiedono. In Finlandia il Consiglio nazionale

per l'istruzione emette comunque delle certificazioni di esperti circa i titoli di studio professionali. In Finlandia una certificazione non ha valore ufficiale anche se può essere di aiuto per la ricerca di un lavoro o di un luogo di studio. La certificazione riporta il contenuto della formazione svolta all'estero e il livello di istruzione. Nel settore privato questa determinazione di riconoscimento del titolo di studio normalmente non viene richiesta_ma può essere utile per trovare lavoro. Coloro che hanno ottenuto all'estero un titolo di studio di scuola superiore possono richiedere alla Direzione generale dell'istruzione una determinazione di riconoscimento del loro titolo di studio in Finlandia.

Altre innovazioni relative alla Finlandia

La Finlandia nel 2012 ha attuato la direttiva dell'Unione europea della carta blu. Questa certificazione riguarda gli immigrati altamente qualificati. Si tratta di un titolo di soggiorno per gli immigrati al di fuori dell'Unione europea che dimostrino almeno di aver un'esperienza lavorativa in un settore dove sono richieste le loro competenze.

Il governo finlandese ha anche legiferato nel 2012 in merito alle sanzioni rivolte ai datori di lavoro che fanno lavorare gli immigrati in nero. Si tratta di una direttiva integrata nella legge sul contratto di lavoro per combattere soprattutto le pratiche illegali di impiego nell'edilizia. Questa legge obbliga i lavoratori ad affiggere sul luogo di lavoro il loro numero di previdenza sociale (OCDE, 2013).

Per concludere, pensiamo alle dichiarazioni di Pehkonen (2006) secondo cui il riconoscimento delle competenze passa prima di tutto attraverso l'inclusione sociale nella società finlandese. Il fatto di lavorare attivamente ha il senso di una reale integrazione alle reti ed ai servizi mentre la disoccupazione è portatrice di alienazione e di esclusione.

Il modello norvegese

Secondo Lodovici (2010) il modello norvegese presta un'attenzione particolare alla qualificazione degli immigrati all'interno delle politiche sociali e del mondo del lavoro e questo ne fa un modello con una visione sistemica dove l'accesso alle pratiche e alle politiche è universale (Lodovici, 2013). La Norvegia presenta, a tale riguardo, un bilancio di integrazione sociale degli immigrati relativamente

positivo. Anche se esistono ancora differenze nell'integrazione nel mercato del lavoro tra lavoratori stranieri e i nativi queste sono meno marcate che altrove in Europa (Thorud *et al.*, 2010).

Il governo norvegese⁴² ha consegnato un libro bianco riguardo la politica d'integrazione sociale in riferimento ai valori e ai principi dello Stato-providenza: uguaglianza di diritti, di doveri e possibilità per tutti (OCDE, 2013). Questa politica riguarda soprattutto i cittadini dei paesi come Lituania, Filippine, Polonia, Stati Uniti, India, Russia e Vietnam.

La nuova piattaforma della politica norvegese cerca un modo per migliorare i sistemi di riconoscimento delle competenze già attivi, di favorire l'apprendimento della lingua norvegese dell'immigrato e di sostenere (con un sistema di asili nido) le donne immigrate che vogliono integrarsi nel mercato del lavoro.

Precisazioni sull' Immigration Act List

Secondo l' Immigration Act List ci sono in Norvegia quattro categorie di immigrati qualificati (Thorud *et al.*, 2013):

- il lavoratore competente (skilled worker) che, nel quadro nazionale delle qualifiche) è titolare di una qualifica professionale non regolamentata;
- l'immigrato che ha acquisito un nuovo titolo di studio in una università norvegese, al quale il paese concede un permesso per sei mesi per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- l'immigrato mandato all'estero dal proprio datore di lavoro per ricoprire un impiego in Norvegia;
- l'immigrato stagionale al quale viene concesso un permesso per sei mesi senza diritto di ricongiungimento familiare né di residenza permanente.

Nel 2013 la Norvegia ha modificato le sue pratiche e i suoi dispositivi per inquadrare meglio il riconoscimento delle competenze di due tipi d'immigranti qualificati: gli immigranti ai quali viene riconosciuto di fatto la propria specializzazione e i lavoratori immigrati che cercano lavoro⁴³.

⁴² Le politiche norvegesi in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati poggiano su una forma di capitalismo sociale, caratterizzata da un equilibrio tra il libero mercato e l'intervento dello Stato, nell'ottica dello Stato provvidenza di tipo nordico

⁴³ I dispositivi di riconoscimento di queste due tipologie di immigrati sono stata modificati a causa dei frequenti abusi riguardo alla documentazione relativa alla qualifica (falsi documenti),

I dispositivi propri all'immigrazione

Dal 2013 il sistema di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze in Norvegia è caratterizzato da quattro programmi principali d'integrazione degli immigrati fondati sulla “competenza”:

. il Norwegian language and social studies: si tratta di un programma di apprendimento della lingua e della cultura norvegesi. Si applica ai lavoratori immigrati e anche alle loro famiglie. Gli immigrati che intendono inserirsi nel mercato del lavoro sono obbligati a seguire questi corsi per ottenere un permesso di lavoro. Gli immigrati con 55 o più anni di età non sono tenuti a seguire corsi di lingua e socializzazione;

. il Job Opportunity Program è un programma che favorisce la possibilità di impiegare immigrati poco qualificati e senza lavoro. Si rivolge soprattutto alle donne immigrate che non padroneggiano la lingua norvegese⁴⁴. Si tratta di una specie di programma di “seconda possibilità”⁴⁵, nell'ottica di un ritorno agli studi. Sono le autorità locali che finanziano i corsi di integrazione sociale e linguistica. I lavoratori immigrati hanno l'obbligo di partecipare ai corsi e di pagare le spese;

. la Political Platform of the New Government è un programma di inserimento nel mercato del lavoro di donne che abbiano un precedente di immigrazione in Norvegia;

. il piano di azione We need the competence of immigrants per il riconoscimento delle competenze dell'immigrato, l'assunzione e l'aiuto per l'imprenditoria. Si vogliono sollecitare i datori di lavoro ad avvalersi delle competenze degli immigrati e cercare di alleggerire le procedure legate allo svilupparsi dell'imprenditoria degli immigrati⁴⁶: Quest'ultimo dispositivo rinvia soprattutto al riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza (attraverso l'apprendimento non formale e informale), del ruolo delle imprese verso l'integrazione degli immigrati sul mercato del lavoro e

particolarmente tra questi due gruppi. Vedi: www.workinnorway.no.

⁴⁴ Nel 2013 si contavano 50 municipalità che avevano ricevuto dei fondi per sostenere i progetti di integrazione degli immigrati.

⁴⁵ collegato al programma Second chance project del 2005

⁴⁶ Secondo l'OCSE (2014), dal 2005 tutti gli immigrati provenienti fuori dall'Europa sono obbligati a imparare la lingua e la cultura norvegesi. Nel 2011, l'obbligo rispetto alle ore è passato da 300 a 600 ore. Questa riforma non si applica agli immigrati provenienti da un paese europeo. Dal 2005, L'Act relating to rights and obligations relating to Norwegian language training obbliga i nuovi arrivati fuori dall'Europa di frequentare 300 ore di corso di lingua, che devono essere effettuati entro un periodo di 5 anni.

dell'accesso all'informazione e ai servizi di consulenza.

Il NOKUT: un organismo di centralizzazione per il riconoscimento dei titoli di studio

Secondo l'OCDE (2013) il 37% degli immigrati in Norvegia possiede un diploma di scuola superiore ottenuto per la maggior parte dei casi all'estero. Questa percentuale risulterebbe la più alta tra i paesi europei cosa che fa sorgere il problema dell'equivalenza dei titoli di studio e del riconoscimento delle competenze. A questo scopo la creazione nel 2003 della Norwegian Agency for Quality Assurance in Education o NOKUT rimane una tappa importante nella messa a punto del sistema norvegese per il riconoscimento delle qualifiche estere dato che prima del 2003 non esisteva alcun riconoscimento formale né delle qualifiche né delle competenze.

La procedura generale adottata dal NOKUT

La presentazione della domanda di riconoscimento non comporta alcuna spesa. La procedura inizia dopo un periodo tra le sei e le otto settimane dopo la presentazione. L'equivalenza delle qualifiche è stabilita in crediti (ECTS), in riferimento al quadro nazionale delle qualifiche. Il riconoscimento dei titoli scolastici viene fatto a seconda del livello di studio e non in base alla materia di apprendimento. Si tiene in considerazione il numero di anni di apprendimento e di crediti (formali) conseguiti. La metà delle domande di riconoscimento viene validata in toto o parzialmente. Le decisioni si basano sugli anni scolastici, fino al conseguimento del diploma.

Si tratta di un riconoscimento facoltativo ma consigliabile nel caso, ad esempio, di un'attività o di una professione regolamentata⁴⁷ o semplicemente, nel caso in cui l'immigrato voglia migliorare le sue prospettive future. Per quanto riguarda gli impieghi pubblici, l'equivalenza dei diplomi è più complicata. L'equivalenza non riguarda le professioni in ambito giuridico.⁴⁸ Le domande di riconoscimento provengono principalmente dalla Russia, seguita dalla Polonia, dall'Ucraina e dalle Filippine.⁴⁹

⁴⁷ la maggior parte delle professioni in Norvegia sono regolamentate.

⁴⁸ la procedura di riconoscimento è spiegata in dieci lingue sul sito del NOKUT

⁴⁹ gli immigrati provenienti dall'Iraq (numerosi e discretamente qualificati), non possono attualmente ottenere alcun riconoscimento a causa del difficile reperimento di informazioni verificabili da parte degli istituti scolastici del paese d'origine.

Le modalità di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze

Secondo l'OCSE (2007), le persone nate all'estero le cui qualifiche sono state ufficialmente riconosciute raggiungono, sul mercato del lavoro norvegese, livelli di salario migliori rispetto agli immigrati le cui qualifiche non sono state riconosciute o solo parzialmente riconosciute. Resta il fatto che gli immigrati, indipendentemente dalle loro qualifiche, sono svantaggiati rispetto a chi ha conseguito il proprio titolo di studio in Norvegia (OCSE, 2007).

Dal 2013 esiste una nuova procedura di riconoscimento delle qualifiche per gli immigrati che non possono fornirne prove documentate.

L'immigrato in questo caso dovrà compilare un questionario al quale allegherà alcune informazioni riguardo le lingue che parla, il suo permesso di soggiorno, un CV e delle referenze che testimonino la sua esperienza. I documenti consegnati vengono analizzati dalle autorità. Se la documentazione è adeguata, l'immigrato viene ammesso alla seconda fase. Questa consiste in una riunione con un gruppo di esperti. Il NOKUT deciderà in base al giudizio degli esperti. Questo tipo di procedura riguarda l'Afghanistan, la Repubblica democratica del Congo, l'Iraq, la Liberia, la Sierra Leone e la Somalia.⁵⁰

La formazione sul mercato del lavoro

Un altro dispositivo, che si integra al sistema di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze in Norvegia, è la formazione professionale e linguistica che fa parte delle politiche del governo in materia d'integrazione sociale degli immigrati (Cedefop, 2012).

*La formazione in ambiente protetto*⁵¹ è uno strumento importante offerto agli immigrati scarsamente qualificati che vogliono svolgere una professione.

La durata massima della formazione è di due anni, ma questo periodo può essere prolungato nel caso in cui il partecipante voglia svolgere una professione nel quadro di una certificazione per apprendistato. Naturalmente la formazione si svolge in

⁵⁰ Nel 2013, la creazione di un nuovo sito web permette agli immigrati di tutti i paesi di trovarsi: www.workinnorway.no. Il contenuto di questo sito permette allo stesso tempo ai datori di lavoro di reperire informazioni sugli immigrati qualificati disponibili. Il sito Web fornisce peraltro numerose informazioni a riguardo dei gruppi target provenienti da paesi europei.

⁵¹ Un tipo di «compagnonnage»

azienda. L'immigrato riceve un sostegno economico dallo Stato per questo corso. Questa formazione si rivolge agli immigrati disoccupati con più di 19 anni e con un'esperienza di lavoro non riconosciuta. Hanno precedenza gli immigrati disoccupati da più tempo (almeno 26 settimane). Il corso ha una durata variabile, da una settimana a dieci mesi. Può essere abbinato (in alternanza) ad una formazione professionale e un addestramento sul luogo di lavoro. Un immigrato può liberamente lasciare il lavoro per aggiornare o migliorare le sue competenze professionali. Questo progetto si rivolge quindi anche agli immigrati con un lavoro.

Per contrastare l'uscita degli immigrati dal mercato del lavoro a causa delle loro scarse competenze di base, il governo norvegese ha avviato nel 2006 il programma «Competenze di base e integrazione sul lavoro». L'obiettivo era di dare agli immigrati adulti la possibilità di acquisire le competenze di base delle quali avevano bisogno per rispondere alle esigenze di mercato. Si tratta di un sostegno finanziario che permette agli immigrati di seguire alcuni corsi per sviluppare le competenze essenziali per quanto riguarda la scrittura, la lettura, la matematica o l'informatica.

Secondo il Cedefop (2012), il mercato della formazione professionale per le persone immigrate costituisce una parte importante del sistema educativo norvegese. La formazione è inserita in diverse misure pubbliche, che riguardano gruppi target come gli immigrati.

Queste misure cambiano a seconda delle fluttuazioni del mercato del lavoro e del numero dei disoccupati.

- L' «ambiente protetto» sul luogo di lavoro costituisce un modo, per l'immigrato, di acquisire le competenze pratiche per ottenere un impiego cosiddetto «ordinario». La durata è di almeno due anni. Alla fine della formazione viene rilasciata una certificazione (*Journeyman's Certificate*). L'immigrato è finanziato.

- Alcuni corsi (*Labour market courses*) permettono di attrezzare le persone disoccupate (di almeno 19 anni) e che abbiano acquisito delle competenze attraverso l'esperienza. Un immigrato disoccupato da più di 26 settimane con una bassa qualificazione ha la priorità nei programmi di formazione (certificazione delle competenze) in relazione alle sue qualifiche.

•Nel 2006, il governo ha inaugurato il programma *Basic Competence in Working Life Programme*, per gli immigrati (ma anche per gli autoctoni) che sono esclusi dal mercato del lavoro a causa della loro bassa qualificazione. Questo programma permette a tutti gli adulti di acquisire delle competenze di base che gli permettano d'integrarsi nel mercato del lavoro, secondo i cambiamenti della società. Si tratta di una borsa di studio per corsi di lettura, scrittura, calcolo e TIC (tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione).

Dal 2004, i nuovi immigrati (entrati legalmente nel paese) sono obbligati a seguire un corso di un anno (a tempo pieno) d'introduzione alla società norvegese. Si tratta di un corso di lingua, società e formazione professionale.

La VAE norvegese

Il riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza in Norvegia è inserito in un quadro legale frutto di una concertazione tripartita tra lo Stato, i sindacati e l'industria (inclusi gli attori dell'educazione degli adulti). Questa concertazione tra attori sociali costituisce una caratteristica interessante del modello norvegese. Il VAE è utilizzato come mezzo per strutturare programmi di formazione (e di qualificazione) adattati, ad esempio, all'immigrazione (Mohn, 2008) e alla formazione professionale (Carlsten et al. 2006).

Esistono 19 comitati-consigli in Norvegia che offrono il VAE per tutti i tipi di qualifiche.

Il NOKUT valuta solo il livello d'istruzione secondaria, l'insegnamento superiore, l'insegnamento professionale, le competenze specifiche dell'immigrato, l'istruzione in Norvegia e l'esperienza di lavoro. Per farsi riconoscere le competenze extra scolastiche e la propria esperienza, l'immigrato può utilizzare il VAE per accedere al sistema di istruzione (in modo da acquisire un riconoscimento del diploma o un diploma differente) e per accedere al mercato del lavoro. Vale anche per la certificazione sul luogo di lavoro (*Journeyman's Certificate*).

I metodi adottati in materia di VAE sono (Mohn, 2008):

•le tecniche fondate sul dialogo che necessitano di una preparazione individuale e di un colloquio. Queste tecniche sono particolarmente indicate per gli adulti che

mostrano difficoltà a leggere, scrivere o fare i conti;

- la valutazione attraverso il portfolio (o portafoglio di competenze), partendo da un formulario «*charting*», fornito da un centro di servizi. Questa tecnica si basa sulla documentazione e non sul colloquio. Il candidato invia un formulario segnaletico al «centro servizi» con i certificati e i rapporti. Questo metodo esige una buona documentazione scritta delle qualifiche della persona. La valutazione comincia da un colloquio che permette di esaminare la formazione, l'esperienza professionale, le conoscenze linguistiche e gli obiettivi della persona. Dopo questo colloquio, un professionista specializzato convoca l'immigrato per un secondo colloquio più accurato, dopo il quale l'immigrato dovrà dimostrare le sue capacità nella pratica. Viene valutata quindi la capacità teorica e pratica. Questo metodo tiene conto delle conoscenze e delle esperienze non documentate e che possono applicarsi, qualunque siano le difficoltà d'apprendimento e di lingua;

- i test professionali, che cominciano da un colloquio generale (per valutare l'esperienza, la formazione, la padronanza della lingua e gli obiettivi di carriera). Un secondo colloquio viene condotto da uno specialista, che si interessa alle capacità specifiche del richiedente (si valuta l'aspetto teorico e pratico del mestiere) per le esperienze che non sono documentate.

Un immigrato che viene ammesso in un'istituzione scolastica (ad esempio una università) deve avere un permesso di soggiorno per studio in Norvegia. Deve dimostrare inoltre che possiede le risorse necessarie per proseguire i suoi studi. Il lavoratore immigrato qualificato, per il quale una formazione aggiuntiva o una forma pratica sono necessarie affinché le sue qualifiche e le sue competenze siano riconosciute in Norvegia, deve ottenere un permesso di soggiorno di 2 anni per qualificarsi per il lavoro in Norvegia e deve prevedere un anno aggiuntivo per raggiungere un livello base della lingua.

Le professioni regolamentate

Van Riemsdijk e Cook (2013) ricordano che diverse aziende norvegesi hanno carenza di mano d'opera qualificata, specialmente ingegneri e specialisti in TI. Sono soprattutto le imprese di ingegneria, tecnologia, scienze e matematica le più carenti. Questa penuria sarebbe spiegata dalla debole attrattiva che queste professioni

esercitano sui giovani e dai tassi di abbandono elevati. La Norvegia è dunque attraente, proponendo agli immigrati altamente qualificati in questi settori dei vantaggi sociali interessanti (per esempio: la sicurezza sociale), una qualità di vita e un ambiente (di vita) sicuro. Inoltre, un sistema di «carta verde» è stato attivato per attirare gli immigrati altamente qualificati in questi settori caratterizzati da una carenza di mano d'opera qualificata.

Nel 2010 il governo norvegese ha liberalizzato le sue politiche in materia d'immigrazione per favorire gli immigrati qualificati provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea.

Questa politica favorisce anche gli studenti universitari di paesi terzi, che cercano lavoro in Norvegia dopo i loro studi. Nonostante tutta la buona volontà degli attori coinvolti e nonostante le numerose misure messe in pratica, esistono ancora delle barriere all'integrazione sociale ed economica degli immigrati qualificati (Cook, 2013). Le tempistiche sono troppo lunghe per accedere ad un impiego, le tappe troppo difficili e i costi troppo onerosi per i candidati all'immigrazione (ad esempio i costi di trasporto e di alloggio). Sono soprattutto le reti familiari e sociali che sembrano favorire l'integrazione e la mobilità degli immigrati (Van Riemsdijk e Cook, 2013).

Cosa dire delle professioni regolamentate?

In materia di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze per una professione regolamentata (es: ingegnere), l'immigrato deve rivolgersi all'istituzione che regola tale professione.⁵² Gli istituti universitari sono poco inclini a migliorare il loro processo di riconoscimento dei titoli per gli immigrati qualificati. Il costo elevato delle procedure amministrative e una scarsa condivisione del rischio tra gli attori coinvolti sono i principali motivi di questa resistenza. Non esiste nessuna sorveglianza sulle procedure di riconoscimento. In altre parole le università non hanno alcun vantaggio a riformare il processo per favorire un immigrato qualificato poiché non riconoscere i diplomi acquisiti all'estero implica che l'immigrato si iscriva ai corsi regolari per i quali le università sono finanziate.⁵³

⁵² non ci sono informazioni disponibili riguardo alla durata delle procedure di riconoscimento per le professioni regolamentate. Sembra tuttavia che queste procedure siano lunghe e poco trasparenti.

⁵³ Bisogna notare che tutti i programmi accademici, inclusa la formazione professionale sono al momento rimodulati secondo il Quadro nazionale delle qualificazioni norvegese (NNQF), stabilito

Tre misure apposite

1. Il riconoscimento delle qualifiche (diplomi) nel quadro di una professione regolamentata. Esiste una lista delle professioni regolamentate (online).
2. Il riconoscimento delle qualifiche per professioni non regolamentate; la maggior parte non necessita di un riconoscimento ufficiale delle qualifiche per poter lavorare in Norvegia. Sarà il datore di lavoro a decidere se l'immigrato risponde alle esigenze della qualifica richiesta. Il portfolio deve essere scritto in inglese o in norvegese. L'immigrato potrà utilizzare i servizi di traduzione ufficiali per far valere i suoi titoli di studio e tutta la documentazione pertinente presso il datore di lavoro.
3. La Norvegia propone inoltre un dispositivo sulla formazione professionale che porta ad una certificazione professionale. La maggior parte dei mestieri non sono regolamentati (o controllate dalla legge). Si tratta quindi di una certificazione facoltativa.

Il posto dei datori di lavoro e degli attori sociali

Secondo Van Riemsdijk e Cook (2013), i metodi di selezione degli immigrati qualificati adottati dai datori di lavoro sono svariati. Pensiamo, ad esempio, a internet, agli annunci sui quotidiani, allo *speed dating*, ai cacciatori di teste, ai portali di ricerca di lavoro, a Twitter, Facebook e LinkedIn. Ci sono inoltre le agenzie di collocamento internazionali.

C'è una forte competizione tra i datori di lavoro per quanto riguarda le assunzioni degli immigrati qualificati. Le procedure rimangono informali. I criteri cambiano a seconda del livello di competizione e del bisogni del mercato. (l'offerta e la domanda)⁵⁴. Numerosi imprenditori cercano anche di sviluppare il loro mercato impiegatizio e offrono, in certi casi, dei «bonus» ai loro lavoratori per raccomandare altri immigrati qualificati nei posti vacanti; questa misura favorisce lo sviluppo di reti tra gli immigrati qualificati (*chain migration*)⁵⁵.

nel 2011 (Cedefop, 2012)

⁵⁴ L'ambiente dell'ingegneria sarebbe in particolare caratterizzato da situazioni strane. Le imprese ricevono, ad esempio, dall'agenzia di collocamento CV di persone che già lavorano per quell'impresa.

⁵⁵ Un lavoratore immigrato che raggiunge ad esempio un amico in Norvegia.

Tuttavia, questa pratica sarebbe usata maggiormente dagli immigrati poco qualificati. La criticità di questa procedura risiede nel fatto che il candidato non ha necessariamente il profilo ricercato per l'impiego.

Le agenzie di collocamento seguono con attenzione le tendenze sociali e le integrano nelle loro strategie di reclutamento. Per esempio, un'agenzia può organizzare degli eventi *speed dating* nelle città più grandi della Norvegia. I clienti presentano velocemente le loro imprese, poi viene fatto un breve incontro tra il responsabile del personale e il potenziale candidato così come una verifica delle referenze del candidato. Le agenzie vengono così in contatto con immigrati qualificati che possono nel breve periodo essere indirizzati verso un posto di lavoro.

L'*European Employment Service* (EURES) è un altro intermediario nella selezione internazionale di lavoratori qualificati in Norvegia. La commissione europea ha creato l'EURES nel 1993 per accrescere la mobilità internazionale. I consiglieri dell'EURES svolgono un compito importante in tema di gestione della diversità culturale. Essi possono in particolare, fornire informazioni ai datori di lavoro norvegesi sulle differenze culturali, i sistemi educativi e la qualità dei diplomi acquisiti all'estero.

4.2.3 Il modello germanico

Il modello germanico del riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, rappresentato principalmente dalla Germania e l'Austria, è costituito da un insieme frammentato di pratiche, con obiettivi chiari ma che rivolti a utenti particolari e ben definiti (OCSE, 2010).

Il modello tedesco

Il riconoscimento delle competenze degli immigrati in Germania⁵⁶ è cominciato quando la Commissione europea ha presentato, nel 2005, il Quadro europeo delle certificazioni (EQF dall'inglese *European Qualification Framework*)⁵⁷. La Germania stava entrando, all'epoca, in un periodo di declino della sua popolazione in età lavorativa. L'EQF rappresentava allora un modello da seguire per anticipare e

⁵⁶ La Germania è una Repubblica democratica fondata su un'economia sociale di mercato, che combina il libero mercato del lavoro, in un'economia competitiva, fondata sul progresso sociale. La Germania è costituita da sedici *länder* (o Stati).

⁵⁷ Secondo la direttiva europea 2005/36/CE

sostenere l'offerta di immigrati qualificati, specialmente nei settori industriali indeboliti dalla penuria di mano d'opera qualificata. Le politiche tedesche a riguardo non hanno però avuto l'effetto sperato, soprattutto per gli immigrati provenienti da paesi non membri dell'Unione Europea (Bosswick, 2013). Uno dei principali ostacoli all'integrazione degli immigrati riguardava la formazione professionale (Seidel *et al.* 2008).

Per accedervi, numerosi programmi esigevano una qualifica rilasciata dal sistema dell'istruzione nazionale per esercitare la professione. L'equivalenza delle qualifiche straniere era difficile da stabilire a partire dai criteri tedeschi e ancora più difficile era per le qualifiche di immigrati provenienti da paesi non appartenenti all'UE.

Seidel *et al.* (2008) hanno stabilito una relazione tra questo ostacolo e le disparità nell'accesso al mercato del lavoro per gli immigrati qualificati, ancora più accentuate negli immigrati con basse qualifiche. Gli autori aggiungono che gli immigrati hanno un livello di scolarizzazione inferiore rispetto ai locali: il 40% degli immigrati ha una formazione tecnica mentre la percentuale dei locali è del 69%. La differenza si spiega con la qualifica d'ingresso nel paese d'accoglienza. Inoltre, agli immigrati veniva chiesto di adattarsi culturalmente quando accede al mercato del lavoro.⁵⁸ All'epoca, i programmi di formazione sviluppati dai datori di lavoro erano culturalmente incompatibili con gli immigrati. Questi ultimi infatti avevano poca familiarità con gli strumenti di sviluppo della mano d'opera tedesca, e questo si è tradotto per gli immigrati in diseguaglianze di competenze (o nell'accesso alle competenze) e di carriere.⁵⁹ La soluzione era dunque l'accumulo di qualifiche straniere con i programmi tedeschi di formazione e di riconoscimento di qualifiche (Seidel *et al.*, 2008).

In quest'ottica il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è impegnato a documentare e finanziare dei progetti innovativi in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati, che si estendono al di là dei limiti europei.

Il dibattito politico è proseguito fino alla legge del 2012 sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati.⁶⁰ Questa nuova legge si è focalizzata sul

⁵⁸ Seidel *et al.* (2008) osservano che le diseguaglianze d'accesso alla formazione tendono a sparire nelle generazioni.

⁵⁹ Amplificate dalle barriere linguistiche.

⁶⁰ *Federal Law of Foreign Qualifications (BQFG)*

riconoscimento «pre-migratorio» degli immigrati provenienti dai paesi membri e non membri dell'UE. Essa riguarda anche il riconoscimento delle qualifiche non formali e informali. In questo, l'esperienza appare dunque come un valore sicuro per l'immigrato quando la prova d'equivalenza formale delle sue qualifiche (esempio: un diploma, una certificazione, ecc) è difficile o addirittura impossibile da documentare. (Bosswick, 2013).

Peraltro, la Germania sarà ancora caratterizzata per i prossimi vent'anni da un'importante carenza di mano d'opera qualificata (Costanza e Zimmermann, 2013). Per questo motivo il governo tedesco coopera con numerosi paesi europei per la creazione di accordi reciproci di riconoscimento dei lavoratori qualificati, che potremmo tuttavia definire come «accordi chiusi» in quanto i paesi dell'Europa dell'Est ne sono esclusi. Gli immigrati provenienti dall'Europa dell'Est sarebbero economicamente meno vantaggiosi per la Germania, dato che sono portati a lavorare in impieghi scarsamente qualificati e quindi socialmente fragili.⁶¹

Tuttavia, in seguito agli accordi dell'Unione europea sulla mobilità della mano d'opera, si può osservare una certa flessibilità grazie all'apertura della Germania al riconoscimento di titoli stranieri provenienti da paesi come la Moldavia, la Georgia e l'Armenia.⁶² Ricordiamo che la Germania è il terzo paese europeo per quanto riguarda il rischio di povertà degli immigrati, dopo la Danimarca e la Svezia (Costanza e Zimmermann, 2013). L'analisi del mercato del lavoro tedesco rivela d'altronde che le barriere strutturali di accesso alla qualifica per gli immigrati sono al momento relativamente deboli (Speckesser, 2013).

Gli immigrati hanno gli stessi diritti sociali dei locali. Essi hanno lo stesso accesso alla formazione professionale e ai programmi d'integrazione sociale. Inoltre, la Germania ha riformato nel 2013, le sue politiche del mercato del lavoro, in modo da facilitare l'accesso all'assicurazione dell'occupazione per gli immigrati. Un recente tendenza della giurisprudenza tende inoltre a favorire l'immigrazione economica in Germania.⁶³ Si pensa tuttavia che il flusso d'immigrati provenienti dall'Europa dell'Est così come dall'Europa del Sud sia congiunturale e di breve periodo.

⁶¹ Gli immigrati provenienti dall'Ucraina sono quelli che occupano, in Germania, i posti di lavoro meno qualificati.

⁶² Al momento, l'immigrazione in Germania è maggiormente proveniente da paesi membri dell'UE, tra cui in particolare Polonia, Italia, Grecia, Romania e Turchia.

⁶³ In particolare, allargando la possibilità dei sussidi di disoccupazione per gli immigrati.

Il quadro nazionale tedesco delle qualifiche

La Germania si è dotata nel 2012 di un quadro nazionale delle qualifiche: il *Deutscher Qualifikationsrahmen*⁶⁴. Questo strumento s'iscrive nel movimento europeo della trasparenza delle qualifiche (Cedefop, 2013). Vuole facilitare il confronto tra le qualifiche e la mobilità della mano d'opera. Permette anche di sostenere l'istruzione e la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita. Ispirandosi al modello europeo, il quadro nazionale delle qualifiche comporta otto livelli di qualificazione. Ognuno di questi livelli rimanda a delle esperienze educative che vengono enunciate come «competenze»⁶⁵. Si tratta di uno strumento di base per il riconoscimento delle qualifiche dell'immigrato, ponendo l'accento sui risultati dell'apprendimento e non sui mezzi che hanno permesso all'immigrato di apparire qualificato agli occhi del paese ospite. Il quadro nazionale tedesco delle qualificazioni non è tuttavia privo di criticità. Sembra limitato rispetto al riconoscimento degli apprendimenti «non formali» degli immigrati (Hanft e Rein, 2007). Inoltre, il quadro nazionale non copre ancora l'insieme delle qualifiche del sistema dell'istruzione nazionale. Viene applicato solamente alla formazione professionale e all'istruzione post-secondaria. Ciò nonostante, alcuni attori sociali (educatori, sindacati, datori di lavoro) partecipano a dei progetti pilota per migliorare il funzionamento del quadro nazionale delle qualifiche.

La legge federale sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati

La nuova legge sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati⁶⁶ è caratterizzata da una strategia pre-migratoria, una considerazione degli apprendimenti non formali e informali, e da una apertura verso i paesi non membri dell'UE. Essa riguarda le professioni regolamentate e non regolamentate.

Per le professioni regolamentate, il riconoscimento delle competenze dell'immigrato è una condizione preliminare e obbligatoria. Si considerano ad esempio medici,

⁶⁴ O *German Qualifications Framework-DQR*

⁶⁵ Si riconosce in Germania tre tipi di competenze: le competenze professionali (conoscenze e capacità tecniche), le competenze sociali (spirito di squadra, comunicazione e coinvolgimento) e le competenze personali (autonomia, responsabilità, riflessività, capacità d'apprendimento, ecc).

⁶⁶

infermieri, avvocati, insegnanti, maestri di scuole d'infanzia e ingegneri.⁶⁷ Per le professioni non regolamentate, il riconoscimento delle competenze dell'immigrato non viene richiesto dalla legge. Nel caso, l'immigrato potrebbe accedere direttamente al mercato del lavoro. È risaputo tuttavia che il riconoscimento delle competenze nel quadro di una professione o di un mestiere non regolamentato può fornire al datore di lavoro una miglior comprensione delle qualifiche dell'immigrato. L'immigrato può utilizzare questo riconoscimento facoltativo per accedere più facilmente alla formazione professionale.

Bosswick (2013) precisa che questa nuova legge del 2012 non riguarda né il riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza (VAE) per l'accesso al sistema di istruzione nazionale, né le leggi degli stati (*länder*) che trattano del riconoscimento delle qualifiche per gli immigrati.⁶⁸ Essa riguarda più che altro il riconoscimento delle competenze dell'immigrato per l'accesso al mercato tedesco su scala nazionale. Le leggi degli stati in materia di riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati sono attualmente rimaneggiate alla luce della nuova legge nazionale sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati. Si cerca di uniformare le pratiche di riconoscimento delle qualifiche, in Germania e nell'ottica dell'Unione Europea per accelerare l'integrazione della Germania nei mercati mondiali del lavoro.

Nel 2011, il governo tedesco ha adottato il concetto di «riserva di mano d'opera qualificata» (OCSE, 2012b). Questo concetto punta a rafforzare l'offerta di lavoratori qualificati per migliorare le condizioni d'integrazione al mercato del lavoro gli immigrati accolti. Da all'immigrato il diritto, nei tre mesi successivi alla domanda, di far valutare le sue qualifiche acquisite all'estero, rispetto ad una lista di quasi 350 professioni per la maggior parte regolamentate. La procedura di valutazione si basa su un referenziale delle equivalenze. La qualifica viene valutata secondo lo scarto determinante rispetto all'equivalente tedesco. Bisogna notare che la nazionalità dell'immigrato non viene più considerata. Il governo ha inoltre creato delle filiali regionali che forniscono informazioni di base per aiutare i richiedenti a trovare le

⁶⁷ Esiste on line una lista delle professioni regolamentate.

⁶⁸ La maggior parte delle professioni regolamentate in Germania richiedono un diploma di livello universitario. Alcune di queste sono regolate a livello federale, altre a livello di ciascun *länder*. La stessa professione può essere soggetta alla legge federale e alle leggi degli stati (*länder*). Diversi organismi possono regolare la stessa professione. Si tratta infatti di un sistema molto complicato e poco comprensibile per l'immigrato che desidera farsi riconoscere le proprie qualificazioni (Bosswick, 2013).

risposte appropriate. Questo concetto di «riserva di mano d'opera qualificata» punta anche ad attirare i lavoratori immigrati qualificati a partire da un sistema che tiene conto dei bisogni specifici del mercato del lavoro tedesco. Così, il governo ha stabilito una «lista positiva» di mestieri e professioni per i quali esiste una penuria reale o prevista di mano d'opera qualificata. Questa lista viene aggiornata dall'Agenzia federale del lavoro ogni sei mesi, sulla base di una previsione dell'occupazione. I professionisti coinvolti da questa strategia sono altamente qualificati (per esempio: medici, ingegneri).

Secondo l'OCSE (2012b), questa strategia punta ad abbassare l'importo del reddito richiesto per il rilascio del permesso di soggiorno permanente agli immigrati specializzati altamente qualificati così come ai quadri che possiedono una esperienza professionale eccezionale.⁶⁹

Infine, l'immigrato qualificato può fare richiesta della «carta blu europea», che assomiglia alla *Green Card* degli Stati Uniti. Si tratta di un permesso di soggiorno e di lavoro per le persone altamente qualificate.

In Germania, questa carta è un titolo di soggiorno dedicato agli immigrati qualificati che provengono da paesi membri e non membri dell'Unione Europea.

Essa deriva dalla legge del 2012 sul riconoscimento degli immigrati qualificati.⁷⁰ Questa carta accorda un soggiorno ai cittadini di paesi terzi altamente qualificati per un periodo che varia da uno a quattro anni. Un portale online permette a chi ne faccia richiesta di verificare la pertinenza della sua qualificazione e se essa sia riconosciuta.

Il sistema «duale» per le professioni non regolamentate: un interesse per il riconoscimento delle competenze

La formazione professionale in Germania rimanda alla legge federale sul sistema duale e la formazione in alternanza⁷¹. Il sistema di formazione duale è caratterizzato dall'alternanza di apprendistato sul luogo di lavoro e di formazione teorica svolta in classe, generalmente in un istituto di formazione professionale nazionale. In questo periodo di formazione, l'apprendista che firma un contratto

⁶⁹ Nell'ottica del ricambio di lavoratori anziani.

⁷⁰ L'OCSE (2012b) dice che questa soglia passerebbe da 66000 euro annui a 48000. Si vuole attirare gli immigrati dal basso, permettendogli di esercitare le loro professioni, ma in condizioni di salario meno interessanti. Nel 2009, la soglia era stata fissata a 88000 euro.

⁷¹ *Federal Law on dual system alternance training o Berufsbildungsgesetz, BBiG.*

d'apprendistato riceve un alloggio. Circa 340 mestieri funzionano secondo il sistema duale. La legge federale impone una valutazione delle competenze fatta sul luogo di lavoro, da un collega specializzato o attraverso dei test. Questo sistema di formazione nazionale è inquadrato nei differenti sistemi di formazione regolati dalla legislazione provinciale (a livello dei länder⁷²). La nuova legge federale sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati (BQFG) è costruita coerentemente con il sistema duale di formazione professionale (Bosswick, 2013).

Il riconoscimento delle competenze degli immigrati nel quadro del sistema duale è sotto la responsabilità delle camere del commercio tedesche, sotto l'egida dell'IHK FOSA (*Foreign Skills Approval*). L'IHK FOSA gestisce il riconoscimento dei diplomi professionali acquisiti all'estero.⁷³ L'organismo accetta le domande di riconoscimento e verifica in quale misura le qualifiche straniere possano essere equivalenti a quelle tedesche. L'IHK FOSA rilascia un documento ufficiale (legale) che confermi l'equivalenza della qualifica straniera con quella tedesca corrispondente. L'immigrato è quindi legalmente considerato come titolare di una qualifica tedesca. Potrebbe trattarsi di un'equivalenza parziale: il documento fa fede delle competenze mancanti che l'immigrato potrà integrare attraverso una formazione di tipo duale, per eventualmente riproporre la sua domanda d'equivalenza.⁷⁴

La legge sul riconoscimento delle qualifiche fa in modo che i datori di lavoro non debbano più riconoscere le qualifiche straniere. Si rimanda al «*Foreign Skills Approval*» che convalida l'equivalenza delle qualifiche. I criteri sui quali si basa l'equivalenza delle qualifiche sono la durata della formazione, la pertinenza delle conoscenze acquisite e l'esperienza. Un immigrato può anche accedere ad un mestiere artigianale regolamentato. In certi settori, dove occorre una licenza o la qualifica di maestro artigiano, l'immigrato avrà bisogno di un certificato d'equivalenza per potersi iscrivere nel registro degli artigiani e dei mestieri. (Tritscher e Nowak, 2011). Può anche esercitare come imprenditore se riesce a dimostrare che possiede almeno 5 anni di esperienza. Bosswick (2013) spiega tuttavia che questo tipo di riconoscimento risulta molto difficile da ottenere per l'immigrato proveniente da un paese che non sia

⁷² *Länder school law*

⁷³ IHK FOSA «Benvenuti sul sito dell'IHK FOSA», <http://www.ihk-fosa.de>

⁷⁴ La Germania soffre di una mancanza di mano d'opera qualificata a causa di una demografia decrescente qui si fa sentire in alcune rami industriali. Il governo cerca quindi di attirare gli immigrati qualificati per colmare la mancanza sul mercato del lavoro.

membro dell'Unione Europea.

Infine, esiste anche un dispositivo di qualifica settoriale (*apprenticeship*) che è sviluppato dall'impresa a partire da referenziali delle competenze elaborate dai partner sociali. In questo caso la formazione sul luogo di lavoro è sviluppata e finanziata dall'impresa. Questo quadro delle competenze è riconosciuto a livello nazionale e comprende programmi sviluppati dall'impresa (Tritscher e Nowak, 2011).

La procedura per le professioni regolamentate

La legge sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati impone una durata dai tre ai quattro mesi per portare a termine l'analisi dell'equivalenza delle qualifiche di un richiedente.

Qualora gli esperti rilevino delle differenze minori tra la qualifica degli immigrati e quelle del paese, il dossier viene accettato. Quando sono evidenziate importanti differenze, l'immigrato potrà far valere la sua esperienza (non formale e informale) per ottenere un'equivalenza. Potrebbe trattarsi di una misura compensatoria come un corso di formazione oppure si tratta di sottoporsi ad un test teorico o attitudinale. L'immigrato dovrà fornire gli originali dei suoi diplomi. Potrebbe presentare altra documentazione pertinente per la sua richiesta. Se la qualifica dell'immigrato non può ancora essere convalidata, degli esperti potrebbero determinarla mediante colloqui, test attitudinali, prove pratiche o teoriche.

La legge fornisce una lista di professioni regolamentate con il rispettivo tipo di tecnica di valutazione associata. Tuttavia, la legge non informa sulla metodologia propria di ciascuna tecnica di valutazione.

Si rimanda ai professionisti la scelta della metodologia di valutazione appropriata.

In questo caso una buona conoscenza della lingua è richiesta solamente qualora la professione lo richieda (esempio: professore, medico, ecc..). Alcune professioni regolamentate sono soggette ad un riconoscimento parziale. Altre misure di accompagnamento sono previste non come parte integrante del riconoscimento, ma piuttosto per favorire l'integrazione sociale dell'immigrato: l'acquisizione di competenze culturali per una professione particolare, la formazione sulle leggi del lavoro o sulle leggi specifiche della professione. Queste sono modalità

d'accompagnamento che non sono previste dalla legge ma ammesse dagli ambienti qualificati⁷⁵, migliorando le condizioni d'integrazione nel mercato del lavoro per gli immigrati.

La procedura per le professioni non regolamentate

Il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze per le professioni non regolamentate è facoltativo. La legge sul riconoscimento delle qualifiche agli immigrati non prevede alcun obbligo fatta eccezione nel caso di valutazione dell'esperienza. Così in caso di respingimento di una qualifica straniera, la legge richiede una spiegazione «positiva» della decisione, ossia un piano dettagliato della qualifica, delle competenze e delle esperienze, che l'immigrato deve fare per completare il suo dossier. Potrà ricorrere ai servizi di formazione disponibili sul mercato. Gli Stati (länder) sono autonomi in materia di riconoscimento delle qualifiche per le professioni non regolamentate. Ogni Stato si è dotato di propri leggi e dispositivi, molto diversificati, che permettono al lavoratore immigrato qualificato di tentare la fortuna in un altro stato, in caso di rigetto della sua domanda.

Il modello austriaco

Un quadro nazionale austriaco di qualifiche si sta sviluppando dal 2007. L'obiettivo di questo quadro è di mappare ufficialmente le qualifiche riconosciute a livello nazionale. Il quadro permette di allineare la qualifica austriaca all'Unione europea. Si vuole fare in modo che le qualifiche siano di facile comprensione e paragonabili. Si desidera allo stesso tempo favorire il percorso di qualificazione tra la formazione professionale e l'istruzione formale. Sono prese in considerazione tutte le forme di apprendimento (formale, non formale e informale).

Le ricadute di questo quadro nazionale di qualifiche per l'Austria sono molteplici. Menzioniamo, ad esempio, il fatto che esso rinforza i legami tra i partner sociali (datori di lavoro, sindacati, sistema di istruzione) che hanno tradizionalmente punti di vista differenti sulla questione delle qualifiche e della mobilità della mano d'opera. Permette inoltre di rendere le qualifiche trasparenti e paragonabili. Esiste anche un importante quadro di riferimento per il VAE, poiché esso è costruito in

⁷⁵ La direttiva 2009/50/CE

funzione dei risultati. Il quadro nazionale delle qualifiche è considerato come uno strumento d'integrazione sociale a disposizione dell'immigrato.

In Europa le pratiche di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze, e la loro complessità scoraggiano gli immigrati a far valutare le loro qualifiche (OCSE, 2013). Nonostante le ricadute positive del riconoscimento delle qualifiche degli immigrati sul mercato del lavoro, solamente il 30% degli immigrati con un livello post-secondario ha chiesto il riconoscimento delle proprie qualifiche. Il tasso di successo è del 90%. Gli accordi bilaterali, nel caso di paesi dell'ex-Jugoslavia e della Germania, consentono una accelerazione delle procedure di riconoscimento delle qualifiche. L'Austria fissa per regolamento e a partire dal quadro nazionale i salari degli immigrati a seconda delle loro qualifiche. Questo tipo di accordi favorisce l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro in una prospettiva di mobilità ascendente (Cedefop, 2013). L'apprendimento sull'ambiente di lavoro è collegato, tra le altre cose, al quadro nazionale delle qualifiche e al sistema duale. Quest'ultimo si basa su un insieme di referenziali per mestiere (*Berufsprofil*). Esso mette in rapporto attività, descrizioni dei compiti e profili dell'impiego (*Berufsbild*) con le conoscenze e le competenze che l'apprendista deve acquisire.

I dispositivi specifici sull'immigrazione in Austria

L'Austria propone, dal 2011, numerosi strumenti di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Uno di questi dispositivi è la «Carta Rossa-Bianca-Rossa» (RWRC). Esso funziona per punti e i criteri considerati sono la qualifica, l'esperienza professionale, la conoscenza della lingua, l'età e gli studi in Austria. La RWRC vale per un periodo di dodici mesi. In seguito, l'immigrato qualificato può richiedere una «RWRC-Plus» che consente libero accesso al mercato del lavoro austriaco. I membri della famiglia dell'immigrato che riceve una RWRC si vedono automaticamente rilasciare una RWRC-Plus. Essi devono tuttavia dimostrare che parlano tedesco. La RWRC è aperta a tutti i paesi membri dell'Unione Europea. Gli immigrati provenienti da paesi esterni all'UE utilizzano invece la «carta blu».

In queste situazioni, l'immigrato qualificato dovrà provare di aver frequentato un minimo di tre anni di studi superiori e di avere un lavoro, corrispondente alla sua qualifica, garantito per la durata minima di 24 mesi. Questa carta costituisce un

prerequisito per la RWRC-Plus. Gli immigrati altamente qualificati sono anche sottoposti ad una valutazione per punti. Le condizioni per l'immigrato altamente qualificato sono tuttavia più vantaggiose poiché il candidato non deve presentare come requisito preliminare un'offerta di lavoro.

Inoltre può ottenere un visto di breve durata (sei mesi), che gli consente di cercare lavoro sulla base delle sue competenze (*Job Seeker Visa*). Quando un candidato trova un impiego che corrisponde alla sua qualifica, gli viene rilasciata la RWRC. Oltre ai criteri generali dell'esperienza professionale, della conoscenza linguistica e dell'età, il metodo per punti valuta anche alcune attitudini particolari: la qualifica, l'esperienza di lavoro, la conoscenza della lingua e il fatto di avere studiato in Austria. La procedura è gestita dall'individuo. L'immigrato qualificato deve consultare una lista di lavori con carenza di mano d'opera e deve impegnarsi a seguire una formazione professionale in uno dei mestieri che avrà scelto per aver diritto ad entrare nel mercato del lavoro austriaco.

Un altro dispositivo riguarda il riconoscimento dei «lavoratori chiave» che sono originari di paesi non membri dell'Unione Europea. Si vorrebbe, con questo dispositivo, attirare nuovi imprenditori grazie a delle condizioni economiche vantaggiose e agli incentivi fiscali offerti in Austria. Questo sistema è compreso nel quadro del RWRC per gli immigrati provenienti da paesi esterni all'Unione europea.

Per ottenere questo riconoscimento, chi fa domanda deve dimostrare che la sua attività professionale in Austria sia di beneficio all'economia generale. Per esempio, l'attività professionale potrebbe favorire un trasferimento di capitali d'investimento verso l'Austria, nuovi posti di lavoro o dare maggior sicurezza ai lavoratori già presenti nel paese.

Per quanto riguarda l'istruzione, si rimanda al concetto di *nostrifikation*, che designa la naturalizzazione che accorda i diritti di cittadinanza a uno straniero e per estensione il riconoscimento delle sue qualifiche (diplomi). Questo sistema si basa su una logica di equivalenza tra diversi paesi anche per gli apprendimenti non formali e informali. Non esistono procedure ammesse a livello nazionale per la validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza. Tuttavia, i partner sociali del sud dell'Austria hanno già elaborato, nel 2007, un progetto pilota, in collaborazione con i servizi d'impiego pubblico. Questo progetto riguardava la valutazione dell'apprendimento non formale

e informale nell'ottica della certificazione dell'equivalenza delle competenze acquisite.

Il modello austriaco di riconoscimento delle competenze, favorisce quindi gli immigrati qualificati.

Complessità nell'attuazione

Il modello austriaco di riconoscimento delle qualifiche dell'immigrato è relativamente complesso. Una delle ragioni che spiegano questa complessità è il fatto che molteplici istituzioni sono responsabili della qualifica (*credential*): il Ministero dell'economia, della famiglia e della gioventù riconosce le qualifiche professionali, anche il Ministero dell'istruzione, dell'arte e della cultura fornisce dei certificati di equivalenza. La *nostrifikation* è gestita dalle università in base alle norme di competenza sviluppate dal Ministero delle scienze e della ricerca. Il Ministero della sanità è responsabile del riconoscimento delle qualifiche in certe professioni sanitarie. Il riconoscimento delle qualifiche professionali è altrettanto complesso poiché si basa sul sistema duale. Questo sistema combina alcuni periodi di apprendimento sul luogo di lavoro a dei periodi di apprendimento scolastico. La maggior parte dei paesi si concentra in particolare sull'apprendimento all'interno del sistema dell'istruzione. L'Austria tende quindi a non riconoscere le qualifiche se non in modo parziale. La complessità del sistema lo rende ben poco utilizzato dagli immigrati.

Quello che possiamo ricordare della Germania e dell'Austria

La Germania si presenta come il paese dell'OCSE con meno barriere per gli immigrati altamente qualificati. Ma è vero il contrario per quelli senza qualifica.

La Germania è caratterizzata da una progressiva apertura verso l'immigrazione qualificata proveniente dai paesi non appartenenti all'Unione Europea, adocchiando tra l'altro l'Africa e alcuni paesi asiatici. La Germania accoglie ogni anno circa 25000 lavoratori provenienti da paesi esterni all'UE e all'Associazione europea di libero scambio, il che rappresenta il 2% della sua popolazione totale (OCSE, 2012b). Questa apertura si spiega con la mancanza di mano d'opera qualificata nelle piccole e medie imprese che costituiscono il fondamento dell'economia tedesca.

Il più grosso ostacolo all'immigrazione in Germania e in Austria è rappresentato dalla conoscenza della lingua tedesca e alla competizioni internazionale. A questo titolo, altri paesi offrono condizioni di lavoro (specialmente per quanto riguarda lo stipendio) più vantaggiose. È il caso, ad esempio, dei paesi scandinavi e della Svezia (OCSE, 2012b).

Anche se l'Unione europea introduce novità in materia di riconoscimento delle qualifiche, i dispositivi tedeschi rimangono molto complicati. Vengono spesso messi in discussione qualora l'immigrato desideri che si riconosca la sua esperienza professionale (non formale) o quando la sua qualifica è solo parzialmente riconosciuta (Bosswick, 2013). In questo caso, l'immigrato avrà molte difficoltà a trovare un organismo di riconoscimento delle qualifiche che possa sostenerlo.

Possiamo notare inoltre che il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati era diventato prioritario in Germania in seguito alla formazione, nel 2009, del nuovo governo liberal conservatore (Speckesser, 2013). Questo governo ha rinforzato i programmi esistenti riducendo gli ostacoli al riconoscimento delle qualifiche e la loro durata. Il regime istituzionale che caratterizza il paese ha dunque un'incidenza sull'evoluzione delle politiche e dei quadri di riferimento per il riconoscimento delle qualificazioni degli immigrati.

Un'ultima osservazione riguarda la suddivisione della qualifica. Dopo aver facilitato, nel 2012, il riconoscimento degli immigrati altamente qualificati, la Germania desidera al momento attirare professionisti intermedi cioè mediamente qualificati, partendo da una lista formale di professioni e ambiti critici per il mercato del lavoro tedesco. Fino ad allora era comune rimettersi a degli accordi bilaterali, regolati grazie ad agenzie di collocamento, che determinavano i bisogni di mano d'opera qualificata, in particolare nel caso di infermieri proveniente dalle Filippine e dalla Croazia. Per la prima volta la Germania s'interessa ai migranti mediamente qualificati (OCSE, 2012b).

I paesi che hanno stipulato accordi bilaterali e multilaterali sono quelli che hanno meno ostacoli al riconoscimento delle qualifiche degli immigrati. Le procedure sono più informali e in certi casi, il riconoscimento delle qualifiche degli immigrati è automatico. Per quanto riguarda le professioni non regolamentate, alcuni paesi non interessati da accordi bilaterali riconoscono le qualifiche degli immigrati in modo

informale. Questa pratica si rivela praticamente impossibile per gli immigrati provenienti da paesi non appartenenti all'Unione Europea (Bosswick, 2013). Allo stesso tempo, Bosswick (2013) riconosce che esistono comunque buone pratiche di riconoscimento «informale» delle qualifiche degli immigrati in certe regioni tedesche, buone pratiche basate sul giudizio di professionisti del mestiere.

4.2.4 Il modello dell'Oceania

Il modello australiano

L'Australia è un paese faro in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati (Defoort, 2008; Keating, 2008; Hawthorne, 2013). Le politiche d'immigrazione australiane somigliano ai modelli del Canada e degli Stati Uniti, che si basano su pratiche d'immigrazione selettive e qualificate. Per dare un valore al contributo potenziale dell'immigrato all'economia, l'Australia usa un sistema pre-migratorio per punti (Dacquier e Rapoport, 2005).

Gli immigrati qualificati sarebbero infatti più adatti al mercato del lavoro rispetto alle altre categorie di immigrati (Defoort, 2008). I dati statistici sull'immigrazione in Australia dimostrano infatti che più di 100000 immigrati sono stati ammessi nel paese tra il 2010 e il 2011, in base alle loro competenze (Hawthorne, 2013). Secondo il Dipartimento dell'immigrazione australiano, i principali paesi di provenienza degli immigrati sarebbero il Regno Unito (23%), l'India (12%), le Filippine (8%), il Sud Africa (6%) e l'Irlanda (6%). L'immigrazione qualificata rappresenta quasi il doppio rispetto all'immigrazione per motivi di famiglia ed è sette volte più importante dell'immigrazione per motivi umanitari. Questa immigrazione è caratterizzata da un'alta qualificazione, specialmente nei seguenti settori: informatica, ingegneria, medicina, odontoiatria, contabilità e scienze infermieristiche.

L'aumento delle richieste di permessi di soggiorno per lavori stagionali non è estraneo al regime istituzionale del paese. Il riconoscimento delle competenze dell'immigrato tende a privatizzarsi. Alcuni immigrati sono sponsorizzati addirittura dai datori di lavoro che cercano di rispondere ai bisogni del mercato (Hawthorne, 2013). Altri immigrati sono ricercati e invitati dal governo, in base alle loro competenze e altre condizioni. Ciò che caratterizza il modello australiano di

riconoscimento delle competenze dei lavoratori immigrati è il suo approccio premigratorio e la diversità dei dispositivi di riconoscimento dei lavoratori immigrati. L'Australia comprende, nei suoi percorsi migratori, le professioni regolamentate, le professioni non regolamentate, l'accesso all'istruzione e alla formazione attraverso il riconoscimento dei saperi acquisiti con l'esperienza (VAE).

I principali strumenti nazionali

L'Australia ha due quadri di riferimento dedicati al riconoscimento delle competenze degli immigrati: 1) i dispositivi comuni per i cittadini australiani e 2) i dispositivi dedicati all'immigrazione.

I dispositivi comuni

Sono dispositivi a disposizione di tutti i cittadini australiani, compresi gli immigrati. Il più importante è il quadro nazionale delle qualifiche⁷⁶. Questo quadro nazionale è nato nell'ottica di una più grande trasparenza delle qualifiche, su scala nazionale e internazionale (Wheelahan, 2011). Esso integra l'insieme dei percorsi che una persona può intraprendere per accedere all'istruzione (secondaria, superiore e professionale) e al mercato del lavoro (Moodie, 2002), senza apprendimenti inutili o ripetitivi (Misko e alii, 2007).

Il quadro nazionale delle qualifiche è connesso alla validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza (VAE). Poiché il regime istituzionale australiano tende verso il libero mercato (e la decentralizzazione), il VAE è poco regolato a livello statale⁷⁷, e ciò presuppone l'esistenza di diversi modi di funzionamento.

Esso è, per gli immigrati che desiderano accedere all'istruzione formale, una possibilità di far valere la propria esperienza.⁷⁸ Il VAE australiano rinvia alle seguenti situazioni: l'accesso all'istruzione superiore, l'accesso alla formazione professionale⁷⁹, l'accesso alla certificazione del mestiere sotto l'egida di organismi paritari, l'accesso alla formazione (*In-house training*) fornita da istituzioni di governo, dalle aziende o

⁷⁶ *Australian Qualification Framework (AQF)*, in vigore dal 1999.

⁷⁷ è comunque inquadrato nell'AQF.

⁷⁸ Il VAE non garantisce all'immigrato altamente qualificato la sua integrazione sociale. In molti casi, i datori di lavoro vogliono delle prove della competenza dell'immigrato, in base all'ambiente di lavoro.

⁷⁹ *Registered Training Organisations*.

da ambienti sindacali e l'accesso alla formazione professionale sul luogo di lavoro.

Competenze e occupazione

Bisogna sottolineare, che tutte le competenze che aumentano l'occupazione degli immigrati altamente qualificati o meno (esempio: informatica, comunicazione, lavoro di squadra, problem solving, imparare ad imparare, gestione di sé, iniziativa, ecc) possono essere riconosciute tramite il VAE, secondo il quadro nazionale delle qualifiche australiano.

L'Australia non ha dei quadri nazionali specifici dedicati all'equivalenza attraverso l'accREDITAMENTO di corsi tra le istituzioni dell'istruzione nazionale. Si fa riferimento più che altro al quadro nazionale delle qualifiche, che considera come titolo d'equivalenza le competenze (attraverso il livello di qualificazione) a seconda degli anni di studio (Keating, 2008). Ogni istituzione dell'istruzione nazionale è quindi autonoma nell'attribuzione dei crediti d'equivalenza senza doversi riferire per forza al quadro nazionale. L'adozione, da parte delle istituzioni pubbliche dell'istruzione, di un quadro di qualifiche è facoltativa. Di conseguenza, le pratiche in materia di equivalenza, sono diversificate. Infatti, il trasferimento dei crediti tra le istituzioni può basarsi sul VAE⁸⁰, a discrezione dell'istituzione di accoglienza. Al momento dell'inserimento di un immigrato in un programma di formazione, le decisioni saranno prese indipendentemente, sia attraverso il trasferimento di crediti, sia tramite il VAE o grazie ad entrambi. L'immigrato deve essere ammesso dall'istituzione pubblica prima di far valere la sua esperienza.

L'altro quadro di riferimento è il *National Training System*⁸¹, sotto l'egida dell'*Australian Quality Training Framework (AQTF)*. Questo quadro di riferimento è in relazione con il quadro nazionale delle qualifiche. Si basa su delle norme di qualità rispondenti ai bisogni propri dell'industria. L'AQTF determina le norme minime che i fornitori di servizi di formazione e di qualificazione devono rispettare. Gestisce un database sull'insegnamento e la formazione, per ogni specifico settore d'attività⁸². Comprende norme di competenza che sono delle «unità di competenza» elaborate dalle aziende⁸³. Ogni unità di competenza si riferisce a un'attestazione (nazionale).

⁸⁰ *Recognition of Prior Learning (RPL)*

⁸¹ Oppure l'*Australia's Vocational, Educational and Training (VET) system*.

⁸² *The National Training Information Service*.

⁸³ *Industry Skills Councils*.

Per esempio, una unità di competenza può riguardare la conoscenza della lingua, la lettura, il calcolo, la sicurezza e l'igiene sul luogo di lavoro.⁸⁴ Queste norme sono approvate dal Consiglio nazionale della qualità (NQC) e sono iscritte in un registro ufficiale.

La valutazione delle unità di competenza è formale. Esse di base generalmente su dei test di osservazione in situazioni reali o ricostruite, di progetti o di esercizi pratici. Le valutazioni sono fatte da esperti provenienti da un'istituzione accreditata o da ambienti industriali.

Si riconoscono allo stesso modo (tramite accreditamento) i corsi che non sono coperti a livello nazionale. Un punto importante è la collaborazione tra le organizzazioni dei datori di lavoro e delle associazioni sindacali per elaborare strumenti di qualifica della mano d'opera. Il settore della formazione professionale è dunque flessibile, proponendo agli immigrati molteplici corsi di formazione formalmente riconosciuti: la formazione professionale, fornita dalle istituzioni scolastiche o sul luogo di lavoro, la formazione fornita da organizzazioni private, l'apprendimento cibernetico, l'apprendistato (*apprenticeship*), gli stage (*traineeship*) e il VAE.

I dispositivi propri all'immigrazione

Presentiamo, in questa parte, sei strumenti specifici per il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati.

Innanzitutto il *Trade Recognition Australia (TRA)*, ossia l'organismo responsabile del riconoscimento delle competenze degli immigrati per le professioni regolamentate.⁸⁵ propone sette programmi principali. Il primo è il *Job Ready Program (JRP)*, un programma di valutazione delle competenze per lo studente straniero che vuole inserirsi nel mercato del lavoro australiano.

Esempio di un percorso di riconoscimento

Prendiamo il caso di uno studente universitario che vuole emigrare in Australia in modo temporaneo o permanente. Dovrà dimostrare le sue competenze presso il TRA, a partire da una lista ufficiale di mestieri e professioni. Dovrà anche

⁸⁴ quelle che il modello indica come competenze di base

⁸⁵ Si rimanda ugualmente al VETASSES, un altro organismo per il riconoscimento delle competenze dell'immigrato per le professioni regolamentate e non. Si tratta di un'organizzazione internazionale che sostiene l'immigrato nella valutazione delle sue qualificazioni e competenze.

dimostrare che ha avuto un lavoro in Australia di almeno 360 ore, in relazione alla sua qualifica. Gli si chiederà di elaborare⁸⁶ un dossier di prova (esempio: referenze, ricevute di pagamento) e di superare un test di lingua inglese (*International English Language Testing System(IELTS)*)⁸⁷. L'immigrato potrà, di conseguenza, dichiararsi disponibile per un lavoro. Una volta che avrà realizzato un periodo minimo di lavoro (863 ore), potrà richiedere una valutazione delle sue competenze sul luogo del lavoro. Dopo 1725 ore di lavoro (su 12 mesi), l'immigrato potrà chiedere un visto al Ministero dell'immigrazione e della protezione delle frontiere.

Lo *Skills Assessment Program* è un altro strumento offerto agli immigrati qualificati che richiedono un permesso di soggiorno temporaneo, partendo da un elenco di mestieri. Lo strumento si applica alle persone provenienti dai seguenti paesi: Brasile, Hong Kong, Macao, Fiji, India, Papua Nuova Guinea, Sud Africa, Thailandia, Vietnam, Zimbabwe. L'immigrato deve far valutare le sue competenze dal Ministero della Pubblica Amministrazione.

Un altro programma, l'*Offshore Skills Assessment Program*, permette all'immigrato di farsi riconoscere le competenze al fine di ottenere un visto australiano temporaneo. Deve dimostrare che possiede un'esperienza in una delle professioni nell'elenco delle *Nominated Occupations*⁸⁸. Deve possedere il passaporto di un paese riconosciuto⁸⁹ e le sue competenze verranno in seguito valutate da un'organizzazione accreditata attraverso il TRA-approved RTO. Attraverso questo procedimento, si desidera identificare gli immigrati che possono esercitare le loro competenze nell'immediato, senza ulteriori aggiornamenti. La responsabilità del RTO è di rilasciare le certificazioni. L'immigrato qualificato, se lo desidera, può ricorrere al sostegno di un agente d'immigrazione per essere consigliato e sostenuto nel percorso di riconoscimento delle competenze e nel suo inserimento nel mercato del lavoro.⁹⁰

⁸⁶ online

⁸⁷ Un'eccezione al test di lingua viene riservata agli immigrati provenienti dal Regno Unito, dal Canada, dalla Nuova Zelanda, dagli Stati Uniti e dall'Irlanda.

⁸⁸ Le professioni sono riconosciute e elencate raggruppandole per paesi.

⁸⁹ *OSAP Nominated Countries*

⁹⁰ Una selezione pre-migratoria dei titoli e dei diplomi aumenta la probabilità di trovare un lavoro nei sei mesi seguenti l'arrivo nel paese, in particolare per i cittadini di paesi in via di sviluppo. Dal luglio 2012, conformemente al nuovo protocollo australiano *Skill Select*, questo obbligo si applica a tutti i candidati all'immigrazione qualificata, compresi quelli che chiedono un permesso di soggiorno temporaneo con il supporto di un datore di lavoro. (sotto-categoria 457)

Un altro strumento destinato alle professioni regolamentate è il TRA *Migration Skilled Assessment*. Nel quadro di questo dispositivo, la valutazione delle competenze serve a determinare in quale misura l'immigrato qualificato risponda agli standard di competenza della professione. La legge sul riconoscimento delle qualifiche degli immigrati prevede che le competenze degli immigrati debbano essere valutate da un organismo accreditato dal TRA. La valutazione delle competenze considera la qualifica e l'impiego precedenti dell'immigrato. Attraverso questo dispositivo, si evidenzia anche l'accesso al *Migration Points Advise*, ossia un punto di informazione e consulenza per gli immigrati certificati (qualificati), che desiderano ottenere un visto di messa alla prova in una professione qualificata, riconosciuta dal TRA.

Un altro servizio interessante, in appoggio alle procedure di riconoscimento delle competenze è l'*Optional Skills Assessment Service*, ossia un servizio di valutazione delle competenze opzionali. Viene offerto unicamente all'immigrato che possiede già una qualifica riconosciuta⁹¹. L'obiettivo della domanda di riconoscimento è il conseguimento di una licenza professionale australiana.

Infine, ricordiamo l'*Australian Recognised Trade Certificate (ARTC)*, che offre una certificazione di professioni per l'immigrato già qualificato in due settori specifici: il settore elettrico e quello metallurgico. Questo programma si rivolge ai residenti permanenti che possiedono un passaporto neozelandese o un permesso di soggiorno temporaneo e che non hanno ancora concluso, in Australia, un programma di *compagnonnage* nella loro professione. Si capisce allora che il modello australiano di riconoscimento delle competenze dell'immigrato cerca di rispondere alle numerose situazioni nelle quali il lavoratore immigrato potrebbe trovarsi.

Un'innovazione sociale

Un nuovo programma è stato proposto, nel 2014, per le professioni regolamentate. Un immigrato qualificato può caricare il suo CV su un server del governo e riempire un questionario di interessi personali online.⁹² L'immigrato qualificato potrà allora essere contattato da un datore di lavoro australiano a partire dalla banca dati di CV e da altre informazioni fornite nel questionario di interessi

⁹¹ Le professioni sono elencate, raggruppandole a seconda del paese (incluso il Canada).

⁹² Expression of interest (EOI).

personali. In questo caso sarà invitato dal governo a presentare richiesta di soggiorno. Dal 2012, tutti gli immigrati interessati dall'immigrazione qualificata, da un investimento o dall'innovazione devono obbligatoriamente compilare online il questionario sugli interessi personali. La concessione del visto dipenderà dal bisogno economico del paese. Questo dispositivo contiene diverse opzioni, su invito o sponsorizzazione, accordate da un datore di lavoro (Bahn, 2014).

Le opzioni di riconoscimento

L'opzione 124 per l'immigrato che possiede un particolare talento. Deve essere riconosciuto internazionalmente per il suo talento in una professione, uno sport, un'arte, nell'insegnamento o nella ricerca. La persona può essere sponsorizzata da una persona che soggiorna in Australia e che possiede lui stesso una reputazione al livello nazionale e nello stesso campo dell'immigrato richiedente.

L'opzione 132 per l'immigrato che possiede un talento nel campo degli affari. Questo permesso di soggiorno è destinato agli esperti di alto livello, capaci di investire finanziariamente in Australia. Si tratta di un visto su invito. L'immigrato deve possedere un attivo minimo di 1,5 milioni AUD e una cifra d'affari annuale di almeno 3 milioni di AUD.

L'opzione 186 per l'immigrato sponsorizzato da un datore di lavoro australiano. Deve avere meno di 50 anni e rispondere ai requisiti della qualifica e della conoscenza della lingua inglese.

L'opzione 187 per l'immigrato che desidera lavorare in zona. Deve avere meno di 50 anni e rispondere ai requisiti della qualifica e di conoscenza della lingua inglese.

L'opzione 188 su invito, per l'immigrato che vuole gestire e diventare proprietario di un'impresa esistente o nuova in Australia e investire in Australia.

L'opzione 189 per l'immigrato qualificato che non è sponsorizzato da un datore di lavoro. Questa opzione permette al lavoratore di risiedere in modo permanente nel paese, La qualifica dell'immigrato deve corrispondere ad una occupazione elencata nella lista.⁹³ L'immigrato dovrà far valutare le sue competenze⁹⁴ per punti: l'età, la conoscenza della lingua inglese, la qualifica e l'esperienza.

L'opzione 190 (Skilled Nominated Visa) su invito e per punti, in funzione di una lista

⁹³ *Skilled Occupation List.*

⁹⁴ *Australian Skilld Recognition Information (ASRI).*

di occupazioni caratterizzata da carenza di mano d'opera qualificata.

L'opzione 457 (Temporary Work) per l'immigrato sponsorizzato da un datore di lavoro e che possiede le competenze richieste e riconosciute.

Un datore di lavoro australiano può sponsorizzare e assumere un lavoratore immigrato qualificato all'estero, a tempo determinato o indeterminato. Esistono anche i *labor agreements*, che sono degli accordi formali che permettono di reclutare dei lavoratori immigrati su una base temporanea o permanente.⁹⁵

Gli accordi internazionali

L'Australia e la Nuova Zelanda hanno firmato, nel 1996, un accordo sul riconoscimento reciproco delle qualifiche⁹⁶. L'Australia collabora con la Nuova Zelanda a partire da un dispositivo di classificazione dei lavori e di norme di competenza: *Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations (ANZSCO)*⁹⁷.

Lo stesso tipo di accordo esiste tra il Canada e l'Australia.⁹⁸

Il modello neozelandese

In Nuova Zelanda, il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati è sotto l'egida della New Zealand Qualifications Authority (NZQA). La

⁹⁵ L'Australia ha anche una politica umanitaria d'integrazione dei rifugiati molto debole. Quelli che ottengono un permesso di soggiorno permanente hanno gli stessi diritti dei residenti permanenti.

⁹⁶ *Trans-Tasman Mutual Recognition Agreement*.

⁹⁷ ENIC-NARIC è una rete internazionale di paesi che praticano il riconoscimento delle qualifiche generalmente sotto l'autorità del Ministero dell'educazione. *Australian Skills Recognition Information (ASRI)* è un sito web che permette ai lavoratori immigrati qualificati di informarsi sulle modalità di valutazione delle competenze e di riconoscimento delle qualificazioni estere. Si rifà all'*Australian Standard Classification of Occupations (ASCO)*, che propone un'altra classificazione dei lavori, (con qualche sfumatura rispetto all'ANZSCO): descrizione dei compiti, livello di competenze, programmi di qualificazione disponibili, organismi di valutazione, licenze e registrazioni richieste e associazioni professionali.

⁹⁸ In virtù di questo accordo, un medico certificato in Canada può trovare un lavoro (sotto supervisione= in Australia senza dover passare alcun esame. I medici formati in Australia devono passare un esame per accedere alla professione medica in Canada, ma il loro tasso di superamento dell'esame è del 99%. L'esempio dell'*Ingegnere Canada* mostra allo stesso tempo l'importanza della mobilità della mano d'opera qualificata, in base di una legislazione che protegge le professioni. *Ingegnere Canada* è firmatario di un accordo di riconoscimento reciproco per gli ingegneri australiani e canadesi che punta a facilitare la mobilità tra i due paesi. Del resto, l'Australia così come il Canada hanno firmato la «Convenzione sul riconoscimento delle qualificazioni relative all'insegnamento superiore nelle regioni europee» (o convenzione di Lisbona). Sebbene questa convenzione interessi essenzialmente i paesi membri dell'UE, essa si estende al Nord America e ad altri paesi come l'Australia e la Nuova Zelanda. L'Australia ha firmato la convenzione nel 1999 e il Canada nel 1997.

NZQA è l'organismo che valuta le qualifiche degli immigrati. Fornisce anche alcuni servizi ministeriali che riguardano le politiche internazionali in materia di immigrazione⁹⁹. La NZQA ospita anche il quadro nazionale delle qualifiche, che fornisce una base strutturale¹⁰⁰ al riconoscimento delle qualifiche. Essa spiega in dettaglio i livelli di qualifiche che caratterizzano il modello neozelandese, espresso in risultati: certificati, diplomi di maturità, diplomi di studi superiori, lauree e dottorati. Questo quadro di qualifiche assicura la qualità del dispositivo di riconoscimento delle qualifiche degli immigrati. Ricopre un insieme di professioni regolamentate e non regolamentate, che costituiscono l'essenziale del mercato del lavoro neozelandese.

Esiste anche, in Nuova Zelanda, un quadro nazionale di qualificazioni, *The New Zealand Qualifications Framework (NZQF)*¹⁰¹, che si basa sulla nozione di competenza. Questo quadro nazionale di qualificazioni costituisce quindi per gli immigrati una base di riconoscimento, che informa sulle opportunità d'impiego nel paese, sulle qualificazioni richieste e sull'offerta di formazione. Esso aumenta la fiducia verso il sistema di qualificazione del paese (Young, 2008).

Un sistema di riconoscimento per punti

Il riconoscimento delle competenze dell'immigrato si basa su un sistema di valutazione coerente con il modello australiano: valutazione pre-migratoria, per punti, dichiarazione d'interessi, servizi online, a partire da una lista di impieghi disponibili. La sua qualifica scolastica (apprendimento formale) gli darà dei punti proporzionali al suo livello di istruzione all'interno del quadro nazionale. Un immigrato accumula dunque dei punti, ad esempio, se ha meno di 55 anni, se è in buona salute, se ha un buon carattere e se parla inglese. Il fatto anche di avere una famiglia in Nuova Zelanda e di essere sponsorizzato da un datore di lavoro permette di accumulare punti. L'esperienza è misurata attraverso il numero di anni di esercizio di un mestiere o di una professione. La Nuova Zelanda può invitare una persona che possiede un talento particolare (in ambito artistico, culturale, sportivo.)

⁹⁹ La Nuova Zelanda aderisce dal 2007 alla Convenzione di Lisbona sul riconoscimento in Europa delle qualificazioni di livello superiore.

¹⁰⁰ Attraverso otto livelli di qualificazione

¹⁰¹ Il NZQA gestisce il NZQF.

Il sistema preliminare della «dichiarazione d'interessi»

Lo NZQF gestisce una lista delle qualifiche¹⁰² che non hanno bisogno di una valutazione pre-migratoria (esempio: laurea in diritto, in farmacia, in odontoiatria). Quando una qualifica di un immigrato non è nella lista, può richiedere la valutazione pre-migratoria. Questa valutazione si fa tramite una «dichiarazione d'interessi» che il candidato deve compilare online. Questo strumento fa in modo che i datori di lavoro neozelandesi siano in grado di scegliere, a partire da un “*pool*” di lavoratori immigrati altamente qualificati e interessati, quello che meglio risponde alle esigenze specifiche del mercato del lavoro. Permette inoltre di ridurre il tempo d'attesa causato dall'esame del dossier per il riconoscimento delle qualifiche. La dichiarazione d'interessi riguarda le qualifiche acquisite dal sistema di istruzione nazionale e dall'apprendimento non formale¹⁰³. Essa precisa anche il tipo di qualifica che l'immigrato desidera far riconoscere. La valutazione della dichiarazione d'interessi dell'immigrato viene fatta per punti. La decisione si basa sui punti accumulati dal richiedente, dal suo potenziale professionale, dalla congiuntura del mercato del lavoro in Nuova Zelanda e dai bisogni specifici dei datori di lavoro. I candidati la cui dichiarazione d'interessi risponde ai criteri saranno invitati a presentare richiesta di permesso di soggiorno.

Liste di competenze richieste

Le competenze che sono richieste nel paese sono raggruppate in tre ambiti:

1. Le competenze in carenza anticipata. Si tratta di settori caratterizzati da un'alta qualificazione: agricoltura, silvicoltura, costruzioni, istruzione, ingegneria, finanza, servizi sociali e sanitari. Quando la qualifica dell'immigrato richiedente è collegata a queste competenze, gli si concede un permesso di soggiorno temporaneo di due anni. Dopo questo periodo, può richiedere un permesso di soggiorno permanente, in base al lavoro che svolge in relazione a questa lista di competenze.
2. Le competenze per le quali il paese è in carenza immediata. Si tratta qui di una lista di offerte di lavoro. Nel caso in cui l'immigrato risponda ai criteri della qualifica la NZQA si assicura che l'impiego scelto dall'immigrato non possa essere occupato da un residente permanente. Questo dispositivo permette di evitare le

¹⁰² raggruppate per paese

¹⁰³ l'esperienza.

analisi di mercato e di accelerare i trattamenti delle domande d'immigrazione. L'immigrato può così, in seguito, richiedere un permesso di soggiorno permanente.

3. La lista di competenze Canterbury. Questa lista risponde a dei bisogni particolari del mercato del lavoro. Pensiamo, ad esempio, alla necessità di ricostruire una zona colpita da un terremoto. La lista evidenzierà le professioni richieste per questa situazione d'urgenza. Nel caso, l'immigrato può richiedere un permesso di lavoro temporaneo, direttamente e senza il controllo del mercato del lavoro. L'immigrato potrà ugualmente richiedere in seguito un permesso di soggiorno permanente. Questo dispositivo riguarda anche le professioni al punto 1 e 2.

Altre opzioni sono possibili per i datori di lavoro che non riescono a impiegare neozelandesi qualificati. A questo proposito esiste una politica di visti per lavoro sulla base delle competenze cosiddette «essenziali» o sotto forte pressione. La NZQF fornisce anche uno strumento di approvazione di principio per le imprese che cercano dei lavori che non sono presenti nell'elenco, nei settori d'impiego altamente qualificati. I datori di lavoro che desiderano avvalersi di questi diversi dispositivi sono accreditati dal NZQF.

Quello che possiamo ricordare dell'Australia e della Nuova Zelanda

Le sfide a proposito delle competenze degli immigrati in Australia e in Nuova Zelanda riguardano in particolare i seguenti punti: la conoscenza della lingua inglese, i bisogni specifici del mercato del lavoro e la perdita di capitale umano. Il Dipartimento dell'immigrazione e della cittadinanza in Australia sottolinea, che nel 2010, la conoscenza della lingua inglese è stato un importante fattore d'integrazione sociale dell'immigrato, ancora prima delle sue qualifiche e delle sue competenze. Alcuni settori economici (ad esempio: management e contabilità) sono d'altronde caratterizzati da una inadeguatezza tra la domanda e l'offerta di lavoro, a vantaggio dei datori di lavoro. Questi ultimi preferiscono assumere immigrati che hanno una buona conoscenza della lingua, una qualifica pertinente e delle competenze paragonabili a quelle dei lavoratori australiani (Hawtorne, 2011). Tuttavia, si può osservare che nel 2011 88461 immigrati qualificati hanno lasciato l'Australia per mancanza d'impiego. Questi immigrati erano fin troppo qualificati. Dumont e Monso

(2007) osservano che in alcuni paesi dell'OCSE quasi il 50% degli immigrati di età compresa tra i 25 e i 64 anni sono scarsamente qualificati. La Francia, l'Italia, il Portogallo e il Belgio ne sono degli esempi. Per i paesi come l'Australia e la Nuova Zelanda, che selezionano gli immigrati in funzione delle loro qualifiche¹⁰⁴, il percentuale di immigrati poco qualificati è decisamente più basso (Dumont e Monso, 2007). Al contempo, gli immigrati che scelgono questi paesi si trovano spesso in situazioni di de-qualificazione. In Australia, per esempio, una persona nata all'estero avrà circa 1,8 volte possibilità in più di essere sottovalutato rispetto ad una persona nata nel paese. Per l'immigrato, essere altamente qualificato lo espone ad una sottovalutazione, cosa che non succede nel caso di un immigrato non qualificato. Gli immigrati qualificati che non conoscono bene la lingua del paese saranno ancora più a rischio di de-qualificazione. Keating (2008) spiega che questo rischio si accentua quando l'offerta di lavoro è geograficamente asimmetrica. La competenza specifica riconosciuta dell'immigrato potrebbe, per esempio essere sottovalutata in una zona in cui non c'è nessuna offerta per quel tipo di competenza.

Del resto il quadro nazionale delle qualifiche avrebbe per effetto di ridurre il potere delle istituzioni scolastiche. Il motivo è che il quadro delle qualifiche è basato sui risultati dell'apprendimento, indipendentemente dalle istituzioni scolastiche (Young, 2008). Il VAE sarebbe al centro di questa controversia. Su questo punto, Tuck (2007) spiega che i quadri delle qualifiche mettono in evidenza lo scarto tra l'istruzione e l'ambiente di lavoro. Numerosi rappresentanti delle aziende australiane hanno d'altronde criticato la pertinenza del quadro nazionale delle qualifiche rispetto alle competenze reali dell'immigrato. Il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigrati sarebbe indebolito da un insieme insufficiente di strumenti nazionali e internazionali di qualificazioni con l'ambiente di lavoro. Quando gli immigrati qualificati sono assunti, le imprese australiane hanno rilevato importanti diseguaglianze di competenze sviluppate dall'immigrato nel proprio paese d'origine e l'ambiente delle industrie australiane.

D'altronde, gli immigrati che non hanno una buona conoscenza della lingua inglese sarebbero anche meno «sfruttati» socialmente. A parità di competenze, l'immigrato che ha una buona conoscenza della lingua è più allettante. Il test sulla

¹⁰⁴ Il Canada e gli Stati Uniti ugualmente.

conoscenza della lingua¹⁰⁵ come condizione per l'immigrazione sembra allora una buona pratica.

Infine, numerosi immigrati qualificati sembrano restii a cominciare un percorso di riconoscimento delle loro competenze poiché questo comporta dei costi e un tempo di attesa notevole (Huber et al., 2010; Mattoo et al., 2008; Misztal, 1991). La solitudine e l'isolamento sul piano familiare sarebbero altri ostacoli da considerare per una rapida integrazione dell'immigrato qualificato, questione collegata un'altra volta, alla conoscenza della lingua. Il rifiuto all'integrazione alla cultura locale costituisce un altro ostacolo per il riconoscimento delle competenze dell'immigrato (Markus e Kitayama, 2003).

Ricordiamo anche che gli accordi bilaterali sono considerati come delle buone pratiche perché favoriscono la mobilità dei lavoratori competenti e qualificati tra diversi paesi, spesso in risposta al bisogno di mano d'opera qualificata. L'efficacia di questi accordi si basa sull'implicazione sostenuta dai partner sociali sia nell'elaborazione dei dispositivi di riconoscimento delle competenze dell'immigrato che nella loro implementazione (Wheelahan, 2011).

Infine, per Docquier e Rapoport (2005) il fenomeno del «*brain drain*» è notevolmente aumentato dagli anni 70. Questi autori dicono che le politiche di immigrazione selettiva che favoriscono i lavoratori qualificati, adottate in questo periodo, sarebbero in discussione. I lavoratori qualificati sarebbero attirati da altri paesi. A questo proposito, il quadro nazionale delle qualifiche vorrebbe essere un modo, per il paese, di appropriarsi del capitale umano e di proteggere le professioni (Keating, 2008) per evitare la fuga di cervelli e lo spreco delle competenze. La moneta di scambio dell'immigrato è la sua competenza. Il quadro di qualifiche da quindi un valore a questa moneta.

¹⁰⁵ Generalmente in Australia e in Nuova Zelanda si usano due tipi di test per valutare la conoscenza della lingua inglese: l'*English Language Test System (IELTS)* per valutare la conoscenza della lingua inglese di alto livello e l'*Occupational English Test (OET)* per l'inglese in contesto di lavoro. Questi test fanno parte del sistema nazionale di riconoscimento delle qualifiche attraverso il punteggio, connesso con la lista ufficiale degli impieghi (*Australian Skilled Occupation*). L'immigrato deve esercitare una professione elencata in questa lista se vuole qualificarsi.

4.2.5 Il modello mediterraneo

La Spagna e il Portogallo

Sappiamo che dagli anni 70, alcuni paesi del sud dell'Europa tra cui la Spagna, il Portogallo, l'Italia e la Grecia diventano paesi di immigrazione. Vengono sollevate numerose domande riguardo ai fattori contestuali ed economici che fanno di questi paesi degli esempi da seguire (o da non seguire) in materia d'immigrazione qualificata e di riconoscimento delle competenze. Questi paesi sono interessanti da studiare anche perché essi sono caratterizzati in particolare da uno stato sociale aziendale che possiamo chiamare qui modello «mediterraneo» (Pugliese, 2010). Inoltre, per quanto riguarda la zona geografica, se decidiamo di parlare di un modello mediterraneo (alcuni fanno riferimento all'Europa meridionale) dell'immigrazione, questo significa in qualche modo considerare l'insieme dei flussi migratori che attraversano questa zona geografica, sia dall'interno che dall'esterno (Pugliese, 2010). Una lettura trasversale dell'offerta di servizi pubblici in questi paesi è basata su quello che si chiama il sistema di *welfare mix* (Stato, mercato e famiglia) nel quale questo modello è caratterizzato da trasferimenti provenienti dallo Stato verso gli individui e non da un'offerta di servizi che favoriscano l'attivazione degli individui sul mercato del lavoro o in appoggio ai bisogni. Da un lato, questa caratteristica deve essere considerata per comprendere la situazione dei lavoratori immigrati nei confronti dello Stato in quanto richiedenti o meno di riconoscimento delle loro competenze ma anche, dell'accesso alle politiche sociali.

Composizione del modello

Il modello mediterraneo raggruppa in totale quattro paesi geograficamente vicini: la Spagna, il Portogallo, l'Italia e la Grecia.

Dal punto di vista del mercato del lavoro, la caratteristica che differenzia questo modello dal modello dell'Unione Europea è, in particolare, la concentrazione di lavoratori immigrati nel settore terziario, soprattutto nel settore dei servizi alla persona e nelle attività di lavoro domestico.

Nel caso della Spagna, le statistiche sull'immigrazione (OCSE, 2008c) rilevano che i paesi di origine degli immigrati qualificati sono in ordine d'importanza: il Marocco (14%), l'Equador (10%), la Romania (10%) e il Regno Unito (7%). Il

ritratto dell'immigrazione in Spagna è notevolmente cambiato dagli anni 90: passando da 4 milioni di immigrati tra il 1975 e il 1990, la Spagna accoglieva poco meno di 4 milioni d'immigrati nel 2006 di cui il 70% era concentrato in Andalusia. Altre statistiche (del 2004) mostrano anche una eterogeneità dei lavoratori immigrati qualificati (diploma professionale o universitario), che rappresentavano il 51% dell'immigrazione proveniente dall'Europa, il 21% del Sud America e il 38% dall'Europa dell'est (OCSE, 2008c) verso la Spagna. Recentemente, nel 2012, si osserva una crescita dei lavoratori immigrati qualificati provenienti dall'India impiegati da aziende spagnole (Ventura, 2013). Del resto, Fernandez et al. (2013 : 58) precisano che il 53% dei lavori disponibili sul mercato presentano bassi livelli di competenza, tanto che nel 2009, l'11% dei lavoratori altamente qualificati occupavano posti da amministratore o da professionista, il 9% lavorava come medico, il 2% come insegnante e l'1% nel settore delle cure infermieristiche.

Bisogna ricordare che nel 2009, la proporzione di lavoratori qualificati e altamente qualificati (locali e non) in Portogallo rappresentava il 70% della mano d'opera del paese e che in Spagna, questa proporzione era di un po' meno del 50% (dati riportati da Fernandez *e al.*, 2013 : 56).

Per il Portogallo, la situazione è molto simile, così che i lavoratori qualificati si ritrovano in professioni quali dentisti, esperti in TI, giornalisti o professionisti di marketing. I lavoratori immigrati qualificati in Portogallo rappresentano quasi il 10% dei lavoratori immigrati.

Dal 2007, il Portogallo ha stabilito uno statuto speciale per i lavoratori immigrati qualificati, il che ha avuto come conseguenza l'aumento del numero dei visti rilasciati. Rispetto alla Spagna, il Portogallo accoglie molti più immigrati qualificati provenienti dal Brasile, dalla Cina e dall'India. Inoltre la domanda di professionisti in ambito sanitario ha giustificato la creazione di programmi speciali per i lavoratori immigrati in modo da soddisfare i posti in questo settore di attività (Fernandez *e al.*, 2013). Sono stati firmati accordi con l'Uruguay, Cuba, la Colombia e la Costa Rica. Solamente nel 2011, circa il 66% dei colombiani arrivati in Portogallo si inseriscono nel mercato del lavoro in impieghi altamente qualificati, all'interno di un programma di gestione degli esuli per alcune aziende internazionali, in modo che questi lavoratori non abbiano come obiettivo di rimanere in Portogallo

nel lungo termine. In un certo senso, questa situazione è anche quella della Spagna. La situazione geografica della Spagna ne fa un paese «ponte» o uno «spazio di transito», che estende in un certo senso i dispositivi adottati in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Del resto, la Spagna ha implementato delle politiche (OCSE, 2008c) per incoraggiare la formazione continua tutto l'arco della la vita e l'integrazione degli immigrati sul mercato del lavoro (dal 2003 al 2005, *National Action Plan for Social Inclusion in the Kingdom of Spain*, riconfermato dal 2005 al 2006 e il quadro *Spanish Employment Act 56/2003*).

La definizione dell'immigrazione qualificata

Gli studi consultati a riguardo dell'immigrazione qualificata in Spagna ci informano sulla definizione dell'alta qualificazione. Un lavoratore immigrato sarà considerato come qualificato o altamente qualificato se possiede un diploma di studi professionale o universitario o eccezionalmente se ha un minimo di cinque anni di esperienza professionale, considerata paragonabile sul mercato del lavoro spagnolo (Ventura, 2013). Non c'è alcun requisito riguardante l'età o la conoscenza della lingua. Per quanto riguarda la categorizzazione dei lavoratori immigrati qualificati in funzione della loro professione, la Spagna fa per lo più riferimento alle abilità tecniche e manageriali, così come quelle scientifiche o artistiche (Fernandez e al., 2013). Per il Portogallo, si possono distinguere tre gruppi di lavoratori immigrati qualificati: quelli che entrano nel paese; quelli considerati come altamente qualificati dopo il riconoscimento della loro qualifiche o dopo l'ottenimento di un diploma di studi superiori nel sistema scolastico portoghese e quelli che sono potenzialmente qualificati, ossia che non sono in grado di utilizzare le loro qualifiche e le loro competenze sul mercato del lavoro portoghese a causa di una situazione familiare (coniuge che accompagna) o perché sono sovraqualificati per gli impieghi disponibili (Fernandez e al., 2013 : 114).

Peraltro, la letteratura consultata sulla Spagna e sul Portogallo, ci mostra che esiste più o meno consenso su una definizione unica del lavoratore immigrato qualificato. Si può tuttavia considerare che le caratteristiche puntano all'integrazione di questi individui sul mercato del lavoro.

I principali dispositivi nazionali

Sul territorio spagnolo, possiamo evidenziare diverse procedure di riconoscimento, di valutazione e di certificazione delle competenze per facilitare l'integrazione degli immigrati qualificati e poco qualificati. Attraverso il suo quadro per l'impiego, la Spagna aveva l'obiettivo di rispondere ai bisogni degli immigrati rinnovando la sua offerta di servizi pubblici. Diverse azioni sono state intraprese per gli immigrati ma anche per gli attori che gli accompagnano nel riconoscimento del loro percorso ossia: il monitoraggio dell'integrazione degli immigrati qualificati sul mercato del lavoro (offerta di monitoraggio personalizzato, misure d'accompagnamento, formazione professionale, corsi di lingue), la formazione di professionisti e di consulenti in immigrazione, laboratori, campagne di sensibilizzazione e la promozione di risorse di una popolazione immigrata qualificata per l'economia spagnola.

Le misure comuni

Si riconosce in Spagna, così come in altri paesi, la necessità di adattare il modello di certificazione delle competenze ai diversi gruppi, tra cui gli immigrati qualificati. Il concetto di qualifica, sul territorio spagnolo, ha obiettivi differenti a seconda del contesto d'integrazione dell'immigrato: la qualificazione professionale a partire dall'esperienza professionale, la certificazione o l'accesso alla professione nel paese di accoglienza (Gabrielli, 2011). Sempre secondo i dati raccolti dall'OCSE (2008c), solamente nella regione dell'Andalusia, si nota che quasi il 20% dei lavoratori che possiede un diploma universitario e il 48% delle persone che possiede un diploma secondario lavoravano in impieghi scarsamente qualificati, il che significa una perdita enorme degli investimenti in capitale umano poiché questi lavoratori sotto utilizzano le loro competenze. La Spagna è caratterizzata anche da un governo che incoraggia il riconoscimento e la validazione delle competenze attraverso la collaborazione sostenuta delle amministrazioni locali e regionali.

I dispositivi e specifici per l'immigrazione

Nonostante la Spagna incoraggi il riconoscimento delle competenze dei suoi cittadini e dei nuovi immigrati, resta il fatto che le strategie individuali e quelle

collettive sono diversificate. Essenzialmente, secondo i lavori di Koller (2011), il riconoscimento dei diplomi e delle competenze degli immigrati diplomati (quindi qualificati) rimane un esercizio fastidioso pilotato dal Ministero dell'istruzione. Oltre ai documenti da fornire per preparare il dossier di immigrazione, il candidato deve passare degli esami aggiuntivi in una università spagnola. Gli ostacoli sono formalmente determinati, infatti la mancanza di esperienza professionale in Spagna, la debolezza delle reti professionali e la chiusura degli ordini professionali fanno sì che il processo di riconoscimento delle competenze sia difficoltoso. Secondo i lavori di Koller (2011), gli immigrati qualificati dovrebbero potere beneficiare, come gli autoctoni, di un VAE che integri il loro percorso professionale.

Abbiamo potuto notare dalla documentazione consultata che esistono diversi permessi di lavoro per accelerare l'accesso al mercato del lavoro spagnolo degli immigrati qualificati. Questi permessi variano nella durata (sei, nove o dodici mesi), il loro prolungamento è possibile in certi casi e altri permessi sono sponsorizzati dai datori di lavoro (Kahanec e Zimmerman, 2011).

Questi due paesi mostrano somiglianze nelle azioni compiute e nei programmi sviluppati per facilitare l'integrazione degli immigrati qualificati. Per esempio, sia la Spagna che il Portogallo hanno stabilito un piano nazionale d'integrazione degli immigrati qualificati, sei siti web d'informazione, delle procedure di riconoscimento dei titoli professionali e dei diplomi. Questi due paesi favoriscono anche differenti forme di cooperazione con i paesi d'origine dei migranti. Il Portogallo, da parte sua, ha stabilito delle esenzioni per i lavoratori immigrati qualificati (tasse, visti).

Un'innovazione sociale: differenziarsi dall'Unione Europea

Tra la letteratura consultata per i paesi del modello mediterraneo (Fernandez et al., 2013), alcune azioni possono essere considerate innovative o addirittura, come modelli da seguire per gli altri paesi. A questo proposito, possiamo ricordare che il Portogallo ha creato un database per documentare la presenza di immigrati qualificati sul territorio. Questo progetto si basa sul Piano nazionale d'integrazione degli immigrati 2010-2013. Questa misura ha come obiettivo quello di conoscere le qualifiche e gli ambiti di competenza disponibili, che vengono sotto utilizzati sul mercato del lavoro per favorire un migliore adeguamento tra i bisogni e le

competenze dei lavoratori qualificati. Il Portogallo ha anche creato un Centro nazionale per il riconoscimento (*National Academic Recognition Information Centre-NARIC*).

La Spagna, da parte sua, ha sostenuto lo sviluppo di strategie collettive focalizzate sui datori di lavoro per favorire la connessione tra i bisogni espressi dai datori di lavoro sul mercato del lavoro e le competenze degli immigrati qualificati.

Quello che possiamo ricordare della Spagna e del Portogallo

Le sfide che riguardano il riconoscimento e la certificazione delle competenze degli immigrati qualificati, in Spagna e in Portogallo, riguardano soprattutto i seguenti elementi: il bisogno di semplificare ulteriormente il processo d'integrazione e il riconoscimento delle competenze, offrendo più possibilità di formazione linguistica, la difficoltà di accesso a un impiego che corrisponda alle competenze e alla formazione di origine senza esperienza sul mercato del lavoro locale, la perdita di capitale umano di un certo gruppo di lavoratori qualificati, che sono sotto utilizzati o mal orientati sul mercato del lavoro.

Per il Portogallo, si possono considerare due sfide principale (Fernandez e al., 2013). La prima è la mancanza di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze, che può portare ad uno spreco di competenze (*brain waste*) e ad una dequalificazione dei lavoratori immigrati qualificati. La seconda è l'importanza del mercato del lavoro informale dove un numero consistente di datori di lavoro approfittano della vulnerabilità dei lavoratori immigrati anche a causa delle scarse conoscenze che essi hanno del mercato del lavoro.

Per la Spagna (Kahanec e Zimmerman, 2001; Fernandez e al., 2013), possiamo sottolineare quattro principali sfide, che sono legate sia alle caratteristiche individuali dei lavoratori immigrati che alle caratteristiche del mercato locale. Innanzitutto bisogna considerare il genere (1) e la nazionalità (2)¹⁰⁶. Per esempio, le donne che si integrano nel mercato del lavoro spagnolo come professioniste o come

¹⁰⁶ La questione del genere e della nazionalità non sono delle sfide specifiche della Spagna, queste sfide sono presenti in tutti i paesi studiati nel quadro di questo rapporto. Approfondire la questione dei rapporti di genere e dell'immigrazione qualificata sarebbe stato tutt'altro progetto. Tuttavia, i paesi qui studiati mettono in evidenza l'importanza dei fenomeni strutturali e le strategie differenziate delle donne nei processi migratori e di riconoscimento delle qualifiche, soprattutto secondo l'accesso alle professioni regolamentate rispetto a quelle non regolamentate.

lavoratrici qualificate sono ancora più numerose degli uomini e esse si trovano più spesso in lavori dove non sono super qualificate. La qualità dell'integrazione e del riconoscimento delle competenze passa anche attraverso la conoscenza degli attori (3) o quella delle specificità dei diplomi dei paesi d'origine. Si può ricordare inoltre che le procedure di riconoscimento delle competenze e delle qualificazioni (4) sono trasparenti, basate su criteri formali e obbiettivi.

Il caso particolare dell'Italia

Nell'Inventario Cedefop delle prassi di validazione dell'apprendimento, l'Italia si trova in una posizione intermedia e ciò è dovuto a due principali fattori.

1. la presenza di un lungo e maturo dibattito che risale agli anni '90 e che, progressivamente, ha generato una forte condivisione di tutte le parti istituzionali e sociali intorno al tema del diritto all'apprendimento e alla valorizzazione delle competenze individuali. In particolare, tra gli obiettivi più importanti delle politiche nazionali e regionali in materia di competitività ed apprendimento permanente degli ultimi anni, c'è quello di arrivare a condividere strumenti e procedure per la trasparenza e la certificazione delle competenze acquisite dai cittadini/lavoratori nella formazione, così come nel lavoro e nella vita. Nella fase attuale sono stati compiuti alcuni progressi per giungere alla definizione di un quadro comune in Italia sugli oggetti della certificazione (referenziali o standard delle competenze) ma anche sulle regole e le procedure (i dispositivi) attraverso le quali si possano produrre le certificazioni in modo omogeneo e attendibile. Tuttavia una normativa nazionale unica ed esplicita non è ancora stata prodotta.

2. il secondo e certamente più decisivo fattore che ci pone l'Italia in un grado intermedio di avanzamento rispetto al complesso dei Paesi UE, è la proliferazione, ricca ma spesso incontrollata, di esperienze e pratiche di grande interesse a molti livelli, primo tra tutti quello regionale. Infatti, in questi ultimi anni diverse Regioni sono intervenute a livello normativo sui sistemi di certificazione (ad esempio: Emilia Romagna, Toscana, Lombardia, Umbria, Sardegna, Veneto, Lazio, Valle D'Aosta e Marche) ed hanno prodotto rilevanti esperienze in materia di valorizzazione degli apprendimenti comunque acquisiti, pur in assenza di un quadro nazionale che consenta di spendere i risultati della validazione anche oltre il territorio regionale. Si è

ulteriormente allargata la base di soggetti istituzionali e non che ha avviato sperimentazioni del Libretto formativo del cittadino che resta, anche secondo le Linee Guida per la Formazione 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo strumento elettivo di raccolta e registrazione delle informazioni su esperienze e competenze maturate dagli individui ed il cui utilizzo, come strumento e come processo, è collocato sia a monte (identificazione) che a valle (rilascio) del processo di validazione¹⁰⁷.

In estrema sintesi, si può dire che in Italia, ad oggi, non esiste una procedura definita e gestita a livello nazionale per quanto riguarda la validazione delle competenze acquisite a livello non formale ed informale, ovvero non esiste un riconoscimento istituzionale delle stesse.

Esistono pratiche pubbliche ed istituzionali di riconoscimento delle competenze, che però sono limitate a livello territoriale (regionale o locale) e pratiche di valorizzazione non istituzionali, di settore (ad esempio il Terzo Settore negli interventi rivolti a persone in condizione di disagio o marginalità) o addirittura aziendali, oppure legate ai servizi per l'impiego che quindi hanno di per sé un valore ancora più stretto, meno spendibile, per quanto positivo.

In ordine crescente di importanza ed ufficialità si parla pertanto di “valorizzazione”, ad esempio, nel caso delle esperienze aziendali, di bilancio di competenza presso i servizi per l'impiego o di bilanci realizzati da organizzazioni del Terzo Settore e rivolti a fasce deboli, di “validazione” per il riconoscimento a livello locale o settoriale e di “certificazione” nel momento in cui il riconoscimento delle competenze porta ad ottenere una qualifica di formazione professionale, un diploma di istruzione o una semplice attestazione.

La difficoltà del riconoscimento delle competenze possedute dagli immigrati si spiega anche le queste caratteristiche dei dispositivi con cui si realizza normalmente in Italia l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Si tratta di meccanismi spesso, nonostante le ultime riforme, obsoleti e deficitari che penalizzano in generale il buon funzionamento del mercato del lavoro e i lavoratori. Lo stesso ruolo di impedimento al miglioramento professionale dei lavoratori immigrati è

¹⁰⁷ Di Francesco G., Perulli E. (a cura di), *il libretto formativo del cittadino. Dal decreto del 2005 alla sperimentazione: materiali e supporto metodologici*, Isfol, Roma 2007 (Temi&strumenti. Studi e ricerche, 21)

giocato dalla grande difficoltà e spesso impossibilità a ottenere il riconoscimento dei titoli di studio e le resistenze esercitate dalle professioni consolidate nel paese di accoglienza.

La riforma del mercato del lavoro del 2012¹⁰⁸.

Un elemento specifico delle riforme di cui gli immigrati potrebbero beneficiare in misura sproporzionata è la disposizione relativa alla valutazione delle competenze formali e informali inclusa nella riforma del 2012 del mercato del lavoro. Questa misura mira a stabilire un sistema più trasparente per la convalida dell'apprendimento non formale e alla realizzazione dei programmi più flessibili e meglio adatti alle esigenze dei partecipanti in termini di contesto e ore di formazione. In pratica, rispetto ad altri paesi dell'OCSE, il riconoscimento delle competenze formali e informali è ancora agli inizi dal momento che l'Italia ha adottato solo di recente un primo piano nazionale che collega le qualifiche ottenute in Italia al quadro europeo delle qualifiche. Nel 2013 è stato adottato un decreto che definisce le norme generali e i criteri per l'identificazione e la valutazione dell'apprendimento non formale e informale. Questo decreto stabilisce un quadro generale per il registro nazionale delle qualifiche professionali rilasciate nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e suddivise per regioni e province autonome. Una piattaforma per convertire le qualifiche del quadro europeo delle qualifiche in qualifiche nazionali equivalenti è accessibile dal 2014.

4.3 Il modello francese della VAE

Un modello che merita di essere ripreso e approfondito è sicuramente La VAE francese che qui possiamo tradurre con la validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza.

Questo modello è capace di integrare saperi ed esperienza, valorizzando e trovando connessioni tra saperi formali e informali. Ha sviluppato una strategia capace di riconoscere le competenze informali iscritte negli individui e tradurle in qualifiche professionali.

La VAE, *Validation des acquis de l'Experience* è un dispositivo che permette a tutti

¹⁰⁸ LEGGE 28 giugno 2012, n.92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

coloro che hanno acquisito esperienza professionale di richiedere il rilascio di un diploma, anche universitario (Pirrot, 2007).

In Francia, il sistema di convalida dell'apprendimento non formale e informale si basa su una ampia esperienza di pratiche in materia di identificazione e riconoscimento dell'apprendimento pregresso e dell'esperienza professionale. Esso si fonda su un quadro giuridico chiaro che ha preso forma nell'ambito della formazione professionale continua e delle politiche del mercato del lavoro. La VAE prevede come presupposto fondamentale un diritto individuale di convalida dell'apprendimento non formale e informale ed ha l'obiettivo di dare la possibilità a chi non ha una qualifica professionale, ma possiede esperienze professionali e competenze per ottenere un primo livello di qualifica, di accrescere il proprio livello di istruzione (EC, Cedefop, 2014)

Nel contesto francese la legge di modernizzazione del 17 gennaio 2002 ha stabilito il diritto per cui ogni cittadino (anche immigrato) con tre anni di attività può domandare il riconoscimento e la convalida degli apprendimenti pregressi per ottenere una qualifica della formazione professionale o un titolo accademico. La VAE colloca così la questione del riconoscimento e della certificazione delle qualifiche e delle competenze professionali al centro del dibattito sul diritto alla formazione tutto l'arco della vita. La VAE si applica a tutti i diplomi, titoli e certificati registrati nel Repertorio Nazionale di certificazione Professionale (RNCP), permettendo di acquisire sia la totalità di un diploma (anche accademico) o di un titolo con finalità professionale, facendo validare le acquisizioni della propria esperienza, sia di accedere ad un corso di formazione professionale senza giustificare il livello di studi o dei diplomi normalmente richiesti, accorciando di conseguenza il percorso formativo.

In sintesi, la VAE si fonda su quattro pilastri giuridici:

- apertura del sistema di validazione all'insieme dei titoli e/o certificati riconosciuti dalle diverse autorità su scala nazionale;
- istituzione del *Repertoire Nationale des Certifications Professionnelles* (RNCP), che raccoglie l'insieme dei diplomi e titoli professionali rilasciati dallo stato, identificati e aggiornati previa consultazione con le parti sociali;
- istituzione della *Commission National de la Certification Professionnelle* (CNCP)

incaricata di coordinare le procedure e aggiornare il repertorio;

- il diritto del candidato di ottenere un'autorizzazione ad assentarsi un massimo di 24 ore (o tre giorni lavorativi consecutivi) per lo sviluppo della procedura. Gli organismi paritari, i fondi inter-professionali partecipano al finanziamento della procedura di convalida e della retribuzione del candidato durante la sua assenza.

In Francia la VAE è finanziata da fonti pubbliche e private. Il finanziamento pubblico è parte del bilancio complessivo dello Stato per l'apprendimento permanente; anche le autorità regionali possono destinare fondi al fine di sostenere lo sviluppo della VAE.

Descrizione della procedura

La legge definisce la procedura VAE in termini assai generali, demandando alla fase applicativa e a successivi atti amministrativi i dettagli. Il percorso si articola in una serie di tape:

- scelta della della certificazione di sbocco della VAE: è un passaggio fondamentale , preliminare all'istanza vera e propria, che spetta al candidato fare, ma che può essere supportato da una serie di servizi di sostegno e orientamento (erogati da più soggetti pubblici e privati), nel caso anche attraverso la realizzazione di un bilancio di competenza; la scelta comporta la pre-analisi della corrispondenza tra esperienze da validare e competenze afferenti ad un profilo conosciuto presente nel *Répertoire National des Certifications Professionnelles* (RNCP), che a regime conterrà oltre 15.000 diverse posizioni professionali certificabili.

- domanda di validazione, che va presentata direttamente all'organismo deputato a rilasciare il titolo cui si ambisce (secondo modalità definite dai decreti ministeriali applicativi), e che comporta la costituzione del dossier di validazione; tale atto impegna il candidato ma prevede il sostegno da parte di un “accompagnatore” in grado di aiutarlo nella preparazione e nella valutazione (non vincolante) del possesso totale o parziale dei requisiti richiesti per la certificazione.

- decisione di ricevibilità della domanda, emessa dall'autorità competente al rilascio del titolo (o rigetto motivato, da vizi di incompletezza o forma).

- Atto di validazione, che spetta a un *jury* indipendente conformemente ai regolamenti e alle disposizioni che reggono la procedura (che variano a seconda di settore e diploma da rilasciare, e vengono dettagliate nei decreti attuativi citati); a seconda

dell'istituzione competente de certificato da rilasciare possono variare anche le modalità di valutazione dei requisiti richiesti al candidato, passando dalla semplice validazione dei documenti portati nel dossier, a interviste approfondite, esami o verifiche del comportamento in situazione operativa, reale o simulata

Il parere espresso dal *jury* è inappellabile, e può comprendere la validazione totale (rilascio del titolo) o parziale (crediti) delle competenze, o l'indicazione di ulteriori misure di controllo necessarie. Nel caso la validazione non porti direttamente al rilascio del diploma, dunque, la VAE rappresenta essenzialmente un mezzo per accedere in modo flessibile e sulla base di crediti formativi ad un percorso di formazione continua o qualificazione, al termine del quale il candidato sosterrà un esame e potrà ottenere la qualifica o il diploma.

In termini attuativi la procedura della VAE coinvolge nelle sue diverse fasi di gestione diversi organismi privati di consulenza, informazione e orientamento, accreditati dalla mano pubblica. Normalmente il percorso di VAE è gestito dagli organismi deputati al rilascio del titolo richiesto, che si avvalgono di strutture di servizio e di accompagnamento:

- scuole superiori di insegnamento tecnico e professionale (CIO, GRETA, Servizi accademici) e istituti di insegnamento secondario superiore nel caso di titoli rilasciati dal Ministero dell'Educazione; Scuole superiori di insegnamento agricolo o DRAF – servizi formativi nel caso dei titoli rilasciati dal Ministero dell'Agricoltura;
- Servizi DDJS e CREPS nel caso di titoli rilasciati dal Ministero del Lavoro e della Solidarietà;
- Camere dell'Agricoltura, Commercio, etc. nel caso di titoli di loro competenza;
- organismi privati e associazioni professionali di settore nel caso di certificati professionali posti sotto le loro giurisdizione.

Strumenti utilizzati ai fini del riconoscimento

La VAE prevede l'attivazione di una pluralità di strumenti ai fini del riconoscimento e della valutazione della competenza:

- Strumenti di orientamento e supporto all'avvio della procedura e alla costituzione del dossier VAE.

Sono state istituite cellule regionali interservizi, con compiti di animazione e

informazione, e PRC – *Points Relais Conseil*, attivati da una molteplicità di soggetti incaricati di seguire la procedura e di realizzare in particolare le fasi di Bilancio delle Competenze; i compiti del Bilancio¹⁰⁹ sono identificati in una definizione ufficiale, che elenca otto finalità, delle quali 4 pertinenti alla costruzione di un dossier VAE: fare il punto delle esperienze, inventariare quanto si è acquisito in diversi contesti di vita e di lavoro, discernere le competenze riferite agli “Acquis”, raccogliere e documentare gli elementi costitutivi del proprio percorso professionale.

- Strumenti di valutazione/validazione.

Variano a seconda dei titoli e degli organismi certificatori; tra i modelli si distinguono:

- quello sperimentato dall'AFPA, organo cui è demandata la validazione dei certificati a titolarità Ministero del Lavoro, che si fonda sulla verifica delle capacità operative del candidato in situazione di lavoro (simulata o reale). La valutazione delle capacità operative in situazione rappresenta solamente un passaggio della procedura, e viene comunque affiancata da una fase successiva di consolidamento delle competenze propedeutiche alla validazione finale ad opera del *jury*.

- quello proprio degli organi che rilasciano diplomi riconosciuti dal Ministero dell'Educazione Nazionale, dove la validazione si basa sul confronto tra “acquis” e dispositivi di controllo previsti dagli esami da un lato, e dall'altro sulla lettura dell'esperienza del candidato considerata nella sua globalità, attraverso la produzione di prove a soprattutto attraverso la valutazione della capacità del candidato di descrivere (verbalizzare) in modo consapevole il suo compito professionale (il *jury* valuta, eventualmente usando anche un'intervista, sulla scorta di una matrice che identifica le diverse competenze caratteristiche del diploma).

- Quelli, eterogenei e sperimentali, riferiti al rilascio di Certificati professionali istituiti dalle associazioni professionali, all'interno dei quali possono essere previste forme di certificazione in cui il *jury* esamina in situazione pilota lo sviluppo di un progetto lavorativo, che il candidato, seguito passo dopo passo dal personale di inquadramento e accompagnamento, è chiamato a pianificare, realizzare, valutare ex-ante, on going ed ex-post (produzione di un *mémoire*), dimostrando così piena padronanza del ciclo lavorativo.

¹⁰⁹ Cfr. anche Roy S., A European inventory on validation of non-formal and informal learning, France, ECOTEC Research and Consulting, draft, Gennaio 2005

Diversi osservatori rilevano come proprio sul versante dei modelli e strumenti di validazione la VAE mostri ancora ampie necessità di consolidamento, poiché il ventaglio degli strumenti utilizzati rimane molto ampio ed eterogeneo, la loro affidabilità e tenuta metodologicamente – appare a giudizio di molti – ancora debole e si manifesta il diffuso bisogno di formazione degli operatori chiamati ad agire nei jury di validazione, ad un compito affatto diverso da quello della normale certificazione al termine di un curriculum formativo¹¹⁰.

Sbocchi della validazione degli apprendimenti informali e non formali

La VAE permette il raggiungimento di tre tipologie di titoli, dalle caratteristiche eterogenee:

- diplomi dell'Educazione Nazionale;
- diplomi o titoli omologati rilasciati da altri Ministeri (tra quali i certificati professionali di cui è titolare il Ministero del Lavoro), da autorità camerali o organismi privati
- certificati di qualificazione, a carattere settoriale, istituiti e regolamentati dalle associazioni professionali

La VAE permette altresì l'ottenimento di un riconoscimento parziale delle competenze (per “unità” costitutive della competenza prevista dal profilo di riferimento), e l'accesso, su questa base, a ulteriori percorsi di formazione continua e qualificazione.

L'eterogeneità dei fattori fondanti dei diversi titoli rilasciati rende estremamente complessi i dispositivi della VAE, perché obbliga a equiparare *référentiels* (profili) di apprendimento propri dei contesti formativi formali e *référentiels* riferiti ad apprendimenti di tipo esperienziale, realizzati in contesti informali e non formali.

Nodo critico rimane soprattutto la messa a punto di sistemi e strumenti affidabili di valutazione in grado di leggere l'equivalenza tra “*acquis*” esperienziali e saperi / capacità indagabili attraverso procedure oggettive di esame che costituiscono la base di validazione della formazione scolastica; in altri termini la VAE incontra maggiori difficoltà di applicazione quando si passa dal contesto delle certificazioni puntualmente riferite all'accertamento della capacità dell'individuo di realizzare una

¹¹⁰ Cfr Vincent C., *The continuing Vocational Training system in France, Preliminary report, 2004* – progetto Leonardo GOCET

performance professionale in un contesto dato al rilascio di diplomi o crediti formativi riferiti al profilo di uscita di un percorso formale di istruzione o formazione

La VAE è per sua natura una procedura mirata al riconoscimento e alla validazione (mediante rilascio di attestazioni formali) delle competenze che derivano da apprendimenti informali e non formali. La procedura prende in considerazione tutte le esperienze acquisite dall'individuo, per un minimo di tre anni anche non consecutivi nel profilo di riferimento, in attività (della vita professionale o privata) remunerate, non remunerate o a carattere di volontariato; spetta al *jury* decidere sul “valore professionale” (ovvero utile alla costruzione di competenze coerenti al profilo) delle attività portate a validazione dal soggetto.

La VAE può tuttavia essere utilizzata anche per convalidare, parzialmente o globalmente apprendimenti occasionali da formazioni formali, nel caso il soggetto intenda ad esempio far riconoscere nel contesto francese diplomi o certificati conseguiti all'estero.

Accesso alla procedura

L'accesso alla VAE avviene attraverso domanda individuale, corredata da un dossier alla cui presentazione il candidato può essere accompagnato da idonei servizi. Alla VAE posso accedere:

- occupati con un rapporto di lavoro dipendente, ivi compreso il lavoro a interim
- lavoratori autonomi o liberi professionisti
- funzionari pubblici
- disoccupati, titolari o meno di indennità per la ricerca di impiego
- persone impegnate nel volontariato, in associazioni o sindacati
- ogni persona, in possesso o meno di qualifica riconosciuta, desiderosa di qualificarsi, perfezionarsi o riprendere un'attività professionale.

Per accedere alla VAE si deve disporre di un periodo minimo di esperienza “professionalizzante”, anche discontinua, nel profilo di riferimento di almeno tre anni.

La VAE si iscrive nel campo delle misure di formazione continua, e gode pertanto del sostegno al sistema garantito dalla compartecipazione di Stato, Regioni, fondi comunitari e parti sociali.

Il finanziamento della procedura e gli eventuali costi a carico del candidato variano a seconda dello statuto del medesimo e dell'iscrizione o meno della procedura nel quadro di piani formativi o altri dispositivi. In generale, considerando i diversi pubblici:

- occupati dipendenti: i costi possono essere presi a carico dalle imprese (piani formativi) o dei fondi mutualistici (se la VAE viene avviata dalla persona, avvalendosi dei diritti individuali alla formazione continua)
- lavoratori autonomi o liberi professionisti: finanziamento attraverso i fondi collettivi che raccolgono la contribuzione dei lavoratori membri
- funzionari pubblici: costi a carico dei piani formativi di Ente
- disoccupati, titolari o meno di indennità per la ricerca di impiego: costi a carico delle misure attive per il reimpiego, finanziate dallo Stato e Enti locali
- persone impegnate nel volontariato, in associazioni o sindacati
- ogni altra persona interessata: costi a carico del soggetto, eventualmente con il sostegno di Stato e/o Regioni ove previsto per particolari categorie.

Punti di forza e nodi critici

La VAE ha sicuramente una serie di impatti positivi per gli individui impegnati nel processo di riconoscimento delle proprie competenze, in termini di autostima e sviluppo personale, auto-efficacia, motivazione ad apprendere e la partecipazione alla formazione continua, accusabilità, prospettive di carriera e il benessere sul posto di lavoro (UE, Cedefop, 2014). Essa quindi offre la possibilità di formalizzare/valorizzare le competenze acquisite sul campo al di là del solo riconoscimento unilaterale del datore di lavoro, ma permette anche una razionalizzazione del proprio percorso professionale, in cui le esperienze lavorative, i percorsi biografici e di formazione possono intrecciarsi dando origine a qualifiche riconosciute.

La procedura di riconoscimento e convalida degli apprendimenti pregressi, così come sviluppata nelle pratiche francesi, costituisce un potente fattore di sviluppo e valorizzazione personale e professionale. Essa permette al lavoratore di essere riconosciuto sul piano sociale e professionale, disponendo di una prova legittima del livello di competenza acquisito. Per le imprese, La VAE rappresenta: uno strumento

per gestire in modo trasparente e coerente l'approccio per competenze; l'accesso al mercato interno ed esterno del lavoro, favorendo la valorizzazione del capitale umano; inoltre agevola la progettazione di azioni di formazione continua che condivide con l'università, consentono una migliore gestione delle competenze e una riduzione dei costi interni della formazione.

Si tratta inoltre di un modello fortemente legittimato sul piano giuridico e negoziale, che stabilisce, almeno potenzialmente, regole omogenee di certificazione dei percorsi di apprendimento formali, non formali e informali. La messa a punto di sistemi di supporto alla procedura, soprattutto riferiti alla fase di accesso e riconoscimento delle competenze (servizi di orientamento, bilancio e accompagnamento è un altro punto di forza per il modello francese. Nonostante l'estrema complessità di costruzione di un Repertorio frammentato al punto da contenere, a regime, oltre 15.000 posizioni differenti, non possiamo non menzionare il valore nazionale del modello, premessa per il suo riconoscimento da parte degli attori sociali e istituzionali. In fine, va segnalato il suo valore sul piano dell'equità sociale cioè la sanzione del diritto universale alla VAE, unita ad un sistema di finanziamento del modello che offre ampie e generalizzate possibilità di ingresso nel percorso.

Tuttavia non mancano gli elementi di criticità: se il dispositivo sembra adattarsi bene per alcuni ad alcuni profili professionali, per altri invece permangono dei dubbi rispetto alla possibilità di validare sulla base della mera esperienza competenze riferite a percorsi di istruzione generale (diplomi) che presuppongono l'acquisizione di conoscenze e capacità cognitive complesse. Altri aspetti come la durata della pratica professionale necessari, la composizione dei *jury*, reale consenso degli attori sociali ed economici nei confronti del sistema e dell'equivalenza dei percorsi sembrano ancora sospesi e sottoposti a discussione e a tutt'oggi non ancora risolti. L'eterogeneità delle procedure di validazione, la complessità applicativa, l'adozione delle procedure abbastanza lunghe e costose di certificazione e talvolta la scarsa formazione degli operatori impegnati nelle procedure di validazione sono altri nodi critici del modello VAE.

CAPITOLO 5

LE PRINCIPALI COSTATAZIONI

La critica rivolta che gli immigrati rivolgono ai dispositivi dei diversi paesi sul riconoscimento delle competenze agli immigrati riguarda le difficoltà d'accesso al mercato del lavoro in base all'esperienza. Concentriamo tuttavia l'attenzione sulla nozione stessa di competenza (e di esperienza) che si vuole riconoscere all'immigrato, nel quadro per esempio di un sistema pre-migratorio per punti. Secondo noi, la critica va ben al dilà del sistema praticato nei paesi e nelle imprese d'accoglienza. Essa mette in causa il famoso dibattito tradizionalmente portato dall'ambiente dell'istruzione sul valore della competenze rispetto a quello della qualifica.

Gli immigrati hanno ragione a domandarsi la validità dei metodi di valutazione delle competenze, poiché questi metodi si basano spesso su una premessa concettuale e metodologica discutibile o culturalmente differente.

5.1 Il ritorno sul raggruppamenti di paesi

La documentazione ci rivela l'esistenza di quattro raggruppamenti rappresentativi dei paesi in ambito di riconoscimento delle competenze degli immigrati (Marshall, 2011). L'America del nord (Canada, Stati Uniti, Messico)¹¹¹ è caratterizzata da alcune pratiche nazionali di riconoscimento delle competenze che rispondono ai bisogni specifici del mercato del lavoro, mirate a seconda delle province (nel caso del Canada), delle regioni, dei settori industriali e dell'occupazione. Un secondo modello è quello dell'Unione Europea, che favorisce la mobilità della mano d'opera qualificata tra i suoi paesi membri. I paesi dell'Europa del nord (specialmente la Danimarca, la Finlandia, la Norvegia e la Svezia) si distinguono perché tendono verso politiche di mano d'opera immigrata sostenuta dai partner sociali. I paesi dell'America latina (Messico e Cile) sono caratterizzati da grandi sfide

¹¹¹ Possiamo includere in questo modello l'Australia basandoci sulla somiglianza del suo approccio con il Canada.

come la valorizzazione del dialogo culturale tra i diversi attori e la costruzione di un quadro formale delle qualifiche¹¹² benché dei progetti emergenti puntino a valorizzare il riconoscimento e la valutazione delle competenze attraverso il rilascio di una certificazione (secondo P.Werquin, in OCSE, 2010).

In Messico, il *Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral* (CONOCER- Consiglio di standardizzazione e di certificazione delle competenze professionali) punta soprattutto sulle competenze di base dei lavoratori piuttosto che sulla certificazione delle competenze degli immigrati qualificati¹¹³. Infine, i paesi africani sono davanti alla necessità di elaborare dei programmi e dei dispositivi di riconoscimento degli immigrati.

L'esistenza di questi modelli nazionali solleva l'importante questione della diversità culturale in ambito di riconoscimento delle competenze degli immigrati. Per esempio, il Regno Unito adotta un approccio orientato sui risultati e meno sui mezzi adottati dagli immigrati per imparare un lavoro o una professione. Negli Stati Uniti si valuta piuttosto il raggiungimento di obiettivi d'apprendimento, misurati per mezzo di test scritti e online. Questo modello è anche caratterizzato dal libero mercato della competenza, che lascia relativamente poco spazio all'intervento dello Stato in materia di riconoscimento delle competenze degli immigrati.

Il modello dell'UE si basa su dispositivi internazionali come il «portfolio di competenze», che qualificano l'immigrato su scala dell'Unione Europea. Questo modello si basa sul Quadro europeo delle certificazioni, che permette di paragonare tra loro le qualifiche straniere partendo da un bagaglio comune e unico. Ricordiamo infine le particolarità della Francia, che insiste sull'accompagnamento dell'immigrato per mezzo, per esempio, del bilancio di competenze e della validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza. Tante accezioni di «competenza» per altrettanti sistemi adottati dagli stati per stabilire l'equivalenza internazionale delle qualifiche e della competenza.

¹¹² In Cile, esiste una Certificazione nazionale di competenze professionali amministrate dal *Chilecalifica*, un programma essenziale alla formazione continua nel paese, ma non specifico per gli immigrati qualificati. *Chilecalifica* lavora in stretto contatto con alcuni settori d'attività per introdurre dei programmi che puntano all'identificazione delle competenze professionali su richiesta.

¹¹³ il CONOCER è stato criticato a più riprese in particolare dalla Banca mondiale per la sua strategia di riconoscimento delle competenze e i suoi risultati tangibili per rispondere ai bisogni del mercato del lavoro (secondo P. Werquin, in OCSE, 2010 : 64).

5.2 I punti di riferimenti culturali

Il riconoscimento delle competenze dell'immigrato qualificato solleva un'altra questione fondamentale: fino a che punto possiamo utilizzare uno strumento di misura senza porci degli interrogativi sulle sue caratteristiche culturali? Detto in altre parole, i riferimenti sui quali si basano coloro che progettano uno strumento di riconoscimento delle competenze dell'immigrato¹¹⁴ per costruirlo corrispondono al solo contesto nel quale viene applicato o tengono conto delle accezioni della competenza secondo il paese d'origine dell'immigrato? Idealmente, tutti gli strumenti di riconoscimento delle competenze dell'immigrato non dovrebbero comportare «punti di vista culturali». Si sa, per esempio, che per alcuni paesi di tradizione orale, quelli dell'Africa ad esempio, i test scritti susciterebbero difficoltà per gli immigrati. Considerando inoltre che i test scritti sono in genere poco appropriati qualora sono utilizzati per valutare le competenze degli immigrati. È per questo motivo, d'altra parte, che la Francia proibisce (per legge) l'uso di test per valutare l'esperienza ai fini dell'equivalenza delle qualifiche.¹¹⁵

La Danimarca valuta l'esperienza dell'immigrato tramite punteggio, aiutandosi con altre misure complementari (test, colloqui, esercitazioni in situazioni reali o simulate).

D'altronde, la nozione di «cultura» è soprattutto trattata nella documentazione in rapporto alle politiche d'integrazione sociale degli immigrati. Citiamo, ad esempio, i paesi del nord (la Danimarca, la Finlandia, la Norvegia e la Svezia) le cui politiche si concentrano sull'integrazione culturale degli immigrati: conoscenza della lingua, formazione sugli usi e costumi del paese. Tuttavia, è chiaro che la cultura è poco trattata nella documentazione quando si parla di «competenza culturale» del datore di lavoro. Si rinvia qui alla capacità dei dirigenti d'impresa di favorire l'integrazione

¹¹⁴ un test scritto per esempio.

¹¹⁵ La questione della competenza culturale non è estranea a quello che alcuni attori chiamano «la cultura del diploma», propria di alcuni paesi; questi ultimi valorizzano più l'istruzione formale (il caso della Francia e dei paesi africani francofoni) che l'esperienza. La cultura del diploma avrà un significato nella misura in cui il paese che valorizza il diploma sarà meno portato verso un metodo di riconoscimento dell'esperienza come equivalenza del diploma (è il caso degli Stati Uniti).

professionale dell'immigrato, attraverso delle pratiche di gestione appropriata. Questa questione della competenza culturale dei datori di lavoro è fondamentale.

La documentazione ci rivela, in effetti che l'accezione di competenza varia nei tre contesti seguenti:

- Negli Stati Uniti, la competenza è valutata a partire dai criteri comportamentali come «potenziale» (Mertens, 1999). Il referenziale traduce generalmente degli obiettivi di apprendimento, spesso determinati in ambito dell'istruzione. Ricordiamo che il modello statunitense è associato a una forte tradizione di *testing* normativo. I risultati di un test sono utilizzati come indicatori di occupabilità (leggere, scrivere, lavoro di gruppo, prendere decisioni) o di tecnica (saper fare tipico dell'industria, dell'impresa).

- La nozione di competenza nel Regno Unito si distingue dal modello degli Stati Uniti, principalmente per il fatto che essa si basa su una logica di risultati, senza riferimento agli obiettivi di apprendimento né alle modalità di apprendimento (Mertens, 1999). Ci si attiene a delle norme di produzione, dei reali obiettivi di produzione, costruiti in accordo con l'industria (Pruvost, 2005). Queste norme costituiscono un minimo accettato dal settore industriale. La valutazione dell'immigrato si basa allora sulla prova della sua competenza e della sua conoscenza. Si vuole valutare quello che bisogna fare, come bisogna farlo e come reagire in situazioni di cambiamento (Konrad, 2006). L'osservazione sul luogo di lavoro, la testimonianza di un esperto del settore e i test di conoscenza caratterizzano questo modello.

- Anche il modello francese adotta una logica di risultati, ma più che altro orientata all'esperienza personale. La competenza corrispondente alla gestione di una situazione particolare, nella quale si ristrutturano delle abilità, delle «posture» e altre risorse mobilitate e combinate come l'intelligenza pratica, le intenzioni e i valori personali (Mertens, 1999; Charraud, 2003). La gestione dell'incertezza avrebbe più importanza che quella che gli si accorda nel referenziale o nelle norme di produzione. La valutazione delle competenze dell'immigrato si effettua dunque attraverso l'induzione, partendo dai fatti osservati. L'autovalutazione (attraverso un portfolio), il colloquio e l'inquadramento sono delle pratiche culturalmente ammesse.

In Germania, una legge recente obbliga ad implementare delle misure di

riconoscimento delle qualifiche, per le professioni non regolamentate, in vista di riconoscere l'esperienza acquisita in un altro paese. Così, in caso di rigetto della qualifica estera, la legge esige un'esposizione delle motivazioni della decisione che espliciti la qualifica del richiedente, le sue competenze e le sue esperienze, in modo da favorire l'inserimento nel mercato del lavoro, anche se il riconoscimento ufficiale non è stato accordato secondo il sistema stabilito.

5.3 Il groviglio tra competenza e qualificazione

Un'altra osservazione riguarda la differenziazione tra qualifica e competenza. Gli esperti internazionali concordano sull'importanza della competenza dell'immigrato in quanto capitale umano. Tuttavia, la documentazione consultata confonde la qualifica con la competenza. La qualifica sottintende un processo di convalida legale assicurata dallo Stato, rispetto ad un quadro di riferimento. La competenza richiama piuttosto la capacità di mobilitare delle risorse personali e tecniche, con lo scopo di risolvere problemi pratici. Essa comprende il saper fare il cui valore è portato dalla situazione. Ci pare evidente quindi che la qualifica (il diploma) non garantisce la competenza. Essa la prevede solamente. Questa ambiguità persiste ancora oggi nei dispositivi di riconoscimento delle competenze dell'immigrato. Prendiamo l'esempio della valutazione pre-migratorio tramite punteggio. Niente indica che l'immigrato che possiede il punteggio richiesto sarà competente una volta entrato nel paese. Il riconoscimento delle competenze nel vero senso del termine appare più che altro un ostacolo alla mobilità dell'immigrato, poiché quest'ultimo deve ancora dimostrare la sua competenza, nonostante il riconoscimento della sua qualifica.

5.4 La questione delle tecniche di riconoscimento delle competenze

I test generalmente utilizzati per misurare le competenze dell'immigrato sul luogo di lavoro si distinguono dai sistemi di valutazione per punteggio per il fatto che essi devono considerare la situazione e i diversi compiti da svolgere. Essi necessitano, la maggior parte delle volte, una ricerca di informazioni contestuali e di molteplici

soluzioni, richiamando l'esperienza pratica dell'immigrato. Al contrario dell'apprendimento formale, la competenza si acquisisce piuttosto attraverso l'esperienza sul luogo di lavoro. Per questo motivo le misure dirette (come l'osservazione) in situazioni reali o simulate si rivelano pertinenti ed efficaci per riconoscere le competenze degli immigrati. Essi permettono di apprezzare aspetti dell'esperienza che sfuggono agli strumenti tradizionali (come il test standardizzato o il portfolio) o per punteggio. Altre strategie innovative, potendo servire all'integrazione professionale degli immigrati sul luogo di lavoro, fanno leva sull'accompagnamento degli immigrati. Pensiamo alla tecnica del «terzo garante dell'immigrato»¹¹⁶ secondo la quale un impiegato di un'impresa si fa garante della competenza dell'immigrato perché lo ha visto nell'esercizio della sua professione o nel suo lavoro. Lo stesso impiegato essere il «terzo garante della competenza» nel senso che testimonierà l'equivalenza della competenza dell'immigrato con le competenze richieste nel luogo dove lavora. Queste sono delle pratiche che caratterizzano i paesi del nord e la Germania così come la Francia per quel che riguarda l'accompagnamento degli immigrati.

5.5 Gli accordi bilaterali come ostacoli alla mobilità internazionale

Numerosi paesi hanno firmato degli accordi di riconoscimento reciproco delle qualifiche. L'esempio dell'Unione Europea è il più eloquente. Garantisce il riconoscimento automatico delle qualifiche all'interno dell'UE. Altri accordi multilaterali di minor portata riguardano, per esempio, il libero mercato nei paesi del nord (Finlandia, Islanda, Norvegia, Svezia e Danimarca), l'accordo Trans-Tasman tra l'Australia e la Nuova Zelanda¹¹⁷ e l'accordo tra la Germania e l'Austria nel settore della formazione professionale. Gli accordi bilaterali sono delle buone pratiche. Tuttavia, osserviamo che l'effetto della proliferazione di questi accordi può rivelarsi un ostacolo agli accordi multilaterali, per il fatto che propagano norme metodologiche e concettuali esclusive. Essi creano, peraltro, un mercato del lavoro altrettanto esclusivo.

Nella documentazione è inteso che gli accordi bilaterali e multilaterali

¹¹⁶ Ci riferiamo al *compagnonnage*, alla sponsorizzazione e al mentoring.

¹¹⁷ Applicato a certi settori come quello dell'ingegneria (*Engineering Card*)

costituiscono delle buone pratiche favorendo la mobilità degli immigrati qualificati.

Tuttavia, si pone la questione di conoscere l'efficacia di tali accordi sul piano del loro funzionamento e del loro impatto. Ci si chiede in che misura la proliferazione degli accordi bilaterali possa costituire un ostacolo agli accordi multilaterali, propagando delle norme metodologiche e concettuali in un mercato esclusivo.

Un'altra critica relativa a questi accordi bilaterali e multilaterali prende in considerazione la complessità di tali accordi. Ci si chiede se questo tipo di accordi semplifichi le procedure di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze o all'opposto, se essi contribuiscano ad aumentare la diversità delle procedure nazionali di riconoscimento delle qualifiche.

5.6 L'importanza dell'accesso all'informazione

L'accesso all'informazione è trattato da numerosi esperti come un fattore d'integrazione sociale degli immigrati. A questo proposito, alcuni paesi hanno messo in pratica delle nuove politiche d'informazione basate sulla centralizzazione dei servizi di riconoscimento delle competenze. La Danimarca, per esempio, propone un nuovo programma pre-migratorio che è sotto la responsabilità degli organismi ufficiali (*One-stop shops*). L'informazione che riguarda le professioni regolamentate è assicurata da un altro organismo sicuro e ufficiale. Osserviamo lo stesso approccio nei Paesi Bassi. In Germania, una nuova politica di riconoscimento delle competenze degli immigrati impone un portale informativo online per informare gli immigrati sulle procedure di riconoscimento delle competenze.

Vediamo degli esempi di paesi che sono all'avanguardia rispetto all'informazione.

5.6.1 Il caso della Danimarca

La Danimarca ha sofferto, nel corso degli anni, di un'importante problema d'accesso all'informazione per gli immigrati. Si criticavano le poche informazioni sull'immigrazione accessibili in lingua inglese. Questo problema riguardava soprattutto il riconoscimento nelle situazioni pre-migratorie. Si citava allo stesso tempo la complessità del dispositivo di riconoscimento delle qualifiche degli immigrati richiedenti. Per questi motivi il paese si è dotato di un nuovo programma

fondato sull'integrazione sociale e professionale degli immigrati qualificati e sulla centralizzazione dell'informazione. L'informazione richiesta per il riconoscimento delle qualifiche dell'immigrato è centralizzata da due organismi principali. Ci sono gli *One-stop shops*, che sono degli sportelli unici per gli immigrati in arrivo. Essi forniscono le informazioni necessarie all'immigrato che desidera far riconoscere le sue qualifiche per accedere al mercato del lavoro o all'istruzione. C'è poi un organismo centrale che raggruppa il riconoscimento delle qualifiche regolamentate¹¹⁸.

5.6.2 Il caso della Germania

La Germania è un altro esempio di paese che è stato criticato dagli immigrati per quanto riguarda l'accesso all'informazione. Si percepisce il paese come poco trasparente rispetto alle procedure di riconoscimento delle qualifiche. Gli immigrati si chiedono: « chi sono le autorità ufficiali? » Il governo tedesco ha dunque legiferato, nel 2008, per favorire l'accesso all'informazione, tramite Internet con un portale dedicato al riconoscimento delle qualifiche degli immigrati. Ricordiamo anche l'installazione di un sistema di servizi-consigli online per l'immigrato e il datore di lavoro. Infine, la *Federal Law on Recognition of Foreign Qualification* del 2012 impone un portale d'informazione sulle procedure di riconoscimento delle competenze in lingua inglese.

La centralizzazione delle informazioni così come le tecnologie dell'informazione e della comunicazione si rivelano buone pratiche per gli immigrati, così come potrebbero aiutare i datori di lavoro a capire i dispositivi di riconoscimento delle qualifiche.

5.7 Le professioni regolamentate o non regolamentate

Le procedure di riconoscimento delle competenze degli immigrati differiscono nei paesi a seconda che si tratti di professioni regolamentate o non regolamentate. L'analisi dei paesi ci mostra che la regolamentazione di una professione viene fatta, ad esempio, a livello nazionale (il caso dell'Australia) o a livello provinciale (come in

¹¹⁸ Osserviamo la stessa struttura nei Paesi Bassi: il NUFFIC per le professioni e il SBB per i mestieri.

Canada). La Svezia riconosce, per esempio, le qualifiche (e le competenze) regolamentate degli immigrati a livello dell'impresa. Quest'ultima elabora dunque le sue procedure di riconoscimento delle qualifiche e delle competenze degli immigrati. In Danimarca e nel Regno Unito, il regolamento delle professioni è sotto l'egida degli organismi pubblici. Le professioni regolamentate sono anche riconosciute dagli accordi multilaterali europei. Tuttavia, la documentazione ci fornisce poche informazioni sulle pratiche di riconoscimento delle qualifiche professionali che sono sviluppate dagli organismi di regolazione delle professioni specifici per l'immigrazione.

5.8 Le forme parziali di riconoscimento

Osserviamo due forme di riconoscimento parziale delle qualifiche (o delle competenze). Ricordiamo innanzitutto il caso in cui una qualifica è riconosciuta solo in parte. L'immigrato avrà allora la possibilità di seguire una formazione complementare come condizione per l'equivalenza del suo diploma o potrà inserirsi nel mercato del lavoro senza questa formazione complementare. Esiste anche il riconoscimento sotto condizione. La qualifica (e l'accesso al mercato del lavoro) sarà rilasciata solamente se l'immigrato consegue la formazione mancante.

L'Australia è un paese faro che applica questa procedura. Ha sviluppato dei programmi di formazione in determinati ambiti, concepiti per permettere all'immigrato di ottenere un complemento alla sua qualificazione.

La maggior parte dei paesi membri dell'Unione Europea ha questo tipo di dispositivo. L'immigrato potrà seguire una formazione che gli permetterà di ottenere dei crediti complementari. Questo tipo di dispositivo è anche condizionato dai tempi richiesti per ottenere i crediti.

In Canada, si permette all'immigrato di ottenere una valutazione delle sue competenze e delle sue conoscenze sul luogo di lavoro, con una formazione interna o per apprendistato¹¹⁹.

Il principio di riconoscimento parziale ci porta a considerare il riconoscimento delle competenze dell'immigrato rispetto ad un sistema che integra i dispositivi

¹¹⁹ Gli ordini professionali possono ugualmente riconoscere parzialmente l'equivalenza della formazione.

dell'istruzione; quelli che permettono di certificare le competenze dell'immigrato sul luogo di lavoro con quelli che sono proprie dell'immigrazione.

5.9 La necessità di un approccio sistemico

L'analisi della documentazione ci porta a considerare il riconoscimento delle competenze degli immigrati come un sistema. Numerosi organismi e dispositivi sono implementati in ciascun paese per il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze dell'immigrato. Numerosi paesi considerano il riconoscimento delle competenze dell'immigrato nel contesto di un sistema che unisce i dispositivi di qualificazione non specifici all'immigrazione. L'Australia, la Nuova Zelanda, la Francia, il Regno Unito, la Finlandia, la Danimarca, il Canada, la Germania e l'Austria sono degli esempi di paesi che integrano in uno stesso sistema i dispositivi d'accesso all'istruzione e al mercato del lavoro con quelli che sono tipici dell'immigrazione. Ci riferiamo qui al riconoscimento delle competenze (o validazione dei saperi acquisiti con l'esperienza), la certificazione delle competenze sul luogo di lavoro e il riconoscimento dei diplomi stranieri. Nella pratica, questi tre tipi di dispositivi sono collegati per meglio servire gli interessi dell'immigrato.

Il modello finlandese tratta il riconoscimento delle competenze dell'immigrato con cinque dispositivi integrati. Un quadro nazionale delle qualifiche per valutare l'equivalenza dei diplomi, la convalida delle competenze acquisite nell'esperienza per l'accesso all'istruzione o per inserirsi nel mercato del lavoro, la decentralizzazione delle procedure di riconoscimento delle competenze a livello dell'istituzione, una legge che obbliga gli organismi a valutare l'esperienza professionale dell'immigrato oltre alla sua qualifica. Il datore di lavoro può anche chiedere una valutazione delle competenze dell'immigrato come condizione per l'assunzione. In Danimarca, il sistema a punteggio è diventato più restrittivo per favorire l'alta qualificazione. Esso è tuttavia collegato al quadro nazionale delle qualifiche che è aperto alla convalida delle competenze acquisite con l'esperienza.

5.10 Il riconoscimento delle competenze nel paradigma della mobilità

Per costruire un ponte tra il modello teorico del riconoscimento delle competenze e le pratiche osservate nei paesi, è giustificato anteporre la nozione di paradigma della mobilità (Pellerin, 2011), che permette di mettere in evidenza il quadro del riconoscimento su scala internazionale ma anche, le fragilità nazionali e le strategie variabili utilizzate dagli attori sociali. L'insieme dei modelli presentati in questa tesi (raggruppamento dei paesi per continente, secondo il mappamondo delle competenze o in funzione del sotto modello di riconoscimento), siamo più che altro portati a parlare di mobilità internazionale piuttosto che di migrazioni dove la mobilità dei lavoratori qualificati corrisponde a una delle loro caratteristiche intrinseche, cioè il valore aggiunto del loro capitale umano. Il riconoscimento delle competenze degli immigrati qualificati prende dunque significato perché l'analisi non è più solo basata su una semplice logica di produzione e di gestione del mercato del lavoro ma piuttosto su una logica di ricerca di capitale umano e di creazione di capitale sociale, dove l'interesse per esempio nel caso delle Finlandia in cui l'integrazione nel mercato del lavoro degli immigrati qualificati passa innanzitutto tramite l'inclusione sociale. A questo titolo, possiamo estendere la riflessione a quella per il rinnovamento della gestione delle risorse umane passando da una logica di posto a una logica associata al titolare del posto (quindi al capitale umano). Così il passaggio da una logica di produzione a una logica di mobilità e di flessibilità mettono in avanti l'importante paradosso tra qualificazione e mobilità *versus* competenza e ostacolo alla mobilità. Questo ostacolo, come abbiamo illustrato in qualche modello studiato, può sparire se il paese d'accoglienza implementa dei dispositivi e un sistema di riconoscimento delle competenze reali nell'ambiente di lavoro.

In altre parole, una logica di «creazione del capitale umano» in un contesto di mobilità internazionale delle competenze passa attraverso l'apporto dell'immigrazione in materia di competenza, di esperienza e meno in materia di qualificazione. Questi riconoscimenti professionali delle competenze passa anche attraverso la valorizzazione dell'integrazione sociale nella società d'accoglienza.

5.11 La scatola nera delle imprese

In tutti i paesi studiati, il datore di lavoro è libero di riconoscere o meno la competenza dell'immigrato. Siamo d'accordo tuttavia sul fatto che la certificazione ufficiale delle competenze facilita l'integrazione professionale dell'immigrato. In quest'ottica, la Finlandia propone per esempio all'immigrato una sorta di dichiarazione non ufficiale della sua qualifica per facilitare la sua integrazione nel mercato del lavoro. Questa dichiarazione è sotto la responsabilità di un esperto, che descrive il contenuto della formazione seguita dall'immigrato così come il suo livello di qualificazione. In altri paesi nordici, le imprese che reclutano gli immigrati altamente qualificati lo fanno tramite diversi strumenti: Internet, annunci sui giornali, *speed dating*, Twitter, Facebook, LinkedIn, agenzie di collocamento internazionali e reti familiari (Van Riemsdijk e Cook, 2013). Ci sono anche aziende che propongono un «bonus» ai loro impiegati che trovano un immigrato qualificato grazie alle loro reti (*chain migration*)¹²⁰. Numerosi paesi offrono peraltro una lista ufficiale delle professioni che sono in carenza di mano d'opera qualificata. In Germania, si parla di un «vivaio» di mano d'opera qualificata che l'impresa può consultare per rispondere alle sue esigenze. La Finlandia, la Svezia e la Danimarca applicano, inoltre, il principio di «uguaglianza di trattamento» degli immigrati con le persone originarie del paese. Dingu-Kyrklund (2013) sottolinea tuttavia che la valutazione delle competenze nell'ambiente di lavoro è molto complicata. Bisogna notare che la documentazione fornisce poche informazioni sulle pratiche di riconoscimento delle competenze degli immigrati nell'ambiente di lavoro, cosa che ci lascia pensare alla diversità e al carattere informale di queste pratiche.

¹²⁰ L'esempio del lavoratore immigrato che raggiunge, ad esempio, un amico in Norvegia.

CONCLUSIONE

Dalla documentazione consultata possiamo far alcune constatazioni:

- La questione delle competenze degli immigrati ovunque siano state maturate hanno assunto una importanza rilevante per i governi.
- Nel corso degli ultimi 15 anni, diverse istituzioni internazionali, come il CEDEFOP, La Commissione dell'Unione Europea, l'Unesco hanno incoraggiato i governi ad implementare sistemi capaci di far emergere e valorizzare le competenze che gli individui maturano nelle esperienze di lavoro e in altri ambiti della vita.
- Nonostante le raccomandazioni per favorire la convergenza tra diversi dispositivi, approcci, metodologie, tecniche per il riconoscimento delle competenze degli immigrati, persistono differenze tra i paesi e a volte anche all'interno dello stesso paese
- I vari strumenti di misurazione della competenza degli immigrati sono costruiti con riferimenti culturali dei rispettivi paesi e non tengono conto della cultura dove l'immigrato ha maturato le sue competenze né viene tratta la questione della “competenza culturale” del datore di lavoro.
- Vi sono poche informazioni sulle pratiche di riconoscimento delle competenze degli immigrati sul campo cioè nell'ambiente di lavoro e questo favorisce il carattere informale di queste pratiche
- Si riscontra a volte l'assenza di collaborazione tra diversi attori (istituzionali e sociali) che si occupano delle pratiche di riconoscimento delle competenze.

Crediamo che ogni paese debba mantenere le proprie particolarità, ma una migliore coordinazione tra vari sistemi può aiutare a comprendere meglio la questione del riconoscimento delle competenze degli immigrati e favorire il loro inserimento lavorativo e sociale.

Quindi implementare i canali di informazione per agevolare l'accesso dell'immigrato alle pratiche del riconoscimento delle competenze diventa una questione fondamentale.

Delle riforme sono state avviate recentemente in molti paesi dell'OCSE, con

l'obiettivo di rimediare a questa situazione, creando dei punti di contatto aventi come missione di informare i richiedenti e, idealmente, di trasmettere i loro dossier direttamente ai responsabili della procedura di riconoscimento. Bisogna riuscire ad aiutare chi non riesce ad ottenere una equivalenza delle sue qualifiche e il riconoscimento delle sue competenze a trovare una soluzione per rispondere alle esigenze del paese di accoglienza.

Per integrare gli immigrati, il punto di partenza consiste nello stilare il bilancio delle loro qualifiche e delle loro competenze. Questa fase iniziale deve essere inclusa nei programmi d'integrazione, che devono essere loro stessi adattati per rispondere a dei bisogni specifici.

Gli immigrati hanno molte competenze che sono sottovalutate sul mercato del lavoro, ma devono svilupparne altre, specialmente la conoscenza della lingua del paese di accoglienza. Secondo i calcoli dell'OCSE, gli immigrati che hanno difficoltà ad imparare la lingua del paese di accoglienza hanno un tasso di sovraqualificazione di 25 punti rispetto a quello degli immigrati che hanno migliori capacità sul piano linguistico.

Valorizzare le competenze degli immigrati significa concretamente sensibilizzare le istituzioni e lottare contro lo spreco delle loro competenze. Trattandosi di lavoratori qualificati, bisogna accompagnare quelli che sono inseriti nel consolidamento del loro impiego: sviluppare dei progetti d'impresa, d'associazione e istituzione che integrano gli apporti potenziali degli immigrati, mobilitarli in quanto attori, specialmente nel campo dello sviluppo.

Questa visione ancora rara qualche anno fa, comincia ad essere sempre più presente nel campo dell'inserimento socio-professionale degli immigrati. Le istituzioni, in Europa e altrove cominciano ad usare spesso questa terminologia. Queste constatazioni sono incoraggianti e incitano a continuare in questa direzione.

L'immigrazione della mano d'opera qualificata nei paesi dell'OCSE riguarda, a vari livelli, l'insieme dei paesi industrializzati. Essa è ormai installata.

Benché la disoccupazione continui ad essere elevata nei paesi dell'OCSE, la migrazione ha ancora un ruolo da svolgere per soddisfare i fabbisogni del mercato del lavoro e per contribuire alla crescita economica. Sebbene il ruolo della migrazione sia molto diverso a seconda dei Paesi, si riscontra un'ambizione condivisa volta a creare

le condizioni per una “migliore” migrazione per motivi di lavoro, specie in un contesto di attento controllo pubblico.

Anche l'impatto della validazione è sostanziale per l'economia, nella misura in cui essa accresce l'autostima e la fiducia dei lavoratori, migliora la qualità del loro lavoro e contribuisce al loro sviluppo personale. L'identificazione e la mobilitazione delle competenze acquisite nell'ambito del lavoro possono costituire un investimento redditizio suscettibile di migliorare la produttività e poco costoso per l'impresa. Inoltre, può favorire una migliore adeguatezza tra l'offerta e la domanda di lavoro.

L'integrazione riuscirà solo se tutte le categorie d'immigrati avranno la possibilità di sfruttare appieno il loro potenziale.

BIBLIOGRAFIA

- Adjas s. (2006) *La VAE, quand l'expérience vaut le diplôme*. Paris: Les Editions Demos
- Albaugh, Q. et F. L. Seidle (2013). *Foreign Credential Recognition in Canada*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Albertsen, K. B. (2012). "Europeanising labour migration policies and pursuing national objectives", *DIIS Policy brief*, Danish Institute for International Studies, [en ligne], <http://subwb.diis.dk/graphics/Publications/Policybriefs2012%20Katrine%20Borg%20Albertsen.pdf>
- Amable, B (2005). *Les cinq capitalismes: Diversité des Systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Paris, Edition du Seuil, coll. "Économie humaine", 374 p.
- Aragon, S. R., H. J. Woo et M. R. Marvel (2004). *Analysis of the integration of Skill Standards into Community College Curriculum*, National Research Center for Carrer and Technical Education, Ohio State University. 64 p.
- Ardittis, S. (1985). "Puor una regulation concertée des courants des compétences entre pays en développement et pays d'emploi", *Revue européenne de migrations internationales*, vol. 1, n°1, p. 103-121.
- Aubret, J. et P. Gilbert (1994). *Reconnaissance et validation des acquis, Que Sais-je?*, Presses Universitaires de France, 126 p.
- Aventur, F., C. Campo et M. Mabus (1999). "Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze", *Cereq-Bref*, n°150, février.
- Bahn, S. (2014), "Migrant workers temporary on 457 visas working in Australia; implications for human resources management", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 52, n°1, p. 77-92.
- Barratt, J. (2013). "Recognition of qualifications and competences of migrants", *Rapport de recherché, International Organization for Migration (IOM)*, A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, 260 p.
- Behtoui, A. (2008). *Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market, Suède*, Working paper, 34 p. [en ligne], <http://www.amid.dk/ocs/viewpaper.php?id=119&cf=1>.

- Berset, A., et al. (1999). “Qualification-déqualification professionnelles des immigrants: Approche théorique”, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 15, n°3, p. 87-100.
- Bessy C. (2000). “La certification des compétences en Grande-Bretagne: Les risques d’exclusion induits par la valorisation d’aptitudes générales”, *Formation Emploi*, n°71, p. 21-35.
- Bhattacharjee, A. (2012). “Migration of Indian health professionals to selected European Nations: The case of Denmark”, Bangalore, IIM Bangalore Research paper n°375, *Indian Institute of Management*, 33 p.
- Bjornavold, J. (2001). “Assurer la transparence des compétences: identification, évaluation et reconnaissance de l’apprentissage non formel en Europe”, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 239 p.
- Border, B. (1998). *The Status of Alternative Assessments through the 1990s: Performance and Authentic Assessments in Relation to Vocational-Technical Education Technical Skills, Workplace Skills, and Related Academic Skill*, Decatur (GA), Vocational Technical Education Consortium of nstates, 53 p.
- Bosswick, W. (2013). “*Recognition of qualifications and competences of migrants in Germany*”, dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 2, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M.V. Desiderio et G. Urso, p. 67-87
- Bouder, A. et J.L. Kirsch (2008). “Drawing up European competence standards: Some thoughts about the experience gained in France”, *Training and Employment*, n° 78
- Bratti, M. et C. Conti (2014). “The Effect of (Mostly Unskilled) Immigration on the Innovation of Italian Regions”, *IZA Discussion Paper*, n° 7922, p. 30
- Pagnani B. *Pour une architecture de reconnaissance e de validation des acquis de l’expérience en Europe – La VAE en France: un appuis possible?* Rapport Transfine France, Avril 2003
- Caillaud, P. (2004). Les certifications en France et en Europe. *Que disent les recherches françaises et internationales?*, Direction de la recherche, PIREF, 32 p., (en ligne), <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00597351/document>
- Carlsten, T.C., et al. (2006). *New OECD Activity on Recognition of Non-formal and Informal Learning*, Country Background Report Norway, 101 p., (en ligne), http://www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf.

- Cedefop (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 44 p., (en ligne), www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf
- Cedefop (2009). *Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 109 p., (en ligne), http://www.cedefop.europa.eu/files/5054_fr.pdf
- Cedefop (2011) *Spain: VET in Europe – Country Report*, REFERNET, Cedefop, 98 p., (en Ligne) <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2011>
- Cedefop (2012). *Norway: VET in Europe – Country Report*, REFERNET, Cedefop, 40 p. (en ligne), http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_no.pdf
- Cedefop (2013). *Analysis and overview of NQF developments in European countries: Annual report 2012*, Luxembourg, Working paper n° 17, Office of the European Union, 338 p., (en ligne) http://www.cedefop.europa.eu/files/6117_en.pdf
- CEFORALP–*Identification, modélisation et reconnaissance de processus d'apprentissage non-formel et informel. Recensement et analyse de bonnes pratiques. France – 5/2004 – projet Leonardo ILES*
- Cerna, L. (2009). “The varieties of high-skilled immigration policies: coalitions and policy outputs in advanced industrial countries”, *Journal of European Public Policy*, vol. 16, n° 1, p. 144-161.
- Charraud, A.M. (2003). “CNCPet RNCP, les piliers du développement de la validation des acquis”, *Actualité formation permanente*, N° 182, janvier-Février, p. 39-41, (en ligne), <http://www.vae.gouv.fr/IMG/pdf/m3.pdf>.
- Colardyn, D. et J. Bjornavold (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non formal and informal learning: National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, Luxembourg, Cedefop Panorama series n° 117, Office for Official Publications of the European Communities, 161 p., (en ligne), http://www.educacio.gob.es/educa/incual/pdf/rec/01_aprendizaje_continuo.pdf.
- Combes, M.C. Et N. Quintero (2008). “Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience”, Marseille, Net.Doc, n° 34
- Connell, J. et P. Stanton (2014). “Skills and the role of HRM: toward a research agenda for the Asia Pacific region”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 52, n° 1, p. 4-22

- Costanza, B. et K.F. Zimmermann (2013). “Cost and Benefits of Labour Mobility between the EU and the Eastern Partnership Countries: Country Study Germany”, *IZA Policy Paper*, n° 72, 57 p.
- Cuddy, N. et T. Leney (2005). *La formation et l'enseignement professionnels au Royaume-Uni, une brève description*, Luxembourg, Cedefop Panorama series n°113, Office for Official Publications of the European Communities, 94 p., (en ligne), http://www.cedefop.europa.eu/files/5159_fr.pdf.
- Darnis, J.P. (2010). “L'immigration, enjeu de politique intérieure et de politique étrangère pour l'Italie contemporaine”, *Italies*, vol. 14, p. 203-215, (en ligne), <http://italies.revues.org/3272>
- De Backer, B. (2002). *Validation des compétences: Déformalisation de la formation et formalisation des compétences*, Étude exploratoire, Association des Fonds sociaux du secteur non-marchand OSBL, 59 p.
- Defoort, C. (2008). “Tendances de long terme des migrations internationales: analyse à partir des six principaux pays receveurs”, *Population*, vol. 3, n° 2, p. 317-351
- Descy, P. et M. Tessaring (2002). *Objectif compétence: former et se former*, Luxembourg, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: rapport de synthèse, Cedefop Reference series.
- Devitt, C. (2011). “Varieties of capitalism, Variation in Labour Immigration”, *Journal of Ethic and Migration Studies*, vol. 37, n° 4, p. 579-596
- Dingu-Kyrklund, E. (2013). “*Recognition of qualifications and competences of migrants in Sweden*”, dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 5, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M.V. Desiderio et G. Urso, p. 143-168.
- Docquier, F. et H. Rapoport (2005). “Migration du travail qualifié et formation et capital humain dans les pays en développement: un modèle stylisé et une revue de la littérature récente”, *Économie internationale*, vol. 4, n° 104, p. 5-26
- Dumont, J.C. Et O. monso (2007). “Adéquation entre formation et emploi: un défi pour les immigrés et les pays d'accueil”, *Perspective des migrations internationales*, SOPEMI-Edition 2002, OCDE, p. 141-170
- Education Council and European Commission (2004). *Education & Training 2010. The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the*

degained work programme on the nfollow-up ofnthe objectives of education and ntraining systems in Europe, Official Journal C-104, EU Council of the Document, (en ligne), ttp://aei.pitt.edu/42883/1/Joint_inerim_report_2004.pdf

Fernandez, M. et C. Parra (2013). *Integration of highly skilled thurd country nationals in Europe: a new proposal for circular talent management*, Rapport de recherche, University Insitute of Studies on Migration et Comillas Pontifical University, 146 p.

Feutrie, M. (1997). *Identification, validation et accréditation de l'apprentissage antérieur et informel: France*, Rapport national Panorama Cedefop, Service Universitaire de Développement Économique et Social, Université de Lille, 78 p.

Fretwell, D.H. Et al. (2001). *A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training standards in Developing Countries*, Columbus, Center for Education and Training for Employment, European Training Foundation, Ohio State University.

Friedman, V.J. Et A. BerthoinAntal (2005). “Negociating Reality: A Theory of Action Approach to Intercultural Competence”, *Management Learning*, vol. 36, n° 1, p. 69-86.

Gazier, S. (1998). “Ce que sont le marchés transitionnels”, dans I.C. Barbier et J. Gautié (sous la dir. de), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux E.U.*, Paris, PUF, p. 339-355

Hall, P. (2006). *The Labour Market Situation of Highly Skilled Immigrants in Canada's Hi-Tech Clusters*, Working Paper, HRSDC, IC, SSHRC-INE, no 2006 D-18.

Hall, P. et D. Soskice (2001). *Varieties of Capitalim: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 566 p.

Hanf, G. et V. Rein (2008). « Cadre européen et cadre national des certifications-un défi pour la formation professionnelle en Allemagne », *Revue européenne de formation professionnelle*, no 42/43, p. 125-142.

Hawthorne, L. (2011a). *Health Workforce Migration to Australia – Policy Trends and Outcomes 2004-2010*, Adelaïde, Health Workforce Australia, p. 97-98.

Hawthorne, L. (2011b). *Competing for skills: migration policies and trends in New Zealand and Australia*, Full Report, Department of Immigration and Citizenship, Australian Government, 223 p.

Hawthorne, L. (2013). *Recognizing foreign qualifications: emerging global trends*, University of Melbourne, Migration Policy Institute, 22 p.

Houle, R. et L. Yssaad (2010). « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspective*, no 75-001-X, Statistique Canada, p. 19-36.

Hubert, P., K. Nowotny et J. Bock-Schappelwein (2010). « Qualification Structure, Over-and Under-qualification of the Foreign Born in Austria and the EU », *FIW Research Reports*, vol. 10, no 8, 114 p.

Kahanec, M. et K.F. Zimmermann (2011). *High-Skilled Immigration Policy in Europe*, Discussion Papers no 1096, Berlin, DIW, German Institute for Economic Research, 44 p.

Keating, J. (2008). « Qualifications Systems and National Qualifications Frameworks », communication présentée dans le cadre de *The Monash University-ACER Centre for the Economics of Education and Training Annual Conference University of Melbourne*, Melbourne, 31 octobre 2008.

Khallash S. et J. Saunders (2013). « Recognition of qualifications and competences of migrants in Denmark », dans J. Barratt, *Recognition of qualifications and competences of migrants*, Chapitre 5, Rapport de recherche, International Organization for Migration (IOM), A. Schuster, M. V. Desiderio et G. Urso, p. 45-66.

Koller, S. (2011). « Migrants latino-américains à Madrid : quelles stratégies pour la reconnaissance professionnelle? », *Amérique Latine Histoire et Mémoire*, Les cahiers ALHIM, vol. 22, [en ligne], <http://alhim.revues.org/4023>.

Konrad, J. (2006). « La validation des acquis et des compétences au Royaume-Uni », *Éducation - Line*.

Kornø Rasmussen H. (2010). « Danmark taber kampen om højtuddannede indvandrere », *Dagbladet Information*, dans A. Ostling (2013), *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, CARIM – India Research Report, no 43, 9 p., [en 128 ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29505/CARIM-India-2013%20-%2043.pdf?sequence=1>.

Le Boterf, G. (2002). *Développer la compétence des professionnels : construire les parcours de professionnalisation*, Paris, Éditions d'Organisation, 312 p.

Le Boterf, G. (2006). *Construire les compétences individuelles et collectives : agir et réussir avec compétence*, 4e édition revue et augmentée, Groupe Eyrolles, Éditions d'Organisation, 271 p.

Lejeune, M. (2012). « Régimes institutionnels et modèles nationaux de la qualification professionnelle en Europe et en Amérique du Nord : vers un modèle communautaire de la mobilité de la main-d'oeuvre », dans F. Lesemann et M. Casalet (sous la dir. de), *Le développement des compétences dans le cadre d'une société-*

économie de la connaissance, Revue Innovation RICEC, vol. 4, no 1.

Leplat, J. (2000). « Compétences individuelles, compétences collectives », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 6, no 3-4, p. 47-73.

Lesseman, F., M. Lejeune et S.A. Hart (2005). *Inventaire international et documentation des dispositifs nationaux de qualification professionnelle (France, États-Unis, Espagne, Italie, 129 Portugal, Suisse et Mexique)*, Rapport de recherche, Programme de subventions à la recherche appliquée (PSRA) du Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, Emploi-Québec, 166 p.

Lettmayr, C.F. et T. Riihimäki (2010). « Changing qualifications: A review of qualifications policies and practices », Luxembourg, *Cedefop Reference series*, no 84, Publications Office of the European Union, 263 p.

Liebig, T. (2007). *The labour Market Integration of Immigrants in Denmark*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no 50, 80 p.

Lindahl, B. (2010). « Nordic region balancing the need for labour and risk of dumping », *Nordic Labour Journal*, 10 mai 2010, [en ligne], <http://www.nordiclourjournal.org/ifokus/in-focus-2010/theme-joint-nordic-drive-for-more-foreign-labour/nordic-region-balancingthe-need-for-labour-and-risk-of-dumping?searchterm=Wesley>.

Liversage, A. (2009). « Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectory of High-Skilled Immigrants in Denmark », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 35, no 2, p. 203-226.

Lodovici, M.S. (2010). *Réussir l'insertion des immigrés sur le marché du travail. Examen par les pairs en matière de protection sociale et d'inclusion sociale*, Oslo, Rapport de synthèse, Centre européen de recherche en politique sociale, Commission européenne Emploi, affaires sociales et inclusion.

Mahmud, S., Q. Alam et C. Härtel (2014). « Mismatches in skills and attributes of immigrants and problems with workplace integration: a study of IT and engineering professionals in Australia », *Human Resource Management Journal*.

Marshall, R. (2011). *Value-added immigration. Lessons for the United States from Canada, Australia, and the United Kingdom*, Washington, Economic Policy Institute.
Mattoo, A., I.C. Neagu et C. Ozden (2008). « Brain waste? Educated immigrants in the US labor market », *Journal of Development Economics*, vol. 87, no 2, p. 255-269.

Medef (2002). *Objectif compétences, des pratiques européennes innovantes*, Paris, Cahier thématique réalisé par le Medef.

Méhaut, P. (1997). « Le diplôme, une énorme multivalente? », dans M. Möbus et É.

- Verdier (sous la dir. de), *Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, conceptions et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan, p. 263-273.
- Merle, V. (1997). « L'évolution des systèmes de validation et de certification. Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France? », *Formation Professionnelle*, vol. 12, p. 37-49. 130
- Mertens, L. (1999). *Labour Competence: emergence, analytical frameworks and institutional models*, Montevideo et Genève, CINTERFOR, International Labour Organization, p. 120
- Misko, J., F. Beddie et L. Smith (2007). *Aperçu thématique de l'OCDE de la reconnaissance de la formation non formelle et informelle : Rapport général du pays, Australie*, Paris, OCDE.
- Misztal, B.A. (1991). « Migrant women in Australia », *Journal of Intercultural Studies*, vol. 12, no 2, p. 15-34.
- Mohn, T.N. (2008). *Validation of non-formal and informal learning outcomes in Norway*, Working Document DRAFT, Association for the Development of Education in Africa (ADEA), International Institute for Educational Planning.
- Moodie, G. (2002). « Identifying vocational education and training », *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 54, no 2, p. 249-266.
- Mortensen, C.F. (2013). « Executive Secretary and Press Officer at the Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment », dans A. Ostling (2013), *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, CARIM – India Research Report, no 43, 9 p., [en ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29505/CARIM-India-2013%20-%2043.pdf?sequence=1>.
- Nathan, M. (2013). « The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries », *IZA Discussion Paper*, no 7653, 40 p.
- Nedelcu, M. (2009). *Le migrant online : nouveaux modèles migratoires à l'ère du numérique*, Questions sociologiques, L'Harmattan, 323 p.
- Neisser, U. (1976). *Cognition and Reality: Principles and Implications of Cognitive Psychology*, W. H. Freeman 7Co Ltd, 230 p.
- Newtodenmark.dk (2013). « Permanent résident », [en ligne], http://www.nyidanmark.dk/en,us/coming_to_dk/permanent-residence-permit/permanent-residencepermit.
- OCDE (2005). *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie*, Activité de l'OCDE, Rapport du Groupe

thématique 2 : Normes et assurance-qualité en matière de qualifications, particulièrement sous l'angle de la reconnaissance des apprentissages non formels et informels.

OCDE (2007). *OECD Thematic Review on Recognition of non-formal and informal learning. Country Background Report* (pour : Ireland, Australie, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni).

OCDE (2008a). *Les migrants et l'emploi (vol. 2) : l'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Politique et données des migrations internationales, Chapitre V – Portugal, OCDE, 334 p. 131

OCDE (2008b). *Thematic review on recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Denmark (2007)*, Danish Technological Institute-Commissioned by the Danish Ministry of Education.

OCDE (2008c). *Thematic Review on Recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Spain*, 152 p.

OCDE (2008d). *Recognition of non-formal and informal Learning: Country Background Report Italy*, OECD Activity, 68 p.

OCDE (2010). *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel, résultats, politiques et pratiques*, P. Werquin (sous la direction de), Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

OCDE (2012a). *Perspective des migrations internationales*, Éditions OCDE.

OCDE (2012b). *Trouver ses marques. Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrés 2012*, Éditions OCDE.

OCDE (2013). *International Migration Outlook 2013*, OECD Publishing.

OCDE (2013). *Perspective des migrations internationales 2013. Notes par pays : développement récent des mouvements et des politiques migratoires*, OCDE.

OCDE (2014). *OECD Factbook. Economic, environmental, and social statistics*, OECD Publishing.

Oiry, E. (2005). « Qualification et compétences : deux soeurs jumelles? », *Revue française de gestion*, vol. 5, no 158, p. 13-34.

OCSE (2014), "L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail: développer, mobiliser e utiliser les compétence" *Perspectives des migrations internationales 2014*, Editions OCDE, Paris
http://dx.di.org/10.1787/migr_outlook-2014-fr

- Ostling, A. (2013). *An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals*, San Domenico di Fiesole (FI), CARIM-India RR 2013/43, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute.
- Papadementriou, D.G. et M. Sumption (2013). *Attracting and Selecting from the Global Talent Pool – Policy challenges*, Report, Migration Policy Institute, 17 p.
- Pehkonen, A. (2006). « Immigrants Paths to Employment in Finland », *Finnish Yearbook of Population Research*, vol. 42, p. 113-128.
- Pellerin, H. (2011). « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, no 2, p. 57-75.
- Pugliese, E. (2010). « Le modèle méditerranéen de l'immigration. Contexte, espace, périodisation, caractéristiques, stabilité », *Italies*, vol. 14, p. 12-32
- Pruvost, F. (2005). « Pourquoi s'emparer de la notion de compétence(s)? », *Analyse et documents économiques*, vol. 98, février, p. 50-60.
- Rolls, S. (2012). *Denmark: VET in Europe – Country report*. REFERNET, Cedefop. 132
- Ruhs M. (2011). *Openness, Skills and Rights: An empirical analysis of labour immigration programmes in 46 high and middle-income countries*, Compas, Working Paper no 88, University of Oxford.
- Schoon, C.G. et I.L. Smith (2000). *The Licensure and Certification Mission, Legal, Social and Political Foundations*, Forbes Custom Pub, 258 p.
- Seidel, S., et al. (2008). *Status of Recognition of non-formal and informal learning in Germany within the framework of the OECD activity « Recognition of non-formal and informal Learning »*, Federal Ministry of Education and Research.
- Sellin, B. (2008). « La proposition d'un cadre européen des certifications : possibilités et limites de sa transposition dans la réalité », *Revue européenne de formation professionnelle*, numéro thématique, 42/43, p. 4-21.
- Speckesser, S. (2013). *The immigrant workforce in germany : formal and informal barrier to addressing skills deficits*, Institute for Employment Studies, Transatlantic Council on Migration, 27 p., [en ligne], <http://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Skills-SpeckesserFINAL.pdf>.
- Stanners P. et E. Beacom (2012). « Green card a red light for ambitious immigrants. The Copenhagen Post », [en ligne], <http://cphpost.dk/news/making-cut-immigrationdk/green-card-red-light-ambitious-immigrants>.

Stehrer, R. (2010). « Migrants' skills and productivity: A European perspective », *National Institute Economic Review* 213, R20–R34.

Straka, G.A. (2004). « Measurement and evaluation of competence », dans P. Descy et M. Tessaring, *The foundations of evaluation and impact research*, Luxembourg, Third Report on vocational training research in Europe: background report, Office for Official Publications of the European Communities, Cedefop Reference Series, no 58, p. 263-311.

Stroobants, M. (2002). « La qualification ou comment s'en débarrasser », dans *L'énigme de la compétence en éducation*, p. 61-73, De Boeck Supérieur, 234 p.

Sumption, M. (2013). *Tackling Brain Waste: Strategies to improve the recognition of immigrants' foreign qualification*, Report, Migration Policy Institute, 19 p.

Thorud, E., et al. (2013). *International Migration 2011-2012*, IMO Report for Norway, 83 p., [en ligne], http://www.regjeringen.no/upload/AD/publikasjoner/rapporter/2013/IMO_report_2011_2012_final.pdf.

Tritscher-Archan, S. et S. Nowak (2011). « VET in Europe – Country Report Austria », Cedefop, dans P. Musset, et al. (2013), *A Skills beyond School Review of Austria*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing. 133

Tuck, R. (2007). *An introductory guide to national qualification frameworks: conceptual and practical issues for policy makers*, Organisation internationale du travail, Genève.

Van Riemsdijk, M. et M. Cook (2013). *International talent recruitment to Norway: Opportunities, challenges, and lived experiences of skilled migrants*, Oslo, Institute for Labor and Social Research (FAFO).

Ventura, G.G. (2013). *Highly Skilled Indian Migrant Population in Spain*, CARIM-India Research Report, no 39, 8 p., [en ligne], <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/29501/CARIM-India-2013%20-%2039.pdf?sequence=1>.

Wagner, R.K. et R.J. Sternberg (1985). « Practical intelligence in real-world pursuits: the rose of tacit knowledge », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 49, no 2, p. 436-458.

Webb, E. (2007). *Reconnaissance et validation des acquis non formels et informels des enseignants et formateurs de la FEP dans les États membres de l'UE*, Luxembourg, Cedefop Panorama Series, no 152, 87 p.

Wheelahan, L. (2011). « From old to new: the Australian qualifications framework », *Journal of Education and Work*, vol. 24, no 3-4, p. 323-342.

Wickramasekara, P. (2004). *Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation*, Genève, ILO Perspectives on Labor Migration Series, [en ligne], <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom5e.pdf>.

Young, M. (2001). « Certifications et formation tout au long de la vie : deux approches contradictoires », *Formation Emploi*, vol. 76, p. 205-209.

Young, M. (2008). « Towards a European qualifications framework: some cautionary observations », *Journal of European Industrial Training*, vol. 32, no 2-3, p. 127-137.

Zarifian, P. (2009). *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Presses Universitaires de France, Collection « Travail humain (le) », 192 p

SITOLOGIA

www.oecd.org

www.iom.int

<http://www.cedefop.europa.eu>

<https://ec.europa.eu>

<http://ec.europa.eu>

www.enic-enaric.net

<http://europa.eu>

<http://www.nyidanmark.dk>

<http://cphpost.dk>

<https://remi.revues.org/>

<http://www.migrationpolicy.org>

www.nordiclabourjournal.org

<http://www.migrationpolicy.org/>

<http://www.euro.centre.org>

<http://cadmus.eui.eu>

<http://aei.pitt.edu/>

<http://www.migrationpolicy.org>

[**http://www.australia.gov.au/**](http://www.australia.gov.au/)

<https://alhim.revues.org/>