

Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main d'œuvre en Afrique



Fondé par



Suède
Sverige



**Guide des organisations
d'employeurs sur la promotion
de la gouvernance des migrations
de main d'œuvre en Afrique**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première publication 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main d'œuvre en Afrique

ISBN 978-92-2-036302-7 (WebPDF)

Egalement disponible en anglais: *Employers' Organizations Guide on Fostering Labour Migration Governance in Africa*, ISBN 978-92-2-036301-0 (web PDF), Geneva, 2021

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Conçu au Zimbabwe

© Illustration de la couverture: Vani Quinn

► Table des matières

Préface	1
Acronymes	2
Module 1.	
Politique, cadres juridiques et mécanismes de consultation institutionnelle.....	4
Introduction – Données sur les migrations de main-d’œuvre au niveau mondial et inter/intra-africain et ses avantages	6
Domaine thématique 1 : Le mandat de l’OIT et de l’OIE sur les migrations de main-d’œuvre	11
Domaine thématique 2 : Le rôle des organisations d’employeurs et d’entreprises dans la gouvernance des migrations de main-d’œuvre	12
Domaine thématique 3 : Mécanismes de consultation institutionnelle pour les EBMO	15
Domaine thématique 4 : Cadres de politiques mondiaux et continentaux en matière de migration de main-d’œuvre	18
Domaine thématique 5 : Changer le discours public sur les migrations en période de reprise COVID-19.....	23
Module 2.	
Promotion de la gouvernance des migrations de main d’œuvre en Afrique : Cadres pour la mobilité des compétences.....	32
Domaine thématique 1 : Politiques d’admission sur les canaux de migrations régulières	34
Domaine thématique 2 : Politiques post-admission	40
Module 3.	
Assurer un recrutement responsable et équitable, promouvoir la protection sociale et contribuer à l’intégration du marché du travail.....	62
Domaine thématique 1 : Politiques nationales de recrutement responsable et équitable.....	64
Domaine thématique 2 : Instruments de l’OIT relatifs au recrutement responsable et équitable.....	65
Domaine thématique 3 : Pratiques et réglementations de recrutement responsables et équitables	69
Domaine thématique 4 : Accès des employeurs aux travailleurs migrants.....	75
Domaine thématique 5 : Le cas commercial pour un recrutement responsable et équitable.....	77

Module 4.	
Aborder les pénuries de compétences et le développement des compétences.....	87
Domaine thématique 1 : Participer à la collecte d'informations sur l'avenir des marchés du travail nationaux	89
Domaine thématique 2 : La valeur d'une politique nationale de l'emploi globale.....	92
Domaine thématique 3 : Politique migratoire nationale fondée sur les besoins du marché du travail	94
Domaine thématique 4 : Systèmes d'information sur le marché du travail	95
Domaine thématique 5 : La classification internationale type des professions (CITP-08).....	97
Domaine thématique 6 : Partenariat mondial pour les compétences.....	98
Domaine thématique 7 : Développement des compétences : capital humain et avenir du travail - Planification et financement	101
Domaine thématique 8 : Numérisation et migrations de la main-d'œuvre	106
Domaine thématique 9 : Reconnaissance des compétences et travailleurs migrants	107
Bibliographie	114
Glossaire.....	118
Annexes	
Annexe 1 Processus de dialogue interétatique sur les migrations en Afrique	27
Annexe 2 Questionnaire/Enquête	30
Annexe 3 Questionnaire/Enquête	58
Annexe 4 Questionnaire/Enquête	82
Annexe 5 Questionnaire.....	110

Liste des graphiques

Graphique 1.	Tendances des migrations internationales en Afrique	10
Graphique 2.	Le COVID-19 il eu un impact sur l'approche politique du gouvernement en matière de migration de main-d'œuvre ?	26
Graphique 3.	Parmi les accords d'échange de main-d'œuvre suivants, lesquels sont en vigueur dans votre pays ?	38
Graphique 4.	À quels programmes de migrations de main-d'œuvre participez-vous ou vos membres participent-ils ? (classement de 1-le plus utilisé à 5-le moins utilisé)	42
Graphique 5.	Dans quelle mesure est-il difficile d'obtenir des visas et/ou des permis de travail pour les périodes suivantes ?	45
Graphique 6.	Ministères impliqués dans la signature d'accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre (BLA) en Afrique	70
Graphique 7.	Le gouvernement fait-il des efforts raisonnables pour assurer la création d'acteurs et de services de recrutement de qualité ?	72
Graphique 8.	Réponses sur l'existence de réglementations liées directement aux commissions de recrutement et aux frais connexes	75

Liste des figures

Figure 1.	Ministère(s) impliqué(s) dans la définition des politiques au niveau national/fédéral dans la région	14
Figure 2.	Policy Frameworks	18
Figure 3.	Convention 122 de l'OIT (1964)	93

Liste des tableaux

Tableau 1.	Alignement de la politique nationale sur les principes généraux	69
Tableau 2.	Conditions pour employer des travailleurs migrants	76

Liste des cases

Encadré 1.	Avantages de la ratification de la Convention n° 181	67
Encadré 1a.	Avantages supplémentaires de la ratification de la C N° 181 pour les entreprises	67
Encadré 2.	Exemples de prestations de retraite, de maladie et de soins de santé	77
Encadré 3.	Exemples de bonnes pratiques	79
Encadré 4.	Conclusions du rapport OIE-Deloitte sur l'avenir de l'évaluation des compétences	102

Graphiques

Les Facteurs de la Migration Internationale	7
Estimation des flux entre régions africaines et depuis l'Afrique en 2017	9
Exemple: Structure et gouvernance du NEDLAC	16
Comment obtenir 70 points	35
Les plus performants et réformateurs, 2016-19 : innovations et initiatives UA	39
Moyenne d'ouverture des visas, 2019	43
Un tiers de tous les emplois-formel & informels-pourraient être affecté par le COVID-19	47

► Préface

La migration de la main-d'œuvre africaine va au-delà du récit traditionnel des travailleurs migrants saisonniers masculins qui se rendent dans leur pays de destination en suivant le couloir de migration tracé. Ces dernières années, la complexité et la diversité du récit migratoire se sont accrues à une vitesse et dans une direction rapide en raison de la multitude de luttes économiques, environnementales et politiques auxquelles sont confrontés de nombreux pays du continent. La pandémie de COVID-19 a exacerbé ce phénomène. Si l'on ajoute à cela les pénuries croissantes de compétences sur les marchés du travail des pays de destination, l'urgence et l'importance de la concurrence mondiale pour tirer parti des avantages de la migration de main-d'œuvre s'en trouvent accrues.

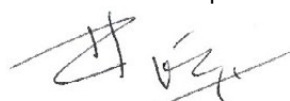
Malgré sa complexité, les avantages de la migration de main-d'œuvre peuvent être partagés entre les pays d'origine et de destination, ainsi qu'entre les travailleurs nationaux et migrants, en garantissant l'accès à un emploi décent et productif. Les employeurs ont un intérêt important dans le type et l'ampleur de la migration de main-d'œuvre qui a lieu, car elle élargit le réservoir de main-d'œuvre et apporte la diversité et les compétences dont on a tant besoin, en particulier dans les secteurs où les employeurs ont du mal à retenir ou à accéder aux talents locaux. À cette fin, les employeurs peuvent bénéficier de spécialistes du recrutement professionnels et éthiques qui garantissent l'accès aux talents et suivent les mesures de conformité établies pour les fournir. Dans ce contexte, il est important que les organisations d'employeurs et d'entreprises (EBMO) et leurs membres dialoguent avec leurs gouvernements respectifs (ministères et autres organismes gouvernementaux chargés des migrations) pour faire en sorte que la politique migratoire profite à toutes les parties prenantes.

En tant que voix mondiale des employeurs, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) défend une participation significative du secteur privé dans le dialogue public-privé comme un élément essentiel du développement de politiques de migration de travail bien réglementées. L'OIE héberge le Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations, un réseau d'OGÉ qui promeut un environnement réglementaire dans lequel les politiques de migration de main-d'œuvre soutiennent les entreprises et assurent un développement durable par le biais d'opportunités d'emploi et de croissance économique.

L'idée de développer un guide pratique avec des cas et des exemples pertinents pour les employeurs africains a mûri à la suite d'un exercice continental de renforcement des capacités pour les organisations d'employeurs africains sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre qui a été organisé dans le cadre du projet prioritaire de la CUA-OIT - JLMP en 2019, avec la forte implication et le soutien de l'OIE. L'une des conclusions de cet exercice s'est fait l'écho du besoin urgent pour les EBMO de disposer d'un guide pratique qui les aide à contribuer efficacement à la gouvernance de la migration de travail et à renforcer leur participation aux débats nationaux, régionaux et mondiaux sur les politiques migratoires.

Ce guide est l'aboutissement d'un intense travail de collaboration entre l'OIE, l'OIT et le Groupe consultatif d'entreprises sur la migration, avec des contributions et des commentaires précieux des organisations d'employeurs en Afrique dans le processus de rédaction et de finalisation. En tant que matériel de formation pratique et convivial, il vise à aider les organisations d'employeurs en Afrique et leurs membres à contribuer de manière substantielle aux politiques, aux cadres et à la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre, grâce à un dialogue renforcé avec les gouvernements. Le guide reflète l'expertise internationale et continentale, les connaissances et les meilleures pratiques qui ont le potentiel de renforcer et de fournir un aperçu des dialogues public-privé qui peuvent répondre efficacement aux scénarios complexes de migration de main-d'œuvre aux niveaux national, régional et international.

Nous sommes reconnaissants à ceux qui ont travaillé avec nous pour produire ce guide, y compris les dirigeants de l'EBMO qui ont pris le temps de réviser le projet de guide et ont participé à l'atelier de validation et ont partagé des points de vue qui ont enrichi le produit final. Nous tenons à remercier Scott Leeb, Nancy Morowitz et Sandrine Krasnopolski de Fragomen, Douglas Opio de la Fédération des employeurs de l'Ouganda et Beverly Jack de BJ Services pour leur travail de recherche, ainsi que Vani Quinn pour son soutien dans l'édition et la conception graphique de la publication. Les collègues de l'OIE ont coordonné le travail et guidé le processus de rédaction, tandis que les collègues de l'OIT, y compris ceux de l'ACT/ EMP, ont fourni de précieux commentaires et apports techniques tout au long de la rédaction du guide.



Roberto Suarez
Secretary General

International Organisation of Employers



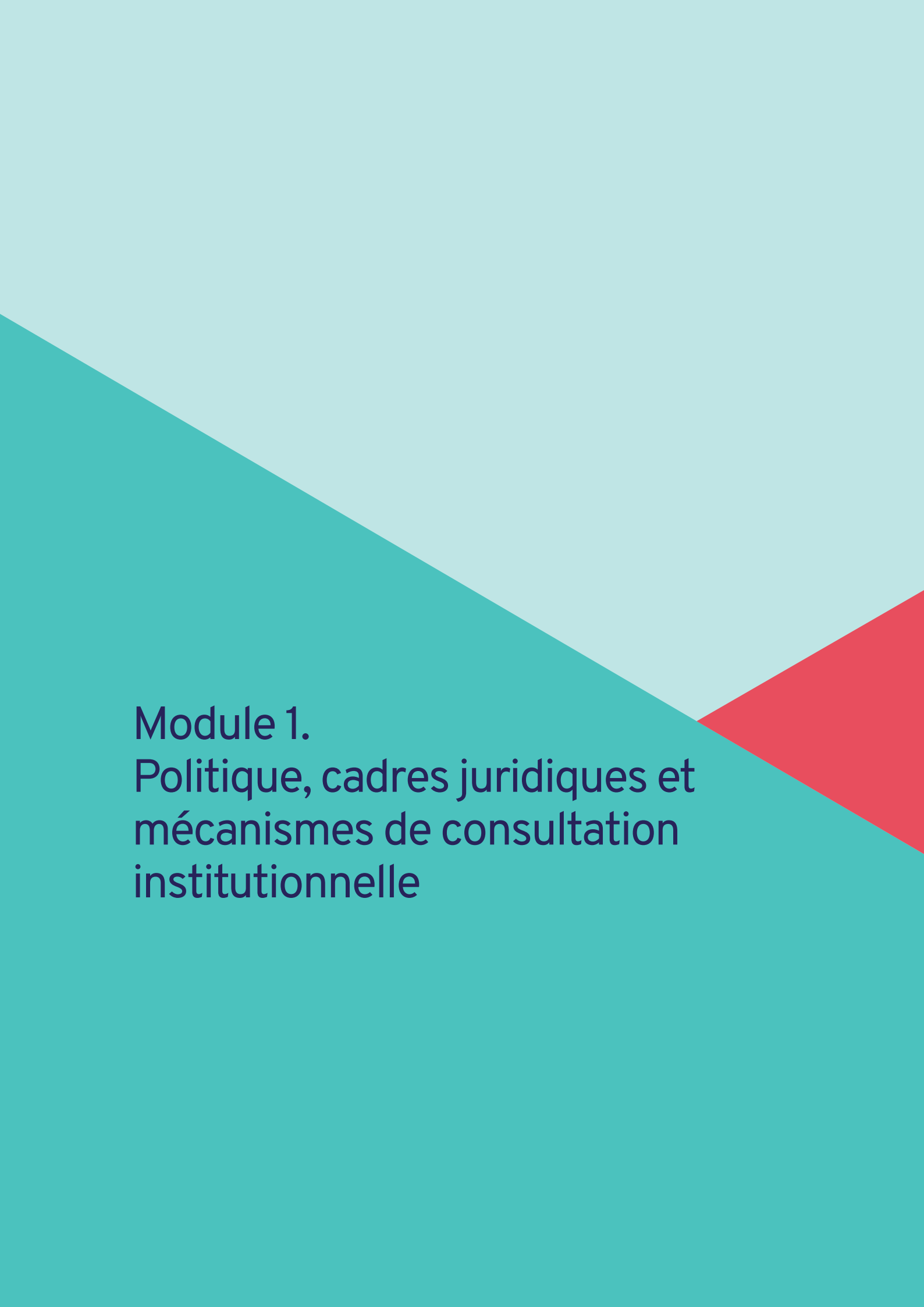
Deborah France-Massin
Director

Bureau for Employers' Activities, ILO

► Acronymes

IA	Intelligence artificielle
UMA	Union du Maghreb Arabe
UA	Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
BLA	Accords bilatéraux de migrations de main d'œuvre
CAFST	Association chinoise des métiers du service extérieur
CEN- SAD	Communauté des États sahélo-sahariens
CIPRES	Conférence interafricaine sur la protection sociale
COMESA	Marché commun de l'Afrique orientale et australe
DHET	Département de l'enseignement supérieur et de la formation
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
EBMO	Organisations d'employeurs et d'entreprises membres
CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
ETIAS	Système européen d'information et d'autorisation concernant les voyages
FRI	Initiative pour le recrutement équitable
GCM	Pacte mondial pour des migrations sur ordonnées et régulières
GCR	Pacte mondial sur les réfugiés
PNB	Produit national brut
RGPD	Règlement général sur la protection des données
GFMD	Forum mondial sur les migrations et le développement
GIPC	Centre de promotion des investissements du Ghana
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
IHRB	Institut pour les droits de l'homme et les entreprises
OIT	Organisation internationale du travail
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ISCO	Classification internationale type des professions
CSI	Confédération Syndicale internationale
JLMP	Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique
LMIS	Système d'information sur le marché du travail
MOU	Protocole d'entente
MPME	Micro petites et moyennes entreprises
NEDLAC	Conseil national du développement économique et du travail

OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFO	Cadre organisationnel des professions
ONEMO (Congo- Brazzaville)	Office national de l'emploi et de la main d'œuvre
PC4IR	Commission présidentielle sur la quatrième révolution industrielle
AEP	Agence d'emploi privé
PeC	Confédération panafricaine des employeurs
PES	Service public de l'emploi
CER	Communautés économiques régionales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SETA	Autorité sectorielle de l'éducation et de la formation
SIFA	Initiative pour les compétences en Afrique
SNA	Stichting Normering Arbeid =registre des normes du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
HCR	Haut-Commissariat des Nations pour les réfugiés
USD	Dollar américain
CMT	Confédération mondiale du travail
FEM	Forum économique mondial
ZIMDEF	Fonds de développement de la main d'œuvre du Zimbabwe



Module 1.
Politique, cadres juridiques et
mécanismes de consultation
institutionnelle

Objectifs

- Quelles sont les tendances/données actuelles en matière de migrations ?
- Pourquoi les migrations sont-elles importantes pour les employeurs ?
- Quels sont les cadres de migrations au niveau national, sous-régional et continental ?
- Quels sont les moyens dont disposent les employeurs pour influencer les débats politiques mondiaux sur les migrations ?

Vue d'ensemble

La pandémie de COVID-19 et les crises économiques qu'elle a provoquées ont agi comme un tsunami dans le monde du travail et ont bouleversé le paysage des migrations de main-d'œuvre. Ces évolutions n'ont pas seulement créé de nouveaux défis, elles ont aussi mis en évidence des lacunes de longue date en matière de politique et de gouvernance, exacerbé les pénuries de compétences qui persistent dans toutes les régions du monde et intensifié les vulnérabilités en matière de droits de l'homme. Ils appellent une attention urgente. La situation actuelle est également l'occasion de revoir les processus des migrations de main-d'œuvre pour les adapter aux nouvelles réalités.

Ce module d'introduction vise à donner aux employeurs du continent africain un aperçu des structures de gouvernance des migrations de main-d'œuvre aux niveaux mondial et continental. Il présentera des données clés sur les migrations de main-d'œuvre inter et intra-africaines, et fournira des conseils pour s'engager efficacement auprès des autorités nationales, pour contribuer aux débats politiques mondiaux sur les migrations, et pour avoir finalement un impact sur les processus décisionnels.

Les employeurs sont les mieux placés pour faire valoir les avantages économiques des migrations, étant donné leur dépendance à l'égard des compétences (nationales ou étrangères), et peuvent jouer un rôle clé dans la promotion de politiques équilibrées qui peuvent servir les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, tout en préservant et en renforçant les avantages des systèmes de migrations bien gérées. Étant donné que les décideurs politiques doivent tenir compte de diverses considérations (humanitaires, économiques, sociales) pour élaborer des politiques migratoires équilibrées, les entreprises peuvent fournir des conseils d'experts sur le marché du travail (pénuries et besoins en compétences) et collaborer avec les gouvernements pour mettre en place des cadres juridiques qui envisagent les politiques migratoires d'un point de vue économique et pas seulement humanitaire, favorisant ainsi une gouvernance des migrations de main-d'œuvre qui profite à tous.

Introduction – Données sur les migrations de main-d'œuvre au niveau mondial et inter/intra-africain et ses avantages

a. Qu'est-ce que l'inadéquation des compétences ?

Dans le monde entier, les économies développées sont confrontées à l'impact sur la main-d'œuvre du vieillissement des populations et de la baisse des taux de natalité. Le rétrécissement du bassin de main-d'œuvre national entraîne des pénuries de travailleurs à tous les niveaux de qualification. D'ici 2030, on prévoit une pénurie de 40,9 millions de travailleurs au Brésil, de 2,3 millions au Canada, de 24,5 millions en Chine et de 10 millions en Allemagne.¹ Sur les 15 plus grandes économies du monde, qui représentent 70 % du PIB mondial, 12 devraient être confrontées à une pénurie de main-d'œuvre d'ici à 2030.² Parallèlement, on s'attend à ce que l'Afrique représente 23 % de la main-d'œuvre mondiale d'ici 2050.³

Il existe une inadéquation globale entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées. Cette situation est due en partie aux réalités démographiques et à l'alignement inadéquat des programmes d'enseignement et de formation professionnelle sur les besoins des entreprises. Les entreprises et les gouvernements sont engagés dans de multiples partenariats afin de combler ce déficit de compétences et de garantir que tous les travailleurs désireux de travailler aient des opportunités. Les efforts portent notamment sur la réforme de l'enseignement, les apprentissages, les programmes de diversité et d'inclusion, et les réformes des politiques du marché du travail. La mobilité transfrontalière des talents est un élément modeste mais important de l'optimisation des opportunités économiques mondiales.

Une enquête menée en 2016 auprès d'organisations mondiales par le Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations, hébergé par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), illustre l'impact des changements démographiques et des déficits de compétences sur les employeurs du secteur privé dans le monde entier. 83% des personnes interrogées ont déclaré que leurs organisations embauchent des travailleurs étrangers pour occuper des postes clés au sein de l'organisation, et 66% ont cité la nécessité de combler les lacunes en matière de compétences sur le marché du travail national comme une raison d'embaucher ou de transférer des employés étrangers. D'autres facteurs clés sont la nécessité de développer des talents internes, de constituer des équipes dotées d'une expertise particulière, de lancer des produits clés ou nouveaux, et de construire ou maintenir des projets technologiques sophistiqués.

b. Quels sont les avantages des migrations bien régulées ?

Les migrations internationales profitent aux **pays de destination** en comblant leurs pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ce qui a pour effet de stimuler la productivité et la compétitivité. Un indicateur clé du développement économique des pays de destination est le degré d'intégration des migrants par la participation au marché du travail, la qualité des emplois occupés et l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. De même, les migrations internationales dans les **pays d'origine** peuvent contribuer à la réduction de la pauvreté et des inégalités en améliorant l'éducation, la santé, la nutrition et le logement des enfants de migrants, grâce aux transferts de fonds et au transfert des

1 BCG, "The Global Workforce Crisis : \$10 Trillion at Risk", juillet 2014, disponible sur : www.bcgperspectives.com/content/articles/management_two_speed_economy_public_sector_global_workforce_crisis/?chapter=2

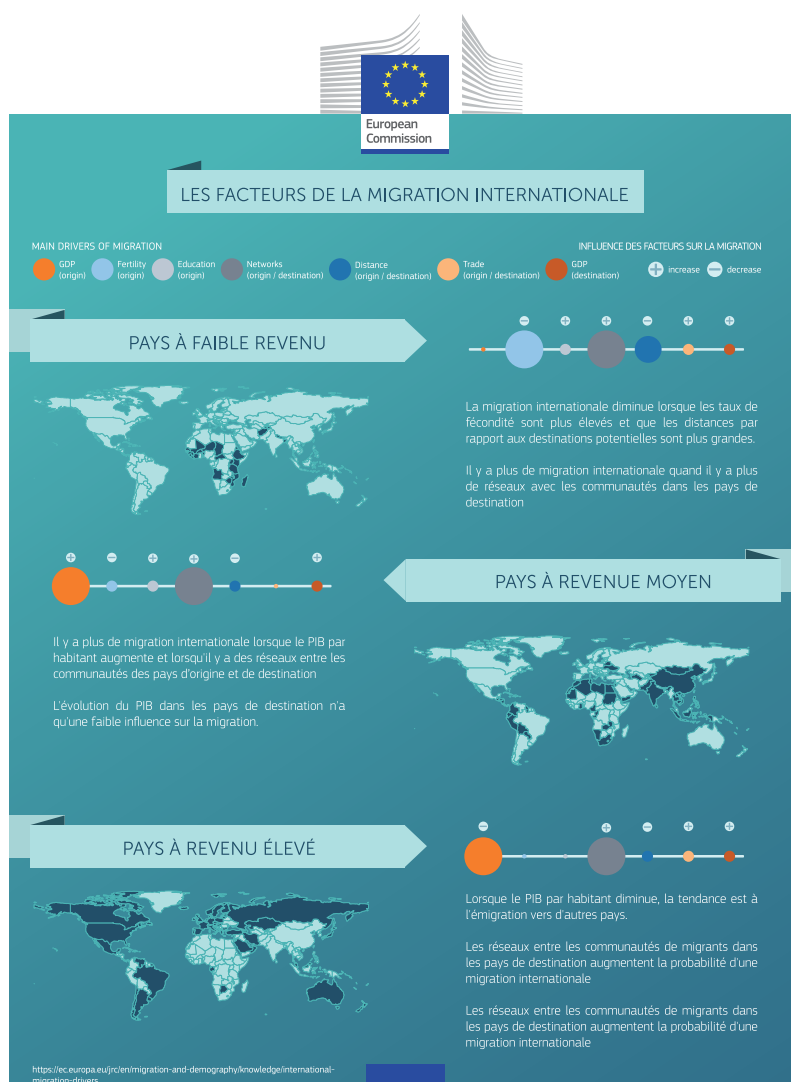
2 Rainer Strack, TED Talk, "The workforce crisis of 2030 - and how to start solving it now," https://www.ted.com/talks/rainer_strack_the_workforce_crisis_of_2030_and_how_to_start_solving_it_now/transcript

3 "Spotlight on Africa. HR and Global Mobility trends and approaches in Africa," Deloitte, disponible sur : www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us-tax-hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf

compétences et des connaissances acquises à l'étranger par les migrants. Toutefois, en cas de mauvaise gouvernance des migrations de main-d'œuvre, les migrations irrégulières peuvent augmenter dans les pays d'origine et de destination.

Les études d'experts et les données montrent que les migrations, en particulier les migrations de main-d'œuvre, sont des catalyseurs et contribuent de manière importante à l'intégration régionale et au développement économique en Afrique. Par exemple, les principales conclusions d'une étude OIT/OCDE de 2018 sur les impacts de l'immigration sur les économies des pays en développement,⁴ ont montré ce qui suit :

- Les migrants peuvent avoir un impact positif sur la croissance économique. Selon les conclusions de l'étude, il est peu probable que l'immigration globale fasse baisser le produit intérieur brut (PIB) par habitant, bien au contraire. Dans certains pays, la contribution estimée des immigrants au PIB représente jusqu'à 19%, comme en Côte d'Ivoire.⁵



Source: Infographie sur les facteurs de la migration internationale, Natale, F. and Migali, S., Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2018.

4 OIT-OCDE : How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies <http://www.oecd.org/migration/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies-9789264288737-en.htm>

5 OIT-OCDE : Comment les immigrants contribuent à l'économie de la Côte d'Ivoire https://www.oecd-ilibrary.org/development/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-de-la-cote-d-ivoire_9789264293304-fr

- Les immigrés peuvent également générer des opportunités d'emploi supplémentaires pour les travailleurs natifs. Globalement, en Afrique du Sud⁶ l'étude montre que les migrants récemment arrivés ont un impact positif sur les taux d'emploi et les salaires mensuels des natifs, ainsi qu'une diminution des taux de chômage.
- Dans le même temps, lorsque les travailleurs migrants sont employés dans l'économie formelle, leur emploi peut avoir un effet positif sur les finances publiques. Au Ghana,⁷ la contribution des immigrés à la balance fiscale du gouvernement est supérieure à la contribution de la population née dans le pays (par habitant). En outre, en Afrique du Sud, les immigrants ont un impact net positif sur le solde budgétaire du gouvernement.

c. Données sur l'immigration

Selon le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, à la mi-2020, on estimait que 281 millions de personnes étaient des migrants internationaux - définis comme des personnes nées à l'étranger et/ou possédant une nationalité étrangère. Les estimations mondiales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux ont estimé qu'en 2019, il y avait 169 millions de travailleurs migrants dans le monde, soit 69 % de tous les migrants internationaux en âge de travailler.⁸ Le rapport de l'Union africaine sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique deuxième édition (2017) mentionne que les travailleurs migrants représentaient 17,7 millions en 2016, dont 42,3% de femmes.⁹ Les flux migratoires intra-africains restent très importants et se produisent principalement entre pays voisins. En effet, il a été estimé que plus de 80% des flux migratoires des ressortissants africains ont lieu à l'intérieur de l'Afrique (Flahaux et De Haas, 2016). Au cours des deux dernières décennies, les migrations internationales à l'intérieur de l'Afrique est passée de 15 millions en 2000 à 25 millions en 2017, avec une croissance annuelle moyenne de 2,8% par an. Les migrants internationaux sont passés à 2% de la population totale de l'Afrique, contre 1,8% en 2017.¹⁰

La collecte de données sur l'immigration en Afrique et à propos de l'Afrique présente des difficultés. En Afrique subsaharienne, 14% des pays ne disposent pas d'informations actualisées sur le nombre total de migrants internationaux. Depuis le cycle de recensements de la population de 2000, 24% des pays n'ont pas publié de données récentes sur le pays d'origine des migrants internationaux, tandis que des statistiques actualisées sur l'âge des migrants internationaux font défaut pour 33% des pays.¹¹

Comme le souligne l'Union africaine dans le Rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique en 2015 (Union africaine, 2017) :

« La porosité des frontières entre la plupart des pays pourrait également entraîner une sous-déclaration du volume des flux de migrants car, de nombreuses personnes, en particulier celles qui vivent le long des frontières, peuvent ne pas utiliser les points de passage officiels. »¹²

6 OIT-OCDE : How Immigrants Contribute to South Africa's Economy https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_620797/lang-en/index.htm

7 OIT-OCDE : How Immigrants Contribute to Ghana's Economy https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_634506.pdf

8 OIT : Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux : Résultats et méthodologie, 3 édition, 2021.

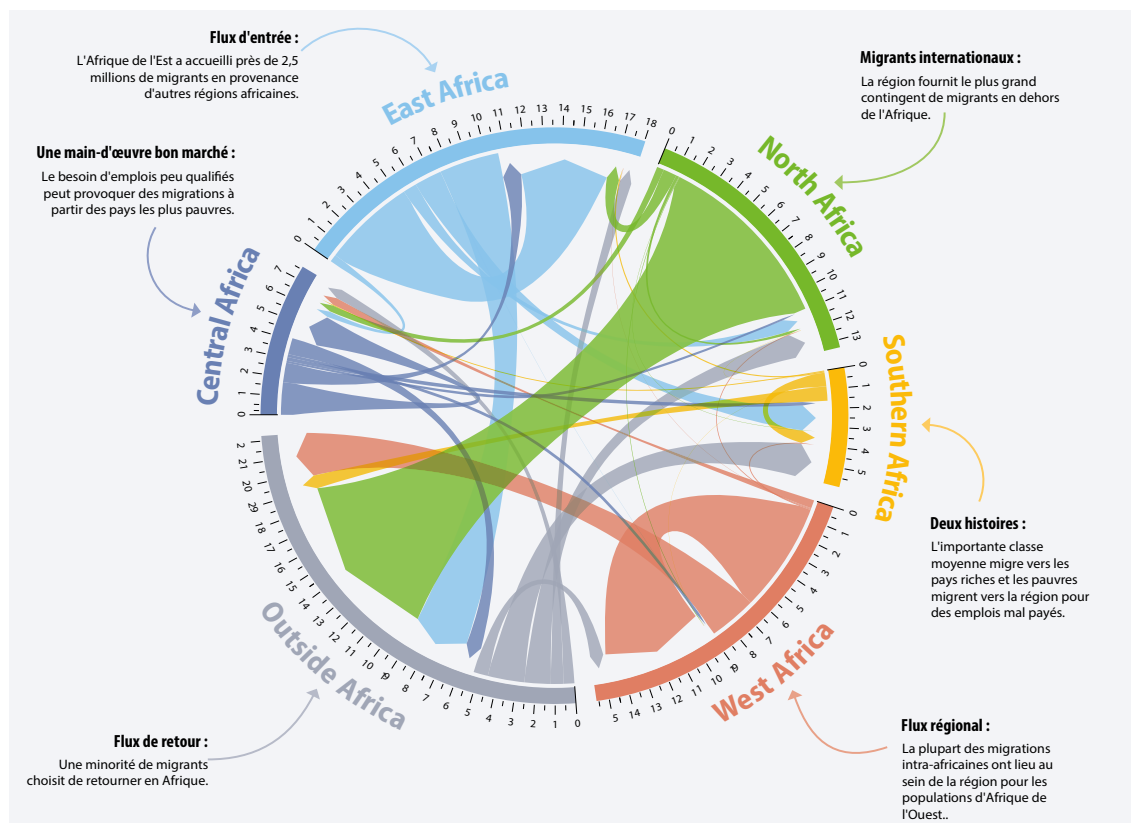
9 UA : Rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique, deuxième édition (2017), Addis-Abeba, 2020.

10 Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, "Economic Development in Africa : Les migrations pour la transformation structurelle," <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

11 https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/unpd_migrationstock2019_documentation.pdf

12 Pour une excellente discussion sur les défis de la collecte de données sur la migration en Afrique, et les solutions possibles, voir "Africa Migration Report : Challenging the narrative", 2020, chapitres 2 et 3.

Ce graphique montre l'importance relative des flux estimés entre les régions d'Afrique et de l'Afrique vers le reste du monde en 2017. Le segment du cercle représente l'origine des migrants et leurs destinations à l'aide d'une forme de flèche. La taille des flux estimés est indiquée par la largeur du lien par région et peut être lue à l'aide des coches. En millions à l'extérieur du cercle.



Source : Banque de développement. Examens annuels de l'efficacité du développement, 2018.

Principaux pays expéditeurs pendant la période 2000-2020

1. Zimbabwe	121,000
2. République unie de Tanzanie	63,000
3. Nigeria	54,000
4. Guinée	49,000

Source: Rapport du DAES sur les migrations internationales 2019

Environ trois quarts des pays d'Afrique subsaharienne ont été des pays d'origine nets pendant la période 2010-2020. Au total, la région a connu un solde migratoire négatif annuel d'environ 0,3 million (0,2 million sur la période 2000-2010 et 0,4 million sur la période 2010-2020).¹³

L'Afrique du Sud est le plus important pays de destination en Afrique, avec environ 4,0 millions de migrants internationaux résidant dans le pays. Parmi les autres pays où la proportion d'immigrants par rapport à la population totale est élevée, citons la Côte d'Ivoire (2,2 millions), l'Ouganda (1,7 million), l'Éthiopie (1,3 million), le Nigeria (1,2 million) et le Kenya (1,1 million).¹⁴ Le taux de participation à la population

¹³ UNDESA : Rapport sur les migrations internationales, 2019.

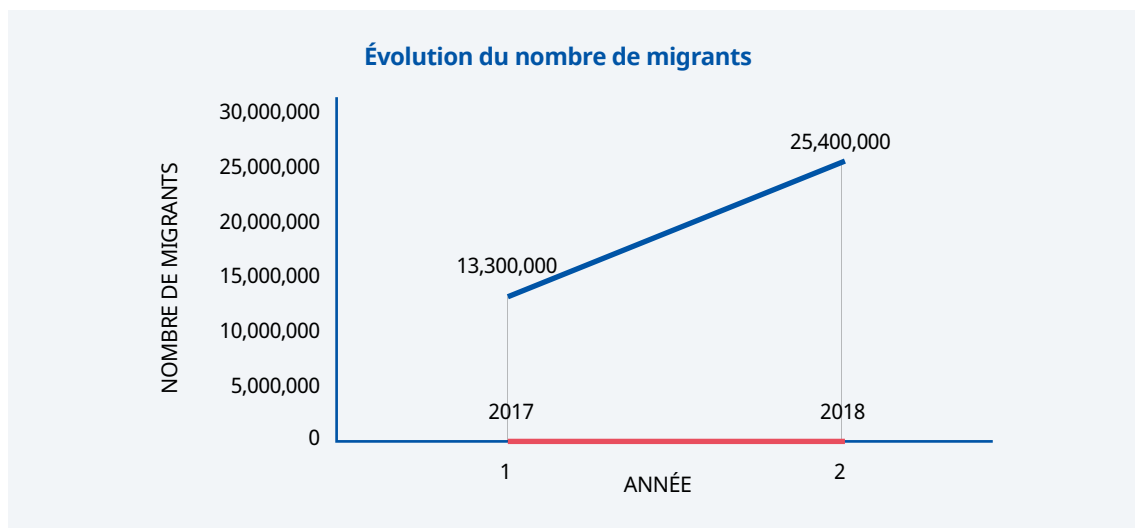
¹⁴ UNDESA : International Migration Report 2017 Highlights, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, New York, 2017.

active des migrants internationaux en Afrique semble être plus élevée que celle de la population générale, avec des taux allant de 93,3% à Maurice à 71,7% au Ghana. Entre 2000 et 2019, le nombre de migrants internationaux en Afrique est passé de 15,1 millions à 26,6 millions, soit la plus forte augmentation relative (76 %) parmi toutes les grandes régions du monde.¹⁵ Dans le même temps, le nombre de travailleurs migrants internationaux était estimé à 13,7 millions en Afrique en 2019.¹⁶

Si l'exploitation minière et la construction sont des secteurs clés des migrations en Afrique, l'agriculture ainsi que les secteurs du pétrole et du gaz connaissent des tendances à la hausse. Ces derniers temps, on constate l'émergence de nouvelles tendances migratoires et la diversification des migrations et de la mobilité sur le continent et à l'étranger. Les pays d'émigration traditionnels vers l'Europe (par exemple, le Maroc, la Tunisie) sont devenus des pays d'accueil ou de transit ; l'océan Indien (Seychelles et Maurice) est devenu un important pays de destination, et les flux migratoires augmentent rapidement vers les pays du Conseil de coopération du Golfe et du Moyen-Orient.

Selon Africa Migration Report (2020), entre 2008 et 2017, les migrations internationales en Afrique a presque doublé, comme le montre le graphique 4.

► Graphique 1. Tendances des migrations internationales en Afrique



Source: A: Rapport sur les migrations en Afrique, 2020

¹⁵ « Africa Migration Report: Challenging the narrative », 2020, chapitre 2.

¹⁶ OIT : Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux : Résultats et méthodologie, 3 éditions, 2021.

Domaine thématique 1 : Le mandat de l'OIT et de l'OIE sur les migrations de main-d'œuvre

L'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui représente les organisations d'employeurs, la Confédération syndicale internationale (CSI), qui représente les organisations de travailleurs, et les agences des Nations unies, telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR), jouent depuis longtemps un rôle dans le débat sur la politique migratoire. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de leurs activités :

a. Quel est le mandat de l'OIT en matière de migrations de main-d'œuvre ?

Le mandat de l'OIT est d'assurer l'emploi productif et la protection de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, ainsi que d'élaborer des politiques visant à maximiser les avantages des migrations de main-d'œuvre pour toutes les parties concernées, travailleurs, employeurs et gouvernement. Cette question revêt une grande importance pour l'OIT depuis sa fondation en 1919. L'un des principaux objectifs politiques de l'OIT est de promouvoir une gouvernance juste et efficace des migrations de main-d'œuvre par le biais du tripartisme (impliquant les ministères du travail/de l'emploi, les organisations de travailleurs et d'employeurs) et du dialogue social, en particulier dans le cadre de l'élaboration d'une législation et de politiques sur les migrations de main-d'œuvre fondées sur les droits, sensibles à la dimension de genre et reposant sur des données probantes, en tenant compte des besoins du marché du travail. La participation des acteurs du monde du travail aux niveaux local, national, bilatéral, sous-régional, régional, interrégional et mondial peut renforcer l'efficacité et la durabilité de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre.¹⁷

b. Quel est le mandat de l'OIE sur les migrations de main d'œuvre ?

Fondée en 1920, l'OIE représente des employeurs et des entreprises dans plus de 145 pays. L'OIE est le seul représentant des entreprises dans les débats sur les politiques sociales et de l'emploi qui ont lieu à l'OIT, aux Nations Unies, au G20 et dans d'autres forums émergents.

Depuis 2016, l'OIE accueille le Business Advisory Group on Migration (Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations),¹⁸ un réseau mondial d'organisations d'employeurs et d'entreprises, qui fournit les perspectives des entreprises sur trois questions clés de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre :

1. la promotion de parcours de mobilité des compétences réguliers et prévisibles ;
2. la promotion de cadres réglementaires propices à un recrutement responsable ; et,
3. le développement des compétences pour garantir l'accès des entreprises aux compétences étrangères. Il encourage également l'utilisation de la technologie dans ces trois domaines thématiques.

Le Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations vise à renforcer le dialogue et la compréhension entre le secteur privé et les gouvernements afin de sensibiliser à la nécessité de s'adresser aux professionnels du monde des affaires dans ses domaines clés aux niveaux national, régional et mondial. Il représente également le secteur privé au Forum mondial sur les migrations et le développement (FMMD), un forum

¹⁷ Informations détaillées sur le travail de l'OIT en matière de migration : <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang-en/index.htm>

¹⁸ Plus d'informations sur le Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations : <https://gfmdbusinessmechanism.org/>

dirigé par les États qui aborde toutes les questions liées aux migrations et au développement et contribue au processus du Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM).¹⁹

De plus, par le biais d'un groupe de travail politique sur les migrations de main d'œuvre, les membres de l'OIE élaborent des positions qui soutiennent les membres de l'OIE pour le dialogue politique national. Le « Document de position de l'OIE sur les migrations de main-d'œuvre » de 2018²⁰ et le « Labour Migration: Key to recovering better post-COVID » (Migration de main-d'œuvre : La clé d'un meilleur redressement post-COVID) de 2021²¹ fournissent des recommandations clés de la communauté des employeurs aux gouvernements sur la gouvernance des migrations.

c. Quel est le mandat de Business Africa en matière de migrations de main-d'œuvre ?

Business Africa est la confédération des employeurs qui regroupe un certain nombre d'organismes patronaux sur le continent africain. Elle a été fondée en 1986 sous le nom de Confédération panafricaine des employeurs (PeC), puis rebaptisée Business Africa -employers Confederation en 2012.

Lors de la Conférence annuelle 2018 des organisations d'employeurs d'Afrique de l'Est, centrale et australe, organisée par Business Africa et l'OIE, les employeurs ont réaffirmé leur volonté de s'engager dans le plaidoyer en faveur des politiques de migrations de main-d'œuvre et d'élaborer des documents de position pertinents. Ils ont appelé à davantage de dialogue, en particulier dans le cadre de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité grâce à l'intégration régionale et aux migrations de main-d'œuvre.²² S'appuyant sur cette conférence, ce manuel de formation devrait soutenir et fournir les outils nécessaires aux employeurs africains dans cette entreprise.

Domaine thématique 2 : Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre

a. Pourquoi la migration de main d'œuvre est-elle une problématique des employeurs ?

L'importance des migrations de main-d'œuvre pour les employeurs individuels et les organisations d'employeurs est évidente. Aux deux extrémités du processus de migrations internationales, les employeurs ont un intérêt important dans le « type » et le « mode » de migrations de main-d'œuvre.

Une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre doit répondre à l'évolution des besoins des entreprises et des travailleurs, notamment en comblant les lacunes en matière de compétences, d'éducation et de formation, en accordant une attention particulière aux femmes et aux jeunes, ainsi qu'aux personnes handicapées et aux autres groupes vulnérables.

¹⁹ Le GCM est le premier accord intergouvernemental adopté en décembre 2018 par l'Assemblée générale des Nations unies, pour la gouvernance des migrations sûres, ordonnées et régulières. Plus d'informations disponibles sur : <https://refugeesmigrants.un.org/migration-compact>

²⁰ <https://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2019/11/20181205IOE-Position-Paper-on-labour-migration-FINAL.pdf>

²¹ <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155887&token=2817e3b1055ef1831083024b6503fed9decd6342>

²² Rapport de la conférence annuelle 2018 des organisations d'employeurs d'Afrique orientale, centrale et australe, p.7. Rapport disponible ici.

Les employeurs des pays de destination ont un intérêt primordial à accéder à une réserve de travailleurs possédant les compétences dont ils ont besoin. Les migrations de main-d'œuvre peuvent remédier aux pénuries de compétences, aider à stabiliser les coûts et maintenir la compétitivité. **Les employeurs des pays d'origine** ont également intérêt à ce que les migrations de main-d'œuvre soient bien gérées. Dans de nombreux pays, les migrants de retour sont considérés comme un apport de compétences. Leur expertise, leur expérience et leurs compétences acquises peuvent être exploitées pour enrichir le réservoir national de ressources humaines qualifiées par le biais de la formation, du transfert de technologie et du savoir-faire. Toutefois, les pays d'origine ont également intérêt à veiller à ce qu'il n'y ait pas de perte excessive de leurs propres travailleurs qualifiés, techniciens et professionnels dans la formation desquels ils ont peut-être investi massivement.²³

Les entreprises utilisent fréquemment les systèmes migratoires nationaux et ont une compréhension pratique du fonctionnement des lois, procédures et politiques d'immigration au niveau national dans les pays où elles opèrent. Le savoir de ces employeurs sur les tendances émergentes du marché et du personnel peut être une source d'information précieuse pour les gouvernements et les organisations internationales. Les fédérations nationales, sous-régionales et régionales d'employeurs peuvent être des partenaires clés des gouvernements dans la formulation et la mise en œuvre des politiques en matière de migrations de main-d'œuvre.

b. Les EBMO sont-elles engagées dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre ?

Les interactions des organisations d'employeurs et d'entreprises membres (EBMO) avec les autorités locales et les gouvernements nationaux sont essentielles pour garantir une approche cohérente permettant de répondre efficacement aux réalités du marché du travail. La participation du secteur privé en tant que partie prenante majeure est légitime pour le développement de systèmes de migrations de main-d'œuvre bien réglementés.

Souvent, les politiques de migrations de main-d'œuvre ne répondent pas rapidement à l'évolution des besoins en compétences, accélérée par la technologie et l'innovation. Les pays qui utilisent des listes de compétences ou de professions comme critères de sélection posent des problèmes aux employeurs, car ces listes sont souvent en retard sur la demande actuelle et prévoient mal les besoins futurs en compétences. Pour des cadres de migrations efficaces et efficaces, les gouvernements doivent consulter les employeurs afin de déterminer l'équilibre approprié des critères de sélection, y compris les exigences en matière de salaire, de compétences et de qualifications.

Dans une large mesure, les EBMO africaines ne sont pas engagées dans le processus d'élaboration des politiques et des cadres nationaux de migrations ou dans la politique de recrutement transfrontalier et les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre. Le manque de dialogue entre les EBMO et les gouvernements peut être aggravé par l'absence d'une approche globale du gouvernement et/ou de la société pour aborder différents aspects tels que les besoins en compétences, l'évaluation du marché du travail, la politique d'éducation.

c. Quels sont les avantages d'une approche « pangouvernementale » ?

Une approche pangouvernementale implique que tous les ministères concernés qui peuvent avoir un impact sur la politique migratoire soient consultés par le principal ministère chargé de rédiger la politique migratoire nationale, généralement le ministère des affaires étrangères, avec d'autres ministères comme ceux du travail, de l'éducation, du développement des compétences, de l'emploi, de la santé et du

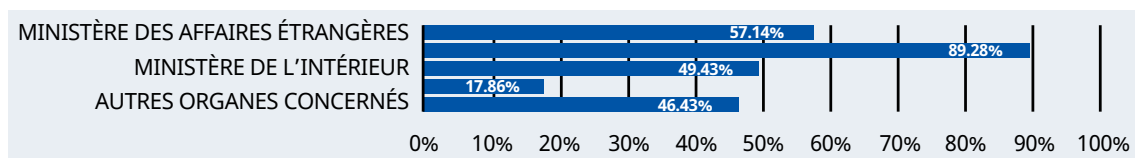
²³ OIT : Politique et gestion des migrations de main-d'œuvre : Modules de formation. Programme des migrations internationales et Bureau sous-régional pour l'Asie de l'Est, Bangkok, Bureau international du travail, 2005.

développement économique. Le document de l'OIT intitulé « General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies » (Orientations pratiques générales sur la promotion de la cohérence entre les politiques d'emploi, d'éducation/de formation et de migrations de main-d'œuvre) fournit des indications à cet égard.²⁴

Au sein d'un gouvernement national, il arrive souvent que chaque ministère travaille de manière indépendante sans consulter les autres ministères ou départements, ce qui donne lieu à des politiques qui manquent de contributions des autres ministères concernés, ce qui peut conduire à de nouvelles politiques qui ne sont pas cohérentes avec les politiques existantes. La mise en œuvre des politiques est également tardive. Le manque de clarté et la mauvaise coordination entre les principaux organes ministériels entraînent une asymétrie d'information entre les partenaires chargés de la mise en œuvre des politiques et les acteurs du secteur (employeurs).

En préparation de ce manuel, l'OIE a mené en 2020 une enquête²⁵ auprès de ses membres, dont les résultats indiquent les différents ministères impliqués dans la définition des politiques migratoires au niveau national/fédéral dans la région :

► Figure 1. Ministère(s) impliqué(s) dans la définition des politiques au niveau national/fédéral dans la région



Source: enquête 2020 de l'OIE pour le manuel de formation

Exemples de fragmentation du cadre de la politique migratoire

Les cadres politiques **du Kenya** régissant les migrations de main-d'œuvre sont les suivants : La politique nationale de la diaspora, la politique et la stratégie nationales pour l'emploi au Kenya et la politique étrangère. Cependant, les questions de migrations de main-d'œuvre sont fragmentées dans divers documents politiques et mises en œuvre par différentes agences. Cela a entraîné une mise en œuvre non coordonnée des politiques. Le gouvernement élabore donc une politique nationale globale en matière de migrations de main-d'œuvre afin de fournir un cadre de politique coordonné pour la mise en œuvre de programmes sur les migrations de main-d'œuvre et de renforcer les autres politiques existantes.

En Afrique du Sud, la politique actuelle est dépassée. En 2016, un livre blanc a été publié, qui a fait l'objet de nombreuses délibérations. Un dialogue au NEDLAC (structure tripartite) réintroduit en 2019 est toujours incomplet. Les défis comprennent le coût de la mise en œuvre de la politique - les ressources humaines et les limites du système. En outre, le ministère de l'Emploi et du Travail cherche à introduire une politique nationale de migrations de main-d'œuvre, qui n'a pas été vue par les entreprises organisées.

²⁴ OIT : Guide pratique général sur la promotion de la cohérence entre les politiques d'emploi, d'éducation/de formation et de migrations de main-d'œuvre', 2017.

²⁵ Le questionnaire de l'enquête est annexé à la fin du module.

Domaine thématique 3 : Mécanismes de consultation institutionnelle pour les EBMO

a. Quels sont les différents mécanismes de consultation ?

Processus/dialogues bilatéraux

Lorsqu'il s'agit d'aborder des questions difficiles, voire controversées, les processus bilatéraux peuvent constituer un mécanisme d'engagement utile. Cet engagement bilatéral peut être structuré ou non, ce qui permet de se concentrer sur les domaines de synergie et de s'appuyer sur le renforcement de la coopération et du dialogue.

L'OIE, par le biais du Business Advisory Group on Migration, a facilité de nombreux dialogues entre le secteur privé et les gouvernements l'année dernière. Cela permet un véritable échange dans un espace sûr et de confiance en vue d'un impact concret sur les politiques.

Il est nécessaire d'institutionnaliser le mécanisme de consultation entre le gouvernement et les entreprises afin de garantir un cadre politique global et cohérent en matière de migrations.

Dialogue social

La participation des acteurs du monde du travail (ministères du travail, organisations de travailleurs et d'employeurs) aux niveaux local, national, bilatéral, sous-régional, régional, interrégional et mondial peut renforcer l'efficacité et la durabilité de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre.

Les conclusions et la résolution de la Conférence internationale du travail de 2017 concernant la gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre²⁶ indiquent ce qui suit :

« Il existe des preuves solides que la participation des mandants tripartites de l'OIT aux processus nationaux et régionaux peut renforcer l'efficacité et la durabilité des politiques des migrations de main-d'œuvre, y compris celles qui concernent le recrutement équitable, la protection des travailleurs migrants, le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications, et améliorer la perception du public » et « favoriser les plateformes tripartites pour réunir les représentants des gouvernements des pays d'origine, de transit et de destination avec les partenaires sociaux, à différents niveaux, pour échanger des bonnes pratiques sur la conception, le contenu, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'accords bilatéraux et multilatéraux qui tiennent compte de la dimension de genre, sont conformes aux normes de l'OIT, reposent sur le dialogue social et répondent aux besoins des marchés du travail dans les pays d'origine et de destination, selon le cas, et à la protection des travailleurs migrants. »

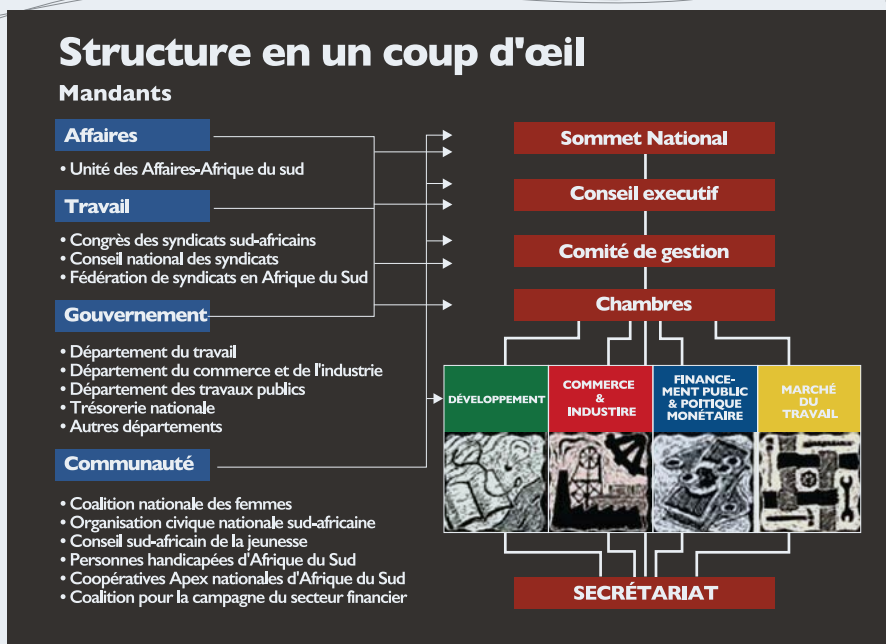
De nombreux pays disposent de modèles qui se sont inspirés de l'approche du dialogue social de l'OIT, qui comprend tous les types de négociations et de consultations, en plus du simple échange d'informations. Parmi les objectifs clés du dialogue social figurent le principe d'inclusion, la participation des principales parties prenantes ainsi que la recherche d'un consensus.

²⁶ OIT : Quatrième point de l'ordre du jour : *Migrations de main-d'œuvre, Rapports de la Commission des migrations de main-d'œuvre : Résolution et conclusions soumises à l'adoption de la Conférence*, Conférence internationale du Travail, Compte rendu provisoire, 106^e session, Genève, juin 2017.

Exemple

En Afrique du Sud, le dialogue social est inscrit dans la loi sur le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), loi 35 de 1994. Le NEDLAC est l'organe statutaire qui est régi et mandaté par cette loi. Le modèle sud-africain se caractérise par l'inclusion de la société civile (organisations communautaires) qui se joint au gouvernement, aux syndicats et aux entreprises organisées pour développer et renforcer les mécanismes de coopération auxquels la société est confrontée. Cette coopération est recherchée par la résolution de problèmes et la négociation.

Structure et gouvernance du NEDLAC



Source: NEDLAC briefing à la Commission parlementaire spéciale - Travail et entreprises publiques : 06 juin 2012.

b. Quels sont les exemples de bonnes pratiques au niveau régional ?

Bien qu'il reste des défis à relever pour améliorer le dialogue social sur les questions de migrations de main-d'œuvre, de nombreuses percées importantes ont été réalisées dans de nombreuses communautés économiques régionales (CER).²⁷ Actuellement, l'Union africaine (UA) reconnaît huit CER comme étant essentielles à l'intégration de l'Afrique.²⁸ Ces CER cherchent à renforcer la croissance économique et l'intégration de l'Afrique. Cependant, le niveau d'intégration est variable. L'enquête de l'OIE de 2020 a également indiqué que toutes les EBMO des pays africains ne connaissent pas les CER ou ne les consultent pas. Il est nécessaire de sensibiliser les entreprises à ces processus existants.

27 OIT: *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, op.cit., p. 53..

28 (a) Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) ; (b) Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) ; (c) Communauté économique des États de l'Afrique centrale (CEEAC) ; (d) Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ; (e) Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) ; (f) Union du Maghreb arabe (UMA) ; (g) Communauté des États sahélo-sahariens (CENSAD) ; et (h) Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) (Union africaine, 2005, 2006).

La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)

Début 2021, la SADC a adopté un **nouveau plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre (2020-2025)** dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir le transfert de compétences et à faire correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration régionaux. Le secteur de l'emploi et du travail de la SADC a également adopté **les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale** afin de garantir que les travailleurs se déplaçant dans la région de la SADC conservent les droits et les prestations de sécurité sociale acquis sous la juridiction de différents États membres, y compris les prestations de retraite et les prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles.

En 2013, un premier **plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre** a été approuvé par les ministres responsables de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux. En 2014, le **cadre de politique des migrations de main-d'œuvre de la SADC**²⁹ a été adopté, qui a identifié et inclus des indicateurs de migrations de main-d'œuvre dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre et a développé un modèle de module de migrations de main-d'œuvre à l'usage des États membres. Le secteur de l'emploi et du travail de la SADC fonctionne de manière tripartite : la première phase du plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre (2016-19) et le cadre politique de 2014 sur les migrations de main-d'œuvre sont le résultat de discussions et de négociations « tripartites plus » soutenues par l'OIT. The Economic Community of West African States (ECOWAS)

La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)

La CEDEAO a adopté la **Politique régionale de migrations 2019 de la CEDEAO et le Cadre de migrations mixtes de la CEDEAO**, et a établi la **Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale pour garantir la portabilité des droits de sécurité sociale** pour les travailleurs migrants. Elle a également élaboré des **lignes directrices et un mécanisme de suivi pour l'évaluation** par les États membres de la CEDEAO de la mise en œuvre du **protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes**, y compris des travailleurs.

Les CER travaillent sur les migrations de main d'œuvre

La CEDEAO est allée le plus loin avec le programme de libre circulation, et les citoyens des pays de la CEDEAO peuvent se déplacer dans la région avec rien de plus qu'une carte d'identité. La CAE permet une circulation plus facile sur une base à géométrie variable, avec des pays comme le Soudan du sud qui exigent toujours de ses voisins qu'ils obtiennent un visa avant de voyager, et le Rwanda, qui permet à certains de ses voisins de s'y rendre avec une simple carte d'identité et à d'autres sans une procédure de visa ardue. La Communauté économique des États d'Afrique centrale (CEEAC) a récemment négocié la libre circulation d'une catégorie spéciale de personnes, comme les étudiants et les professionnels, tandis qu'un certain nombre de pays de la SADC exigent toujours des visas les uns pour les autres. Le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) s'est montré très désireux de faire avancer l'agenda de la libre circulation et a réussi, entre autres, à créer des conditions favorables pour les commerçants qui se rendent sur le marché du COMESA en Zambie. Bien que les CER, à l'exception de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) en Afrique de l'Est, aient adopté des protocoles de libre circulation comme prévu dans le traité d'Abuja et dans le plan d'intégration minimum (PIM), ces protocoles n'ont pas encore été ratifiés par tous. L'IGAD négocie depuis 2019 un protocole pour la libre circulation des personnes, qui a été approuvé par les ministres des affaires intérieures et du travail de ses pays membres en février 2020 (IGAD, 2020).

Source : Africa Migration Report - Challenging the Narrative 2020 Chapitre 8

²⁹ OIT : *Relever les défis de la gouvernance dans un paysage changeant des migrations de main-d'œuvre*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106^{ème} session, 2017, p. 53.

La Communauté d’Afrique de l’Est (CAE)

La Communauté d’Afrique de l’Est élabore actuellement un **cadre de politique de migrations de main-d’œuvre en Afrique de l’Est** avec les États partenaires de la CAE et les organisations représentatives sous-régionales des partenaires sociaux. Le projet de politique de migrations de main-d’œuvre vise à guider les efforts nationaux en matière de gouvernance des migrations de main-d’œuvre sur une base et une approche communes.

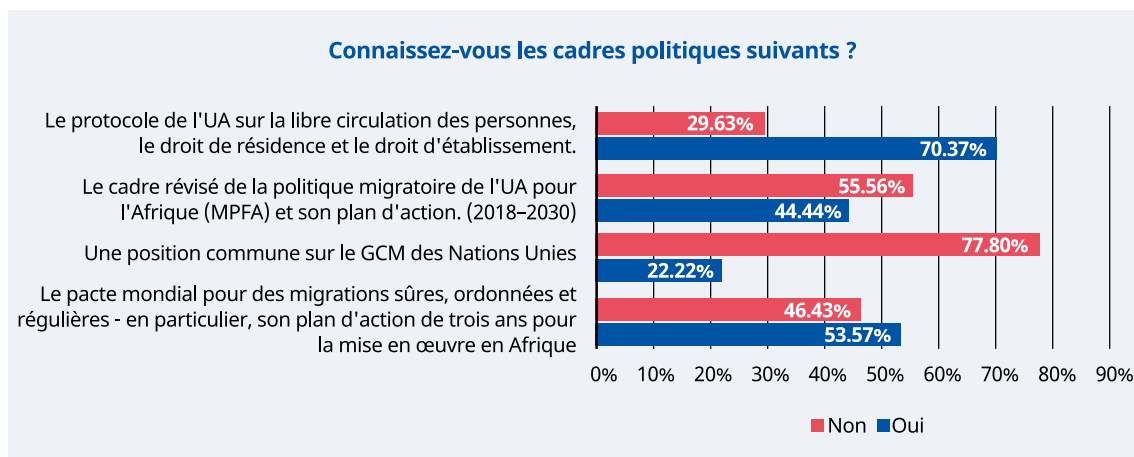
c. Quels sont les exemples de bonnes pratiques au niveau national ?

Avec une forte implication des partenaires sociaux dans leur conception, leur révision et leur adoption, les pays africains suivants ont récemment élaboré des politiques/stratégies de migration de main d’œuvre : **Afrique du Sud, Égypte, Ghana, Nigeria, Seychelles, Sierra Leone, Togo et Zimbabwe**. Divers autres pays africains, tels que l’Afrique du Sud, l’**Algérie, le Burkina Faso, le Kenya, le Maroc, le Nigeria, le Sénégal** et la **Tunisie**, ont organisé des consultations et des plates-formes nationales des partenaires sociaux sur la migration avec la participation du gouvernement.

Domaine thématique 4 : Cadres de politiques mondiaux et continentaux en matière de migration de main-d’œuvre

Les résultats de l’enquête de l’OIE auprès de l’Organisation des employeurs africains en août 2020 sur la question relative à la connaissance des cadres de politiques mondiaux et continentaux sont indiqués dans le graphique ci-dessous :

► Figure 2. Policy Frameworks



Source: Enquête 2020 de l’OIE pour le manuel de formation

Au niveau mondial, jusqu’à une date relativement récente, il n’existait pas de cadre global moderne pour la gouvernance des migrations internationales. Ces dernières années, cependant, un certain nombre d’éléments constitutifs ont été mis en place pour faciliter l’élaboration d’un cadre de politique mondiale en matière de migration.

a. Quels sont les objectifs de migrations dans le Programme des Nations Unies pour le développement durable à l'horizon 2030 ?

En 2015, l'Organisation des Nations unies (ONU) a dévoilé son Programme 2030 pour le développement durable, un ensemble de 17 objectifs mondiaux de développement durable (ODD) fixés par l'Assemblée générale des Nations unies et destinés à être un « plan directeur pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. » Deux objectifs en particulier sont pertinents pour l'établissement d'un cadre mondial pour les migrations.

L'ODD 8 favorise une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

L'ODD 10 se concentre sur la réduction des inégalités au sein des pays et entre eux.

Cible 8.8 : « Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et les personnes ayant un emploi précaire. »

10.7 : « Faciliter les migrations et la mobilité des personnes de manière ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées. »

b. Le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) - pourquoi est-il pertinent pour le secteur privé ?

Après des processus de deux ans de consultations régionales, thématiques et multipartites dans le monde entier, et d'intenses négociations entre les États membres de l'ONU, ces derniers ont adopté en 2018 deux nouveaux accords : le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM)³⁰ et le Pacte mondial des Nations unies pour les réfugiés.

Bien que non juridiquement contraignante, la GCM a une valeur politique très importante et est considérée comme le cadre mondial de gestion des migrations internationales. Elle comprend 23 objectifs visant à mieux gérer les migrations aux niveaux,³¹ local, national, régional et mondial, suivis de séries d'engagements et d'actions reflétant les meilleures pratiques et les normes minimales pour guider les législations nationales sur les migrations. Le GCM reconnaît le rôle des syndicats et des organisations d'employeurs dans les différents objectifs et en particulier dans la mise en œuvre du pacte et à travers une approche globale de la société.

Le GCM aborde les multiples formes de mobilité et encourage les approches novatrices en matière d'intégration des migrants. Elle reconnaît notamment l'importance des migrations de main-d'œuvre et la nécessité de voies de migration sûres, ordonnées et régulières pour tous les niveaux de compétences, des travailleurs essentiels aux plus qualifiés. La communauté des affaires, par le biais de l'OIE, a joué un rôle essentiel dans cette importante initiative.

Objectifs du GCM liés aux migrations de main-d'œuvre, prioritaires pour les entreprises :

- ▶ N° 5 : Améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies d'accès aux migrations régulières ;
- ▶ N° 6 : Faciliter le recrutement équitable et éthique et préserver les conditions qui garantissent un travail décent ;
- ▶ N° 18 : Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences ;
- ▶ N° 22 : Établir des mécanismes pour la transférabilité des droits à la sécurité sociale et des avantages acquis.
- ▶ N° 23 : Renforcer la coopération internationale et les partenariats mondiaux pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

³⁰ <https://www.un.org/en/conf/migration/global-compact-for-safe-orderly-regular-migration.shtml>

³¹ <https://undocs.org/A/CONF.231/3>

L'élaboration du GCM a incité les États membres des Nations unies à reconnaître l'importance des migrations de main-d'œuvre et à plaider en faveur d'une migration sûre, ordonnée et régulière pour tous les niveaux de compétences. Des approches novatrices visant à faire correspondre les compétences aux emplois et à créer des partenariats entre le gouvernement et le secteur privé pour développer les compétences en vue d'un éventuel travail à l'étranger ont été avancées. En outre, le GCM reconnaît l'importance de renforcer les voies légales qui répondent aux pratiques commerciales modernes et fonctionnent efficacement.

Alors que les gouvernements sont en train de mettre en œuvre le GCM, les EBMO ont un rôle clé à jouer pour faire entendre la voix importante de l'économie afin d'influencer la définition des politiques et les plans d'action nationaux.

Le Pacte mondial pour les réfugiés (GCR), approuvé en décembre 2018, mentionne notamment la promotion du « travail décent » et des opportunités économiques pour les communautés d'accueil et les réfugiés, ainsi que des programmes de création d'emplois et d'entrepreneuriat. L'OIE ne s'est pas engagée dans ce processus.

c. Le Forum mondial sur les migrations et le développement (FMMD) Comment les entreprises peuvent-elles s'engager ?

Le FMMD est un processus volontaire, informel, non contraignant et dirigé par les gouvernements, ouvert à tous les États membres et observateurs de l'ONU et à certaines organisations observatrices. Il a été créé sur proposition du Secrétaire général des Nations Unies lors du Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale de septembre 2006 sur les migrations internationales et le développement. Son objectif principal est d'aborder, de manière transparente, les aspects multidimensionnels, les opportunités et les défis liés aux migrations internationales et ses liens avec le développement, de rassembler l'expertise des gouvernements de toutes les régions, de renforcer le dialogue, la coopération et le partenariat et de favoriser des résultats pratiques et orientés vers l'action aux niveaux national, régional et mondial.

Pour permettre l'inclusion des voix et de l'expertise de diverses parties prenantes, le FMMD a formalisé des canaux/mécanismes pour l'engagement de la société civile, des entreprises et des maires afin d'inclure les ONG, les syndicats, le secteur privé, les migrants et les représentants de la diaspora ainsi que les autorités locales dans les discussions du FMMD. En 2015, sous la présidence turque du FMMD, l'OIE a reçu le mandat de faire entendre la voix du secteur privé à la table du FMMD. À cette fin, le Business Advisory Group on Migration a été créé.

Le Business Advisory Group on Migration (Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations),

hébergé à l'OIE, a été créé en 2016 en tant que réseau mondial d'organisations d'employeurs et d'entreprises coordonnant la perspective des entreprises dans le domaine de la politique migratoire. Dans le cadre de son fonctionnement, il fournit la perspective du secteur privé à la fois au FMMD et au GCM. Le Groupe consultatif d'entreprises sur la migration a pour objectif de renforcer le dialogue public-privé et d'approfondir l'engagement des entreprises internationales et des fédérations nationales d'employeurs dans l'élaboration de la politique migratoire. Il exprime les priorités du secteur privé et apporte son expertise aux objectifs communs du système des Nations Unies, des gouvernements et de la société civile dans la promotion de politiques migratoires plus transparentes, efficaces et humaines, tenant compte des besoins du marché du travail et des perspectives économiques.

L'objectif principal du Groupe consultatif d'entreprises sur la migration est de créer un environnement réglementaire dans lequel les politiques de migration de main-d'œuvre soutiennent les entreprises et le développement afin de créer des opportunités d'emploi et de prospérité économique. Ses principaux domaines d'action sont les suivants :

- Mobilité des talents
- S'attaquer aux pénuries de compétences et au développement des compétences
- Assurer un recrutement équitable et responsable
- Utilisation de la technologie et de l'innovation dans la gouvernance des migrations

d. Normes internationales du travail de l'OIT

Il existe quatre normes internationales du travail (NIT) de l'OIT sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants : la convention (révisée) sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 97), la convention (dispositions complémentaires) sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 143), la recommandation (révisée) sur les travailleurs migrants, 1949 (n° 86), et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Du point de vue des employeurs, les conventions n° 97 et 143 de l'OIT sont dépassées, ne correspondent plus aux réalités actuelles et doivent être actualisées. À cet égard, le groupe des employeurs a réaffirmé, par l'intermédiaire de la Commission de l'application des normes de l'OIT, qu'il n'était pas favorable à une nouvelle campagne visant à promouvoir la mise en œuvre effective et la sensibilisation à ces conventions et recommandations. De nombreux problèmes et doutes subsistent quant à la compatibilité des approches et des principes des instruments avec les réalités actuelles des migrations de main-d'œuvre. Le groupe des employeurs a demandé au groupe de travail tripartite du Mécanisme d'examen des normes de l'OIT d'entreprendre un examen complet de ces instruments et de déterminer s'ils sont toujours pertinents ou non, en vue de leur révision, de leur consolidation et de leur modernisation, ainsi que de l'élaboration de nouvelles orientations non normatives d'accompagnement, le cas échéant.

En outre, d'autres normes de l'OIT relatives à l'emploi peuvent, dans une certaine mesure, être pertinentes pour la gouvernance des migrations. Il s'agit en particulier des normes suivantes la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181), la convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122) et la recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 (n° 169).

e. Quels sont les cadres politiques régionaux africains en matière de migrations ?

Les politiques migratoires nationales ayant des limites juridictionnelles, les pays cherchent à étendre à la fois les opportunités et la protection à leurs travailleurs par le biais d'initiatives multilatérales et bilatérales. Le travail continental africain sur les migrations de main-d'œuvre est basé sur les quatre cadres suivants.

- **L'Agenda 2063 de l'Afrique.** En janvier 2015, l'Assemblée des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine (UA) a adopté l'Agenda 2063 : L'Afrique que nous voulons comme cadre stratégique pour la croissance inclusive et le développement durable de l'Afrique et pour optimiser l'utilisation des ressources du continent au profit de tous les Africains. Les migrations internationales, et en particulier les migrations de main-d'œuvre, sont incluses dans l'Agenda 2063 de l'Afrique dans les aspirations 1 et 2, qui traitent de la gouvernance des migrations de main d'œuvre pour le développement et l'intégration, de la libre circulation des personnes et des travailleurs, et de flux migratoires de travail plus responsables.
- **La déclaration et le plan d'action de Ouagadougou + 10 de la Commission de l'Union africaine (CUA) de 2014 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté.** Cette initiative a été adoptée par l'Assemblée des chefs d'État de l'UA en janvier 2015 à Addis-Abeba, et elle place les migrations de main d'œuvre, l'intégration économique régionale et la protection sociale parmi ses principaux domaines d'action prioritaires. Afin de faciliter la mise en œuvre de la déclaration, un plan quinquennal (2015-2020) a été élaboré avec six résultats attendus en matière de migrations de main-d'œuvre.

Plan quinquennal (2015–2020) et résultats escomptés

- ▶ Renforcement de la ratification, de l'intégration et de la mise en œuvre des principales normes internationales du travail relatives aux migrations de main d'œuvre.
- ▶ Amélioration de l'utilisation des bases de données sur les compétences, les activités économiques, l'éducation, les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs migrants.
- ▶ Mise en correspondance opérationnelle des compétences et de la main-d'œuvre au niveau interrégional et intrarégional
- ▶ Sécurité sociale étendue aux travailleurs migrants et à leur famille grâce à des régimes d'accès et de transférabilité compatibles avec les normes et bonnes pratiques internationales.
- ▶ La gouvernance, la politique et les responsabilités administratives en matière de migration de main-d'œuvre sont effectivement assumées par des institutions du marché du travail compétentes dans les CER et les États membres.
- ▶ Consultation et coordination tripartites des politiques sur les migrations de main-d'œuvre opérationnelles aux niveaux continental et régional et le développement inclusif en Afrique.

- ▶ **Le Cadre révisé de politique migratoire pour l'Afrique (MPFA) et le Plan d'action (2018–2030) de l'UA,**³² adoptés en 2018, offrent un cadre stratégique révisé pour guider les États membres et les CER de l'UA dans la gestion des migrations. Il fournit aux États membres de l'UA des orientations politiques complètes et intégrées à prendre en considération dans leurs efforts pour promouvoir les migrations et le développement et relever les défis migratoires sur le continent. Les migrations de main-d'œuvre est l'un des neuf domaines thématiques du MPFA. Il comprend des orientations sur les politiques, les structures et la législation nationales en matière de migrations de main-d'œuvre, ainsi qu'au niveau des CER :

Coopération régionale et harmonisation des politiques de migrations de main-d'œuvre

- ▶ Fournir des visas à l'arrivée pour tous les citoyens africains.
- ▶ Renforcer la coopération et la coordination entre les États des sous-régions et des régions en vue de faciliter la libre circulation aux niveaux bilatéral, sous-régional et régional.
- ▶ Maintenir un contact et une communication ouverts et continus entre les États d'origine et de destination afin d'assurer des conditions de travail équitables aux ressortissants travaillant à l'étranger.
- ▶ Élaborer des cadres de mise en œuvre technique et des processus administratifs pour les accords de mobilité de la main-d'œuvre en impliquant tous les acteurs concernés, tels que les autorités chargées du commerce et de l'immigration, le secteur privé et les conseils professionnels, et inclure des mécanismes et des instruments de coordination entre les agences et les acteurs concernés.
- ▶ Harmoniser et renforcer la mise en œuvre des dispositions de l'UA et des CER relatives à la libre circulation en matière de résidence et d'établissement, afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre.
- ▶ Réviser les politiques nationales de l'emploi et les codes du travail afin de les aligner sur les dispositions de l'UA et des CER en matière de libre circulation.

³² https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpfa_english_version.pdf

- Suivre et évaluer la mise en œuvre des protocoles et dispositions relatifs à la libre circulation des personnes, et identifier les activités et politiques susceptibles d'améliorer leur mise en œuvre.
- Entreprendre des recherches qui mettent en évidence les gains économiques qu'une mobilité accrue apportera, y compris des analyses du marché du travail pour identifier les déséquilibres sur les marchés du travail et les possibilités d'adéquation des compétences, et utiliser les résultats pour promouvoir la mise en œuvre des régimes de libre circulation.
- Entreprendre des analyses des lacunes et des prévisions en matière de compétences afin de déterminer les compétences qui seront nécessaires à court, moyen et long terme pour le développement économique des régions et aider les États membres à adapter leurs systèmes d'éducation et leurs cours de formation aux qualifications qui seront nécessaires dans la région.
- Renforcer le Comité consultatif de l'UA sur les migrations de main-d'œuvre afin de soutenir l'intégration et le développement économiques régionaux.

Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique et le Plan d'action (2018–2030) stipule :

« Il est évident qu'une migration bien gérée a le potentiel de produire des avantages significatifs pour les pays d'origine et de destination. Par exemple, les migrations de main-d'œuvre ont joué un rôle important pour combler les besoins en main-d'œuvre dans l'agriculture, la construction et d'autres secteurs, contribuant ainsi au développement économique de nombreux pays africains de destination. » Il précise en outre que « toutefois, une migration mal gérée ou non gérée peut avoir de graves conséquences négatives pour le bien-être des États et des migrants, y compris des effets déstabilisants potentiels sur la sécurité nationale et régionale. Une migration mal gérée peut également entraîner des tensions entre les communautés d'accueil et les migrants, et donner lieu à la xénophobie, à la discrimination et à d'autres pathologies sociales. De nombreux pays africains ont été confrontés à des difficultés dans la gestion des migrations, en raison notamment du manque de données suffisantes et de l'utilisation efficace des données, des capacités et de la cohérence des politiques. »

- **Le protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes ou « Protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation »,** adopté en 2018, contient un certain nombre de dispositions relatives à la mobilité des travailleurs migrants.

Domaine thématique 5 : Changer le discours public sur les migrations en période de reprise COVID-19

a. Quelle peut être la contribution des employeurs à un discours positif ?

Les entreprises peuvent et doivent souligner les contributions économiques, sociales et culturelles positives des travailleurs migrants. Dans leur rôle de défenseur, les entreprises peuvent contribuer de manière significative à lutter contre la xénophobie et les distorsions répandues sur les migrations dans la société.

Afin de changer le discours public sur les migrations de main d'œuvre, un groupe de travail ad hoc sur les discours publics sur les migrations a été mis en place en février 2020 dans le cadre du FMMD. Sous

la coprésidence des gouvernements du Canada, de l'Équateur et du Mécanisme des Maires du FMMD, l'objectif du groupe de travail est de contribuer à changer les attitudes envers les migrations et les migrants. *Les États, les gouvernements locaux, la société civile et le secteur privé ont la possibilité de réagir en s'efforçant de promouvoir un discours public équilibré et fondé sur des preuves concernant les migrations, en reconnaissant l'impact plus large que ce discours peut avoir sur la cohésion sociale, le soutien à la diversité, la croissance économique et l'innovation*³³ L'OIE participe à cette campagne par le biais du Business Advisory Group on Migration et a mené une vaste campagne en 2021 en produisant des vidéos pour faire entendre la voix importante des entreprises.³⁴

La politique intérieure et régionale aura un effet profond sur l'obtention du résultat idéal en matière de politique migratoire. Il est donc crucial que les entreprises mondiales jouent un rôle de premier plan dans la défense d'une politique migratoire transparente et prévisible. Alors que la communauté internationale travaille à la mise en œuvre du Pacte mondial pour les migrations, le secteur privé a un rôle permanent à jouer. Il peut s'efforcer de persuader les pays signataires de procéder à des changements de politique qui favorisent les objectifs de mobilité de la main-d'œuvre du GCM. Les entreprises peuvent également apporter des contributions constructives au débat politique, en promouvant une vision évoluée des migrants qui mette en évidence leurs contributions aux économies des pays d'accueil. Ce plaidoyer devrait s'étendre aux pays qui se sont abstenus ou ont choisi de ne pas participer au GCM, notamment l'Algérie, le Botswana, le Bénin, la Guinée et la Somalie sur le continent africain.

**Feuille de route possible.
Comité consultatif sur la
migration.**

Le Comité consultatif sur les migrations est un organisme public indépendant, non statutaire et non limité dans le temps, qui conseille le gouvernement britannique sur les questions de migrations. Il est composé d'universitaires qui se situent entre le gouvernement et les entreprises et fournissent des recherches fondées sur des preuves. Il s'agit d'un organisme influent qui conseille directement le ministre de l'intérieur.

Les résultats d'une enquête menée en 2016 par le Groupe consultatif d'entreprises sur les migrations et d'autres études indiquent que les entreprises et les fédérations d'employeurs du monde entier ont déployé des efforts importants pour promouvoir l'inclusion et créer une impression positive des migrants sur le lieu de travail. 82 % des répondants à l'enquête avaient mis en place des politiques de lutte contre la discrimination, et 79 % avaient mis en œuvre des politiques visant à promouvoir la diversité et l'inclusion. Plus de la moitié des répondants ont mis en place des programmes de mentorat pour les migrants et 57 % ont lancé des initiatives d'orientation culturelle pour faciliter l'intégration. Les entreprises doivent également se tourner vers l'extérieur et s'efforcer de s'engager davantage auprès des décideurs politiques. L'enquête 2016 montre que 27 % des organisations répondantes ont participé à des débats de politique publique, et 17 % ont déclaré avoir pu influencer les politiques migratoires nationales. Ces chiffres illustrent le besoin pressant pour les employeurs et les groupes de défense alliés de continuer à favoriser les partenariats et le dialogue constructif avec les acteurs de la migration, et de veiller à ce que le secteur privé fasse partie du dialogue sur les politiques migratoires.

On peut dire que le rôle de plaidoyer des entreprises dans les politiques de migrations de main-d'œuvre n'en est qu'à ses débuts. Il a pris de l'ampleur au niveau mondial depuis l'adoption en 2018 du Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Le monde des affaires a joué un rôle essentiel dans cette importante initiative. Les organisations syndicales et les groupes d'intérêts spéciaux, tels que l'OIT, l'OIM, la CSI et le HCR, jouent depuis longtemps un rôle dans le débat sur les politiques de migrations de main-d'œuvre. Aujourd'hui, les entreprises trouvent de plus en plus un siège à la table, car elles sont en mesure de promouvoir une vision évoluée des migrants qui met en évidence leurs contributions aux économies des pays d'accueil. Le rôle du secteur privé dans l'élaboration des politiques continuera de gagner en importance au cours de l'année à venir, alors que la communauté internationale s'efforce de mettre en œuvre des normes mondiales et de faire face aux pénuries de main-d'œuvre imminentes.

b. COVID-19 et son impact sur les entreprises

³³ <https://gfmdd.org/gfmd-ad-hoc-working-group-public-narratives-migration>

³⁴ Toutes les vidéos peuvent être visionnées sur le compte Twitter du Business Advisory Group on Migration : @GFMD_Business

La pandémie sanitaire mondiale, COVID-19, a entraîné une crise économique et une croissance généralisée du chômage qui, à son tour, a donné lieu à une augmentation des incidents xénophobes. Il existe des preuves fiables que les migrations de main-d'œuvre peuvent être un catalyseur positif de la croissance socio-économique et que les migrants peuvent apporter une contribution nette positive aux économies et aux sociétés dans lesquelles ils vivent et travaillent. Cependant, dans certains cas, des discours publics et politiques sont créés pour donner l'impression que les travailleurs étrangers enlèvent les opportunités d'emploi aux locaux et que les migrations de main-d'œuvre est associée à de bas salaires, de mauvaises conditions de travail et des abus.

La pandémie de COVID-19 a imposé d'importantes limitations aux mouvements transfrontaliers actuels, mais a également mis en évidence l'importance de la main-d'œuvre étrangère à tous les niveaux de qualification. Les pénuries de compétences qui s'annoncent dans de nombreux pays ont amené les responsables politiques à se concentrer sur les moyens d'exploiter le potentiel des migrations de main-d'œuvre au profit de l'économie et de la croissance.

Selon l'Africa Center of Strategic Studies, la fermeture des frontières dans 43 des 54 pays d'Afrique en 2020 a créé davantage de difficultés pour les migrants qui se déplacent dans la région pour travailler.

Un examen des tendances prépandémiques conduit à plusieurs hypothèses importantes : Premièrement, des forces inexorables - instabilité politique, conflits, crises climatiques, inégalités de revenus et pauvreté - poussent les migrants à rechercher la sécurité et les opportunités. Deuxièmement, certains pays sont confrontés à l'impact sur le marché du travail du vieillissement des populations et de la baisse des taux de natalité, et ont de plus en plus besoin d'un grand nombre de travailleurs étrangers pour compenser le déclin de la population nationale, tandis que d'autres ont des populations importantes et de plus en plus éduquées qui cherchent un emploi. Troisièmement, les droits du travail des migrants (en situation régulière ou irrégulière), des citoyens et des résidents doivent être scrupuleusement protégés. Quatrièmement, la perception publique des migrations internationales est de plus en plus négative, ce qui alimente les initiatives visant à fermer les frontières. Les systèmes et cadres de migrations actuels - élaborés pour la plupart au lendemain de la Seconde Guerre mondiale - se sont révélés inadaptés aux réalités d'aujourd'hui.

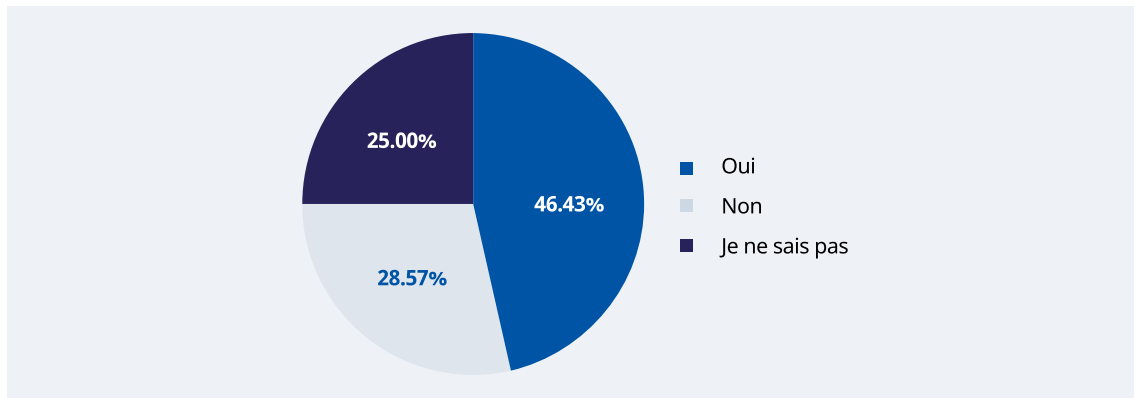
Selon le rapport de l'OIT du 29 avril 2020, l'impact de COVID-19 est estimé à 305 millions d'emplois à temps plein. Plus de 436 millions d'entreprises sont confrontées à des risques élevés de perturbations graves dans le monde entier, ce qui coûte aux entreprises des milliers de milliards de dollars en opportunités économiques perdues. Moniteur OIT du 23 septembre 2020 : COVID 19 et le monde du travail indique que la perte mondiale de 10,7 % des revenus du travail au cours des trois premiers trimestres de 2020 représente 3,5 mille milliards de dollars, soit 5,5 % du PIB des trois premiers trimestres de 2019, tandis que la valeur totale des plans de relance budgétaire mondiaux annoncés est d'environ 9,6 mille milliards de dollars, soit environ 11 % du PIB mondial en 2019.³⁵

Le COVID-19 a radicalement affecté les entreprises de toutes tailles, en particulier les petites et moyennes entreprises. La récession économique due à la pandémie contraint de nombreuses entreprises à se retirer du marché, ce qui se répercute sur les employés, y compris les migrants, qui perdent leur emploi.

Dans le même temps, COVID-19 a lourdement affecté les conditions de vie et de travail ainsi que les opportunités d'emploi des travailleurs migrants à travers le monde, y compris en Afrique. Des milliers d'entre eux ont été expulsés, revenant les mains vides et nécessitant un soutien important pour se réintégrer socialement et économiquement dans des marchés du travail affaiblis. La négociation de nouveaux accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre s'est arrêtée et la mise en œuvre de nombre d'entre eux est en suspens. Toutefois, des demandes ont été reçues pour la révision des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre afin de combler les lacunes mises en évidence par le COVID-19 (par exemple, en Ouganda et au Kenya).

Le problème le plus complexe est la place des travailleurs migrants dans le système des migrations régulières. L'énorme réservoir de travailleurs migrants doit être abordé non seulement sous l'angle de la sécurité des frontières, mais aussi sous l'angle des droits de l'homme et des besoins du marché du travail des pays de destination et d'origine.

► **Graphique 2. Le COVID-19 il eu un impact sur l'approche politique du gouvernement en matière de migration de main-d'œuvre ?**



Source: enquête 2020 de l'OIE pour le manuel de formation

Enseignements clés

Il existe un argument commercial clair en faveur de migrations bien réglementées : combler les pénuries de compétences, assurer le transfert des compétences, ce qui contribuera en fin de compte à accroître la productivité et la croissance économique.

Les employeurs doivent donc contribuer au dialogue politique aux niveaux mondial, régional et national afin d'avoir un impact sur les processus décisionnels.

Il existe plusieurs façons de s'engager aux niveaux mondial et régional. Au niveau national, les employeurs devraient plaider en faveur d'un mécanisme plus formel d'engagement des parties prenantes des entreprises.

Annexe 1 Processus de dialogue interétatique sur les migrations en Afrique

Processus consultatif régional	États membres	Main areas of Discussion
<p>Initiative de l'Union africaine et de la Corne de l'Afrique sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants</p>	<p>8 États membres <i>Principaux États membres : Égypte, Érythrée, Éthiopie, Soudan</i> <i>Pays voisins : Djibouti, Kenya, Somalie, Soudan du sud</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Cohérence des politiques en matière de migrations ► Prévention de la traite des êtres humains et du trafic de migrants ► Renforcement de la protection et de l'assistance aux victimes de la traite des êtres humains et des personnes faisant l'objet d'un trafic ► Renforcer l'État de droit, les poursuites judiciaires et la gestion des frontières
<p>Autorité intergouvernementale sur le Processus consultatif régional sur les migrations pour le développement (IGAD-RCP)</p>	<p>7 États membres Djibouti, Éthiopie, Kenya, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Ouganda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Migrations et développement ► Migrations de main-d'œuvre ► Intégration sociale des migrants ► Protection des droits des migrants ► Trafic illicite et traite des personnes ► Données et recherches sur la migration ► Migrations et santé ► Migrations et commerce ► Migrations et environnement ► Migrations et sécurité ► Retour volontaire des migrants ► Flux migratoires mixtes et protection des réfugiés ► Mouvement des communautés pastorales ► Fuite des cerveaux et recrutement non éthique
<p>Dialogue sur les migrations pour L'Afrique australe (MIDSA)</p>	<p>16 États membres Afrique du Sud, Angola, Botswana, Comores, République démocratique du Congo, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, République-Unie de Tanzanie, Zambie, Zimbabwe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Migrations de main-d'œuvre ► Migrations irrégulières et mixtes ► Lutte contre la traite des personnes et le trafic de migrants ► Développement des politiques ► Gestion des risques de catastrophes ► Renforcement des capacités en matière de gestion des frontières

Processus consultatif régional	États membres	Main areas of Discussion
<p>Dialogue sur les migrations pour l’Afrique de l’Ouest (MIDWA)</p>	<p>15 États membres Bénin, Burkina Faso, Cabo Verde, Côte d’Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Sénégal, Sierra Leone, Togo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Migrations de main-d’œuvre ► Lutte contre le trafic et la contrebande ► Gestion des frontières ► Retour et réintégration ► Données des migrations ► Migrations mixtes
<p>Dialogue sur les migrations du marché commun pour les États membres de l’Afrique Orientale et Australe (MIDCOM)</p>	<p>19 États membres Burundi, Comores, République démocratique du Congo, Djibouti, Égypte, Érythrée, Eswatini, Éthiopie, Kenya, Libye, Madagascar, Malawi, Maurice, Rwanda, Seychelles, Soudan, Ouganda, Zambie, Zimbabwe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Migrations et développement ► Migrations et commerce ► Migrations irrégulière ► Lutte contre le trafic et la contrebande ► Migrations et santé ► Migrations forcées ► Migrations de main-d’œuvre ► Collecte de données et enquêtes ► Libre circulation des personnes ► Droit d’établissement et de séjour
<p>Dialogue sur les migrations pour les États d’Afrique centrale (MIDCAS)</p>	<p>10 États membres Angola, Burundi, Cameroun, Tchad, République centrafricaine, Congo, République démocratique du Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Sao Tomé-et-Principe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Aide au retour volontaire et à la réintégration ► Lutte contre la traite des êtres humains ► Lutte contre le trafic de migrants ► Migrations irrégulières et flux migratoires mixtes ► Migrations de main-d’œuvre, recrutement éthique, fuite des cerveaux ► Intégration des migrants ► Migrations et développement ► Migrations et environnement ► Migrations et sécurité ► Migrations et commerce ► Données et recherches sur les migrations ► Migrations et santé ► Protection des droits des migrants

Processus consultatif régional	États membres	Main areas of Discussion
<p>Processus de Khartoum</p>	<p>41 États membres : <i>30 membres européens et 11 États africains États membres</i> Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Djibouti, Égypte, Espagne, Estonie, Éthiopie, Érythrée, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Kenya, Lettonie, Libye, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Ouganda, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Somalie, Soudan du Sud, Suède, Suisse, Tunisie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lutte contre la traite des êtres humains ▶ Lutte contre le trafic de migrants ▶ Avantages des migrations pour le développement et traitement ▶ des causes profondes des migrations irrégulières et du déplacement forcé ▶ Migrations légales et mobilité ▶ Protection et asile ▶ Prévention et lutte contre les migrations irrégulières, les migrants ▶ Le trafic illicite et la traite des êtres humains ▶ Retour, réadmission et réintégration
<p>Processus de Rabat</p>	<p>57 États membres : <i>26 pays africains et de 31 membres européens États</i> Autriche, Belgique, Bénin, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Cabo Verde, République centrafricaine, Tchad, Congo, Côte d'Ivoire, Croatie, Chypre, République démocratique du Congo, Danemark, Estonie, Finlande, France, Gabon, Gambie, Allemagne, Ghana, Grèce, Guinée-Bissau, Guinée, Guinée équatoriale, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liberia, Lituanie, Luxembourg, Mali, Malte, Maroc, Mauritanie, Niger, Nigeria, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sierra Leone, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Togo, Tunisie, Royaume-Uni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Avantages des migrations pour le développement et traitement des ▶ causes profondes des migrations irrégulières et du déplacement forcé ▶ Migrations légales et mobilité ▶ Protection et asile ▶ Prévention et lutte contre les migrations irrégulières, les migrants ▶ le trafic illicite et la traite des êtres humains ▶ Retour, réadmission et réintégration

Annexe 2 Questionnaire/Enquête

Module 1. Introduction

Les questions suivantes portent sur l'état d'avancement des politiques de migrations de main-d'œuvre et des mécanismes de gouvernance au niveau mondial/continental et sous-régional, qui ont un impact sur les politiques nationales.

1. Politiques de gouvernance en matière de migrations de main-d'œuvre à l'échelle mondiale et continentale

a. Connaissez-vous les cadres politiques mondiaux et continentaux suivants qui comprennent d'importantes dispositions en matière de migrations de main-d'œuvre ?

- **Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières** (notamment son plan d'action de trois ans pour la mise en œuvre en Afrique (2020–2022)). Oui Non
- Position commune africaine sur le GCM-NU. Oui Non
- **Cadre révisé de l'UA sur les politiques migratoires pour l'Afrique** (MPFA) et son Plan d'action (2018–2030). Oui Non
- **Protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et le droit d'établissement.** Oui Non
- Comment les communautés économiques régionales d'Afrique (par exemple, la CEDEAO, la SADC, l'IGAD et la CAE) répondent-elles aux besoins de mobilité de la main-d'œuvre et des compétences dans votre région ?

b. Connaissez-vous les initiatives mondiales suivantes ?

- Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable Oui Non
- Système de certification IRIS de l'OIM Oui Non

Si vous avez répondu oui à l'une des questions ci-dessus, votre organisation s'engage-t-elle activement dans l'une d'entre elles ? Comment ? *Veillez préciser :*

2. Politiques et cadres nationaux de gouvernance des migrations de main-d'œuvre - évaluation générale

a. Votre gouvernement (*mentionner le pays*) dispose-t-il d'une politique nationale sur les migrations internationale de main-d'œuvre ? Oui Non

Si oui, comment évaluez-vous généralement les lois/politiques nationales en matière de migrations de main-d'œuvre et leurs cadres/processus de gouvernance dans le pays où votre organisation est basée ?

- Estimez-vous qu'elles répondent efficacement aux besoins en compétences des employeurs (réponse aux besoins du marché du travail national) ? Oui Non
- Considérez-vous qu'il facilite le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère de manière flexible (référence aux obstacles administratifs) ? Oui Non
- Il garantit des pratiques de recrutement responsables. Oui Non
- Il est aligné sur les normes mondiales. Oui Non

- Les politiques nationales en matière de migrations sont alignées sur les stratégies de développement des compétences. Oui Non
- La politique nationale est sensible au genre ? Oui Non
Ne sait pas

b. COVID-19 a-t-il eu un impact sur l'approche de la politique en matière de migrations de main-d'œuvre du gouvernement ?

- Le gouvernement envisage-t-il d'apporter/a-t-il apporté des changements à la politique nationale, compte tenu de la pandémie sanitaire COVID-19 ? Oui Non

Si oui, veuillez préciser.

c. Quel(s) ministère(s) participe(nt) à la définition des politiques au niveau national/fédéral dans votre pays ? (*choix multiple*)

- Ministère des Affaires étrangères Ministère du Travail
- Ministère de l'Intérieur Ministère de l'Éducation
- Autres ministères : *veuillez préciser* : _____
- Autres organismes pertinents : *veuillez préciser* : _____

d. Existe-t-il une coordination entre ces ministères pour s'assurer que les politiques migratoires sont complètes et tiennent compte des réalités économiques et sociales ? Oui Non

3. Dialogue tripartite/social et dialogue secteur privé-gouvernement sur les questions de gouvernance de migrations de main-d'œuvre

- Votre organisation est-elle informée par les autorités gouvernementales nationales ou locales sur les politiques de migrations et les lois applicables aux travailleurs migrants ? Oui Non

Si oui, comment .

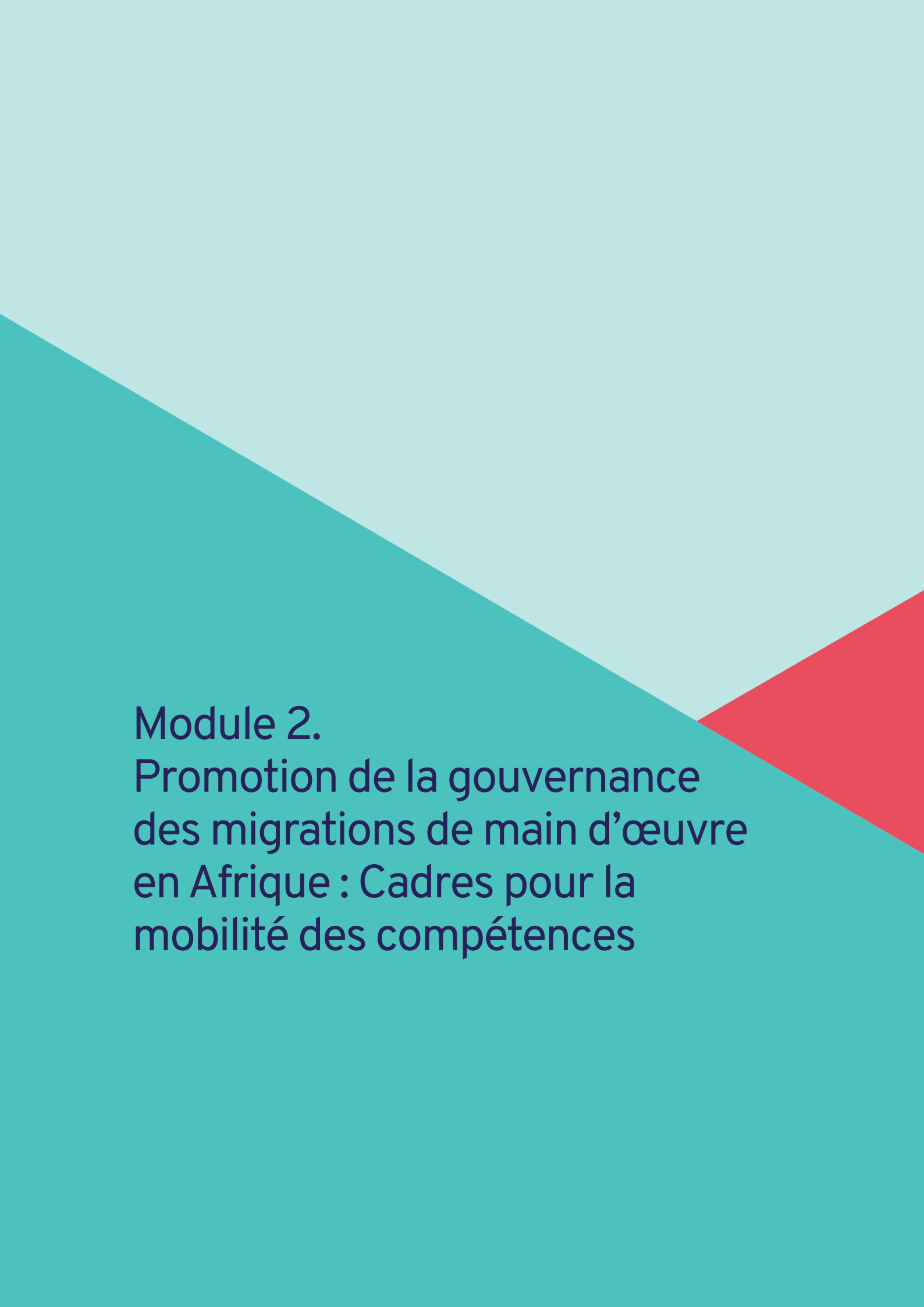
a. Votre organisation participe-t-elle au dialogue tripartite/social sur les migrations de main d'œuvre ? Oui Non

b. Existe-t-il un mécanisme consultatif institutionnel permettant un dialogue entre le secteur privé et le gouvernement dans la formulation des politiques, des lois et des règlements relatifs aux migrations de main-d'œuvre ? Oui Non

Si ce n'est pas le cas, comment le secteur privé fournit-il les dernières informations sur l'évolution de l'industrie pour réévaluer les réalités du marché du travail à son gouvernement ?

c. Votre organisation participe-t-elle à d'autres débats de politique publique sur cette question ? Oui Non

d. Quels sont les défis à relever pour aborder les changements de politique liés aux migrations avec les autorités nationales, régionales ou locales ?



Module 2.
Promotion de la gouvernance
des migrations de main d'œuvre
en Afrique : Cadres pour la
mobilité des compétences

Objectives

- Quelles sont les différentes politiques d'admission et de post-admission dont disposent les gouvernements ?
- Quels sont les avantages de ces programmes pour les employeurs ?
- Quels sont les avantages pour les employeurs de plaider en faveur de systèmes de migrations de main-d'œuvre équilibrés ?

Vue d'ensemble

Le module 1 a souligné l'inadéquation mondiale des compétences des travailleurs avec les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées. Alors que de nombreux pays sont confrontés à d'importantes pénuries de compétences, le continent africain voit arriver sur le marché du travail une jeune génération en plein essor, désireuse de contribuer aux économies mondiales. D'ici 2050, l'Afrique devrait représenter 23 % de la main-d'œuvre mondiale.³⁶ Il est donc essentiel que les gouvernements mettent en place des politiques d'admission et de post-admission pour les travailleurs migrants, en tenant compte des besoins du marché du travail.

Ce module est conçu pour donner une vue d'ensemble des systèmes de mobilité des compétences et des outils dont disposent les gouvernements pour faciliter la circulation des compétences. Il vise à sensibiliser aux politiques d'admission et aux politiques post-admission et à donner un aperçu des meilleures pratiques et des caractéristiques des programmes de migrations de main-d'œuvre.

³⁶ " Spotlight on Africa. HR and Global Mobility trends and approaches in Africa", Deloitte, disponible sur : www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us-tax-hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf

Domaine thématique 1 : Politiques d'admission sur les canaux de migrations régulières

a. Que sont les régimes de travail des migrants ?

Migrant labour schemes are designed to structure the various aspects of foreign labour in a country. They vary across countries, but can generally include one or more of these features:

Pour les travailleurs étrangers :

- Des voies assignées qui correspondent au type d'affectation, à la nature du travail et/ou à l'ensemble des compétences.
- Conditions de travail (si elles sont soumises à la législation locale du travail)
- L'étendue du travail effectué (s'il s'agit d'un poste réservé aux travailleurs locaux ou d'un poste qui requiert un ensemble de compétences en demande).
- Durée autorisée du séjour/période de travail
- Conditions spécifiques du visa (lorsque l'autorisation de travail est liée au parrain, peut nécessiter une notification au gouvernement si les conditions de travail changent, etc.)
- Éligibilité et conditions des personnes à charge (qui a droit au statut de personne à charge et si ce statut lui permet de travailler dans le pays de destination)
- Voies (ou non) vers l'établissement permanent

Pour les organisations qui recrutent et/ou emploient :

- Obligations de parrainage
- Accords et arrangements de travail (y compris le seuil et/ou la structure de rémunération)
- Proportionnalité des travailleurs locaux par rapport aux travailleurs étrangers (voir Quotas)
- Conditions de transfert des compétences (l'entreprise parraine doit-elle s'assurer que les compétences des ressortissants étrangers sont transférées à un ou plusieurs employés locaux ?)
- Professions réglementées (lorsque certaines professions nécessitent une accréditation ou sont réservées aux travailleurs locaux)

Le gouvernement utilise également les programmes de travail des migrants comme un mécanisme pour :

- Assurer le transfert des compétences vers la main-d'œuvre locale
- Promouvoir les opportunités pour la main-d'œuvre locale
- Soutenir leur programme économique ou d'immigration

b. Qu'est-ce qu'un système à points ?

Un système à points (également appelé « système fondé sur le mérite ») est une méthode permettant de déterminer l'éligibilité d'un ressortissant étranger à entrer, séjourner et travailler dans un pays. Il vise à donner la priorité aux ressortissants étrangers qui sont perçus comme ayant un plus grand potentiel de contribution économique et culturelle au pays.

Un système à points établit un système de notation qui attribue une fourchette de points à diverses caractéristiques des demandeurs étrangers ; généralement, leur :

- le niveau d'études, les compétences et l'expérience professionnelle (ou une combinaison de ces éléments)
- le niveau de maîtrise de la langue locale
- l'employabilité immédiate (s'ils ont une offre d'emploi existante dans le pays de destination)
- niveau de salaire
- les liens avec le pays (qu'il s'agisse de liens familiaux ou d'un séjour antérieur significatif dans le pays, par exemple pendant les années de formation d'un ressortissant étranger)
- l'âge (certains fixent un seuil d'âge)

Les candidats étrangers doivent obtenir un nombre de points supérieur à un seuil donné pour satisfaire aux critères d'éligibilité, ainsi qu'à d'autres critères tels que les attestations de santé et de moralité.

Le **Canada**, l'**Australie** et la **Nouvelle-Zélande** sont des pays qui disposent de systèmes à points bien établis. Le **Royaume-Uni** a été ajouté à cette liste en janvier 2021 lorsqu'il a adopté un système à points, après la fin de la période de transition du Brexit.

Le système à points n'est pas utilisé en Afrique. L'une des raisons principales est que les systèmes à points nécessitent de fréquents ajustements pour être efficaces. Ces systèmes présentent un avantage certain : ils permettent aux pays de satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre en modulant en fonction de facteurs tels que le niveau d'éducation, la richesse, les liens avec le pays, la maîtrise de la langue, l'offre d'emploi existante, ou autres. Étant donné la lenteur générale des changements dans la législation sur l'immigration dans la région, on craint que la politique en matière de législation sur l'immigration dans le cadre d'un système à points ne reflète pas de manière précise ou adéquate les besoins actuels en matière de main-d'œuvre.

c. Que sont les quotas/plafonds ?

Les quotas/plafonds sont des mécanismes visant à contrôler l'accès des ressortissants étrangers aux emplois locaux et à préserver les possibilités d'emploi des travailleurs locaux. Ils peuvent être appliqués à tous les régimes de migrations ou réservés aux régimes d'emploi de la main-d'œuvre, en particulier lorsqu'ils sont appliqués pour soutenir des programmes nationaux ou régionaux.

Les gouvernements utilisent les quotas pour :

- **Contrôler le nombre de ressortissants étrangers qui peuvent être admis dans un pays.** Par exemple, aux États-Unis, en vertu des quotas actuels, un maximum de 164,667 immigrants peut être admis dans le pays chaque année.

Comment obtenir 70 points

Exemple : un chercheur d'université



20 points
Offre d'emploi

+



20 points
Emploi au niveau de compétence approprié



10 points
Parlé anglais

+



0 points
Salaire de £ 22,000



20 points
Doctorat pertinent dans un sujet STEM

=

70 points

Source: "Brexit: How does the new UK points-based immigration system work?", [BBC.com](https://www.bbc.com/news/health-56888888)

- **Encourager l'installation de ressortissants étrangers dans une région spécifique** afin de développer les talents et la croissance démographique en dehors des villes bien établies, parfois dans le but de désengorger les villes centrales. Les programmes de migrations régionales de l'Australie sont bien établis et sont utilisés comme mécanismes de décentralisation de l'établissement à partir des grandes villes le long de la côte vers des régions moins peuplées du continent.
- **Contrôler la proportion de travailleurs étrangers par rapport aux travailleurs locaux dans une organisation.** Par exemple, à Maurice, il existe un ratio de 1:3 selon lequel une organisation doit embaucher trois travailleurs locaux pour chaque employé étranger qu'elle emploie.
- **Soutenir un programme économique national.** Par exemple, en Zambie, la politique de zambianisation exige que (1) les expatriés ne soient employés qu'à des postes où il n'y a pas de locaux possédant les compétences requises et (2) lorsqu'un expatrié est employé, son contrat est limité à deux ans, et un étudiant doit être engagé pour prendre la relève à la fin de la période de deux ans.

Pour que les quotas soient efficaces, ils doivent refléter les conditions actuelles du marché. Les quotas annuels qui ne sont pas en phase avec la réalité économique entravent l'embauche et la rétention de la main-d'œuvre dans un pays.

Les programmes doivent prévoir une répartition adéquate des quotas d'immigration pour les catégories fondées sur l'emploi - sur la base d'un besoin commercial et pas nécessairement d'un ratio d'employés. Le succès de la méthode repose sur un suivi attentif du marché du travail, notamment des postes vacants, des besoins et des défis des entreprises, ainsi que sur une analyse démographique (croissance de la population pour le développement de la réserve de talents).

Le Nigeria impose des quotas qui limitent le nombre de travailleurs étrangers qu'un employeur peut embaucher. Le système officiel de quotas est basé sur les besoins des entreprises plutôt que sur le ratio d'employés. Des règles spéciales s'appliquent à l'industrie pétrolière et gazière, comme suit :

- Des preuves de recrutement local/de formation de ressortissants nigériens sont requises à l'appui d'une demande de quota ; et,
- Les quotas d'expatriés sont délivrés par le ministère des affaires intérieures et doivent être obtenus par les entités nigérianes qui ont l'intention de parrainer des ressortissants étrangers. Le délai moyen de traitement d'une demande de quota d'expatriés est de deux à quatre mois.

Il existe cinq exceptions au système de quotas :

1. Lorsque l'affectation au Nigeria est inférieure à trois mois, un permis de travail temporaire à entrée unique peut être obtenu, et l'entreprise requérante n'a pas besoin de former un ressortissant nigérian au poste pendant la validité de l'autorisation de travail.
2. Lorsque l'affectation concerne le travail avec un ministère ou une agence du gouvernement nigérian.
3. Lorsque le travail à effectuer au Nigeria se situe dans une zone franche économique.
4. Les ONG spécifiques à un secteur d'activité doivent obtenir une approbation préalable spéciale du ministère du Budget et de la Planification nationale pour bénéficier d'exemptions de quotas. Ces ONG signent un protocole d'accord avec le ministère. Elles ne peuvent pas engager plus qu'un nombre limité de ressortissants étrangers et doivent faire un rapport mensuel sur les ressortissants étrangers qu'elles engagent.
5. Les ressortissants des États membres de la CEDEAO (Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mali, Niger, Sénégal, Sierra Leone, Togo) obtiennent une carte de résident de la CEDEAO à leur arrivée au Nigeria, qui leur accorde une autorisation de travail, les dispensant de la procédure normale de permis de travail.

d. Qu'est-ce qu'un accord bilatéral de migrations de main d'œuvre ?

Les accords bilatéraux de migrations de main d'œuvre permettent de régler la mobilité des travailleurs migrants entre les pays membres. Une étude a montré que les accords bilatéraux juridiquement contraignants sont l'option privilégiée des gouvernements pour régir les migrations des pays africains - près de 72% des accords répertoriés sont des accords bilatéraux.³⁷

Les accords de mobilité bilatéraux et multinationaux entre les nations africaines offrent de nombreux avantages, notamment :

- faciliter la circulation des travailleurs entre les signataires grâce à une liberté de circulation relative ;
- s'adapter aux partenariats commerciaux et aux relations régionales ;
- fournir une méthode normalisée de reconnaissance des compétences et des titres de compétences entre les pays membres afin de faciliter la mobilité et la transférabilité des compétences ; et,
- soutenir la réadmission, le retour, la coopération technique et les programmes de développement.

L'évaluation de l'OIT et de l'OIM sur les BLMA (Accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre) est que :

« la plupart des analyses existantes de ces accords se sont limitées à l'examen du texte des accords, sans aborder les questions de mise en œuvre. »

C'est pourquoi une boîte à outils a été élaborée conjointement par ces organisations afin de :

« contribuer à une meilleure analyse de la conception et de la mise en œuvre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre, et de fournir des conseils pratiques sur la manière dont ils pourraient fonctionner efficacement. »

La boîte à outils a été testée dans le couloir de migrations Égypte-Italie et partiellement dans la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) - du Zimbabwe et du Lesotho à l'Afrique du Sud.³⁸

Il convient également de mentionner que les pénuries et les lacunes en matière de compétences figurent souvent parmi les principales raisons de conclure des accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre (BLMA), et en même temps, parmi les aspects les plus négligés.³⁹ Un tiers des accords bilatéraux signés par des pays africains contiennent des dispositions relatives au développement des ressources humaines et à l'amélioration des compétences, tandis qu'aucun n'avait de disposition relative à la reconnaissance des compétences et des qualifications dans le pays de destination.⁴⁰ L'OIT a élaboré des *directives pour les modules de compétences dans les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre* qui fournissent des indications utiles sur la manière d'aborder les questions de compétences dans les BLMA dans tous les secteurs.⁴¹

37 144 accords ont été répertoriés pour obtenir des informations de différentes régions, 32 accords ont été signés par des pays africains. Source : P. Wickramasekara : Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés : A Review, Genève, juillet 2015, p. 21.

38 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_722208.pdf

39 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748723.pdf

40 Sur la base de 32 accords répertoriés en Afrique. Source : P. Wickramasekara : Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés : A Review, Genève, juillet 2015, p. 57.

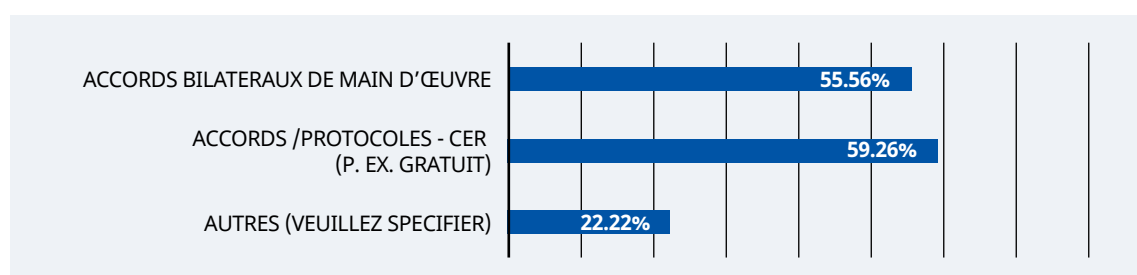
41 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748723.pdf

Caractéristiques des principaux accords multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique, établis pour promouvoir la libre circulation des personnes :

UMA (Union du Maghreb Arabe)	5 nations membres : Algérie, Libye, Mauritanie, Maroc et Tunisie ; l'accent est mis sur la libre circulation des personnes.
CEN-SAD (La Communauté des Etats Sahélo-Sahariens)	25 nations membres : Bénin, Burkina Faso, République centrafricaine, Tchad, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Érythrée, Gambie, Ghana, Guinée-Bissau, Libye, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger, Nigeria, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Togo et Tunisie.
COMESA (Marché commun de l'Afrique orientale et australe)	18 nations membres : Burundi, Comores, République démocratique du Congo, Djibouti, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Kenya, Libye, Madagascar, Malawi, Maurice, Rwanda, Soudan, Swaziland, Seychelles, Ouganda, Zambie et Zimbabwe.
CAE (Communauté d'Afrique de l'Est)	6 nations membres : Burundi, Kenya, Rwanda, Soudan du sud, Ouganda et République-Unie de Tanzanie.
CEEAC (Communauté économique des États de l'Afrique centrale)	12 nations membres : Angola, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Tchad, Congo, République démocratique du Congo, Guinée équatoriale, Gabon, Rwanda et Sao Tomé-et-Principe.
IGAD (Autorité intergouvernementale pour le développement)	8 nations membres : Djibouti, l'Éthiopie, l'Érythrée, le Kenya, la Somalie, le Soudan, le Sud-Soudan et l'Ouganda.
SADC (Communauté de développement de l'Afrique australe)	15 nations membres : Angola, Botswana, Comores, République démocratique du Congo, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Seychelles, Tanzanie, Zambie, Zimbabwe.

D'après l'enquête OIE-OIT, qui devait spécifiquement contribuer à ce manuel, les employeurs d'Afrique soulignent l'existence d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre et d'accords/protocoles des communautés économiques régionales, tels que la libre circulation des personnes.

► **Graphique 3. Parmi les accords d'échange de main-d'œuvre suivants, lesquels sont en vigueur dans votre pays ?**



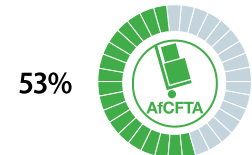
Source : Enquête 2020 de l'OIE pour le manuel de formation

Malgré les accords de migrations de main-d'œuvre existants sur le continent, le régime d'exemption de visa n'est toujours pas pleinement mis en œuvre et devrait s'étendre pour réaliser la liberté de circulation en Afrique. Selon le [rapport 2019 sur l'ouverture des visas en Afrique](#), les pays africains continuent de progresser vers une plus grande liberté de circulation sur le continent à des rythmes variables :

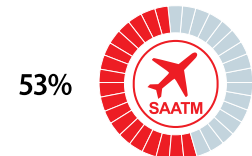
Les plus performants et réformateurs, 2016-2019 : innovations et initiatives UA

Pays	Classement ouverture visas 2019	Top 20 2019	↑	↑	eVisa disponible	Ratifié ZLECAF	Adhésion MUTAA	Signé PLCP
Angola*	34		●		●			●
Benin*	1	●	●		●		●	
Cabo Verde	8	●					●	
Botswana*	31			●			●	
Cameroon	44		●		●		●	
CAR	37		●				●	●
Chad	39		●			●	●	●
Comoros	14	●						●
Djibouti	17	●			●	●		●
Egypt	49		●		●	●	●	
Ethiopia*	18	●	●		●	●	●	
Gabon*	42		●		●	●	●	●
Gambia	20	●	●			●	●	●
Ghana*	5	●	●			●	●	●
Guinea	25		●			●	●	●
Guinea-Bissau	5	●			●			
Kenya	13	●	●		●	●	●	●
Madagascar	14	●			●			
Malawi	23		●					●
Mauritania	10	●				●		
Mauritius	12	●						
Mozambique	10	●					●	●
Namibia*	40			●		●		
Rwanda	4	●	●		●	●	●	●
São Tomé and Príncipe*	43		●		●	●		●
Senegal*	3	●	●			●		●
Seychelles	1	●						
Sierra Leone	33		●		●	●	●	●
Somalia	14	●						●
Tanzania	19	●	●		●			●
Togo	9	●				●	●	●
Tunisia*	27		●		●			
Uganda	5	●			●	●		●
Zimbabwe	21		●		●	●	●	●

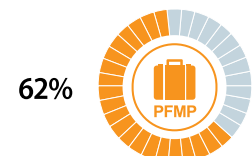
Parmi ces 30 pays les plus performants et réformateurs



18 pays ont ratifié la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAF)



18 pays ont accepté d'adhérer au marché unique du transport aérien africain (MUTAA).



21 ont signé le protocole sur la libre circulation des personnes (PLCP).

La libre circulation des personnes présente un certain nombre de défis :

Elle nécessite une approche globale de la gestion des frontières qui s'avère souvent difficile à mettre en œuvre et à contrôler :

- Les gouvernements doivent avoir les mêmes objectifs et priorités à l'esprit. En Afrique, le développement et l'intégration entraînent la nécessité d'une plus grande mobilité sur le continent.
- Les gouvernements doivent se mettre d'accord sur l'autorisation d'entrée et de séjour dans leur juridiction - et sur les conditions dans lesquelles ils sont autorisés. Les pays délivrent différents types de visas en fonction de l'objet de l'entrée et du séjour. Certains visas d'entrée peuvent autoriser à la fois l'entrée et le travail et sont accordés par le ministère des affaires étrangères ou le ministère de l'intérieur, d'autres n'autorisent l'entrée dans le pays qu'avec un permis de travail supplémentaire, généralement accordé par le ministère du travail ou un service central d'immigration, pour permettre le travail sur la base des demandes soumises par les employeurs.
- Les pays doivent mettre en œuvre leurs politiques de gestion des frontières en consultation avec les employeurs qui les parrainent et qui devraient jouer un rôle actif dans la gouvernance de la politique migratoire.
- La mise en œuvre nécessite un cadre d'actions administratives et d'équipements que tous les pays n'ont pas à portée de main. La planification de la mise en œuvre doit inclure les processus administratifs et le déploiement de l'équipement nécessaire à la mise en œuvre des politiques.

Le quatrième projet phare de l'Agenda 2063, l'Union africaine, est le **passport africain et la libre circulation des personnes**, grâce auxquels les Africains pourront se déplacer librement sur le continent. La création d'un passeport de l'Union africaine, destiné à remplacer les passeports existants délivrés par les États membres de l'Union africaine, devrait être mise en œuvre en 2021.

Domaine thématique 2 : Politiques post-admission

a. Quels sont les avantages de procédures administratives simplifiées, cohérentes et numériques ?

Les procédures administratives lourdes et les régimes de visa trop compliqués - et parfois inutilement nombreux - empoisonnent le paysage avant et après l'admission. Ils perturbent souvent le progrès économique en semant la confusion dans le monde des affaires et en décourageant les investissements étrangers.

Pour encourager les investissements, promouvoir le développement des compétences et les échanges de main-d'œuvre, et réduire la confusion, les gouvernements devraient :

- remplacer les processus purement administratifs par des flux de travail automatisés et d'autres efficacités de processus ; et,
- rationaliser les régimes de travail de haut niveau correspondant aux principaux types de migrations de main-d'œuvre (embauche locale, transferts intra-entreprises, études et formation).

Dans un premier temps, les gouvernements peuvent identifier les possibilités d'automatisation des tâches et des processus qui sont simples et purement administratifs (ils ne nécessitent pas d'intervention humaine). Dans le cadre du processus d'immigration, une série de solutions numériques ont été adoptées par un nombre croissant de pays. Il s'agit notamment de :

9 Pays qui offrent actuellement des e-Visas

- Côte d'Ivoire
- Gabon
- Kenya
- Rwanda
- Sao Tomé et Príncipe
- Soudan du Sud
- Ouganda
- Zambie
- Zimbabwe

► **remplissage en ligne des demandes**, qui permet de soumettre des formulaires réactifs au système central d'un gouvernement pour une pré-évaluation. Cette fonction inclut parfois le pré chargement des données dans les systèmes, ce qui réduit également la saisie de données.

► **Acceptation des copies électroniques** (plutôt que des photocopies physiques).

► **Visas électroniques** (pour remplacer l'apposition physique de vignettes ou de timbres dans les passeports).

► **Attribution automatique de visas - pour les eVisas**, les systèmes répondent à un ensemble de règles provenant d'un formulaire de demande pour décider d'une attribution automatique ou d'un renvoi vers un bureau d'immigration pour une évaluation plus approfondie.

La plupart des pays africains disposent désormais d'un système de visas d'affaires relativement avancé, l'accent étant mis sur les visas électroniques et les visas à l'arrivée, qui deviennent de plus en plus importants au fil des ans.

Dans un deuxième temps, les gouvernements devraient passer en revue le nombre actuel de régimes et de processus associés et identifier les possibilités de les concilier dans des voies de plus haut niveau. Par exemple, ils peuvent privilégier un seul type d'admission pour les séjours de courte durée, quelle que soit l'intention exacte du séjour - et/ou combiner l'efficacité des processus numériques avec des parcours définis mais larges autour des politiques et réglementations en matière de migrations de main-d'œuvre, afin de rationaliser les procédures et de promouvoir le transfert de compétences sur le continent.

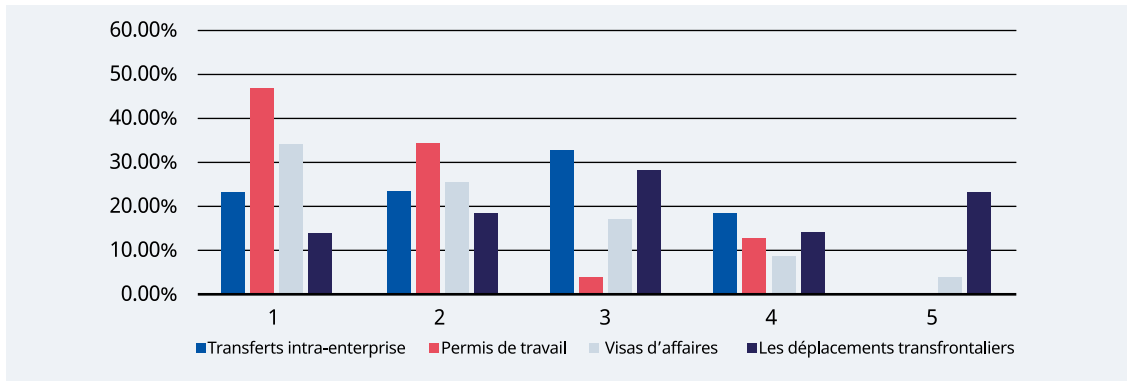
Quelques nations africaines ont déjà pris cette mesure :

- L'**Angola** a fusionné son visa de tourisme et d'affaires (précédemment appelé visa ordinaire) en un seul type de visa de court séjour qui permet aux ressortissants étrangers d'entrer et de séjourner dans le pays pour une durée maximale de 90 jours, afin de mener des affaires et/ou de visiter.
- Le **Nigeria** a mis en œuvre une nouvelle politique en matière de visas qui facilite l'accès aux talents étrangers grâce à l'inclusion de nouvelles catégories de visas, de visas à l'arrivée pour les membres de l'Union africaine, d'opérations de visas pour investisseurs et d'un nouvel outil de suivi biométrique. L'un des points forts de cette politique est l'introduction du visa d'immigration pour les personnes hautement qualifiées, destiné aux ressortissants étrangers dont les connaissances et les compétences sont classées comme « hautement qualifiées ».
- Au **Kenya**, tous les permis et laissez-passer sont désormais délivrés sur une plateforme en ligne qui produit un code QR.

b. Quels sont les différents types de visas et d'autorisations d'admission ?

Les visas et autres autorisations d'admission constituent un mécanisme de contrôle préalable des visiteurs, qui permet de s'assurer qu'ils ont un but légitime de voyage et ne représentent aucune menace pour le pays. Ils vont du simple enregistrement aux autorisations d'entrée qui peuvent également permettre de travailler dans le pays.

► **Graphique 4. À quels programmes de migrations de main-d'œuvre participez-vous ou vos membres participant-ils ? (classement de 1-le plus utilisé à 5-le moins utilisé)**



Source : Enquête OIE de 2020

Exemptions de visa et autorisations préalables

Les accords réciproques dispense/exemption de visa sont utilisés pour promouvoir le commerce international et faciliter l'entrée des visiteurs, qu'ils soient bilatéraux ou multilatéraux. En général, ils :

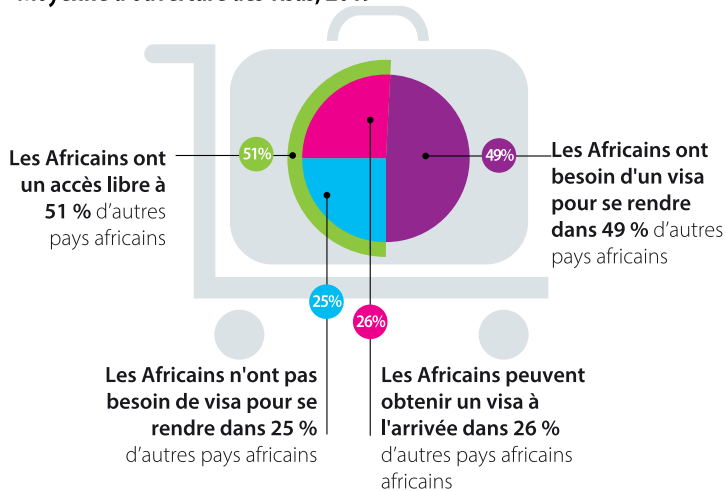
- permettre aux visiteurs d'entrer dans les pays désignés pour des périodes limitées - 90 jours - sans obtenir au préalable un visa d'entrée ; et,
- proposent l'autorisation préalable des voyageurs dispensés de visa. L'enregistrement préalable peut nécessiter de fournir des détails sur le passeport et la biographie et de se soumettre à une vérification des antécédents. Dans le cadre de ce modèle - et s'ils sont autorisés - les voyageurs se voient délivrer une autorisation électronique valable pour une période déterminée, normalement un à deux ans - pendant laquelle le voyageur peut entrer pour un nombre déterminé ou illimité de visites d'affaires, dans la limite de la durée maximale de séjour par visite.

L'espace Schengen, créé en 1995 et composé de 26 pays, a été mis en œuvre avec succès en Europe, mais il continue d'être remis en question à mesure qu'il se transforme et évolue.

- Les contrôles aux frontières à l'intérieur de la zone sont parfois temporairement rétablis en réponse à des événements, par exemple les attaques terroristes en Europe (2004-05 ; à partir de 2015), l'afflux de réfugiés en 2015, ou la pandémie actuelle de COVID-19.
- Le déploiement prochain, en 2022, du système ETIAS (European Travel Information and Authorisation System / Système européen d'information et d'autorisation concernant les voyages) vise à combler une lacune en matière de sécurité. Cette pré-autorisation électronique permettra de pré-visiter les visiteurs de l'espace Schengen qui sont actuellement exemptés de visa et ne sont pas originaires d'un pays de l'espace Schengen.

Si l'ouverture des visas en Afrique continue d'augmenter, les Africains ont toujours besoin de visas pour se rendre dans 49 % des autres pays africains (*Rapport 2019 sur l'ouverture des visas en Afrique, Groupe de la Banque africaine de développement, Union africaine*).

Moyenne d'ouverture des visas, 2019



Source: Africa Visa Openness Report 2019

Moyenne d'ouverture des visas

- Les Africains n'ont pas besoin de visa pour se rendre dans 25 % des autres pays africains. Également 25% en 2008 et en hausse par rapport à 22% en 2017 et 20% en 2016.
- Les Africains peuvent obtenir un visa à l'arrivée dans 26 % des autres pays d'Afrique. En hausse par rapport à 24 % en 2018 et 2017 et 25 % en 2016.
- Les Africains ont besoin d'un visa pour se rendre dans 49% des autres pays africains. En baisse par rapport à 51 % en 2018 et 54 % en 2017 et 55 % en 2016.

Les déplacements sans visa suscitent deux préoccupations principales :

- L'exemption de visa pour les Africains à l'intérieur de l'Afrique repose sur l'utilisation d'un document de voyage standardisé. Ceci est particulièrement difficile étant donné que certains citoyens ne possèdent pas de passeport et que d'autres mènent une vie nomade. Les différents pays devront peut-être adopter une législation en vue de l'adoption du passeport africain. Peu de nations africaines utilisent les données biométriques que requiert un passeport africain.
- Les économies en croissance et les grandes économies s'inquiètent de l'impact que l'augmentation des mouvements de population pourrait avoir sur les marchés du travail et les villes. Parmi les économies africaines à croissance rapide figurent la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, la Guinée, le Sénégal et la Tanzanie. Par désespoir, des milliers d'immigrants se rendent en Afrique du Sud, la plus grande économie du continent, pour trouver du travail.

Visas visiteur

Les visas visiteur permettent l'entrée et le séjour des visiteurs de nationalité étrangère dans un pays (généralement pour une durée maximale de 90 jours). Selon le pays, ils peuvent également permettre des activités commerciales, telles que la participation à des réunions et à des conférences, la participation à des négociations, la participation à des formations et l'exploration d'opportunités commerciales.

De nombreux pays désignent une voie spécifique au sein du système de visa visiteur pour les activités commerciales (« visas d'affaires »). Il s'agit généralement de distinguer les activités qui peuvent être menées sans autorisation de travail des scénarios dans lesquels une autorisation de travail doit être demandée. En réalité, tous les gouvernements ne définissent pas clairement la portée des activités professionnelles autorisées, ce qui augmente le risque de confusion, de mauvaise interprétation et de non-conformité par inadvertance.

Un bon programme pour les visiteurs d'affaires doit clairement spécifier les activités que les voyageurs d'affaires peuvent entreprendre, y compris les restrictions sur le travail local, et tenir compte des besoins en compétences locales et du travail urgent - notamment :

- ▶ La transparence des activités commerciales autorisées - ou une règle générale selon laquelle le travail pratique/productif n'est pas autorisé dans le cadre d'un séjour de courte durée/du statut de visiteur d'affaires - et les restrictions liées au visa.
- ▶ Exceptions pour la main-d'œuvre qui profite principalement à l'employeur étranger ou qui est accessoire à un contrat de vente - comme le service après-vente de machines, ou l'expertise en réponse à un événement ou à un besoin commercial local.
- ▶ Voie d'accès à l'autorisation de travail - où le changement de statut peut se faire dans le pays afin de minimiser la continuité des activités.

Travaux à court terme et projets

Ces catégories permettent aux ressortissants étrangers d'effectuer de brèves missions qui facilitent les relations contractuelles pour la prestation de services. Ces catégories devraient être exemptées de l'examen du marché du travail étant donné leur impact limité sur le marché du travail local et leur importance pour le commerce mondial des services professionnels.

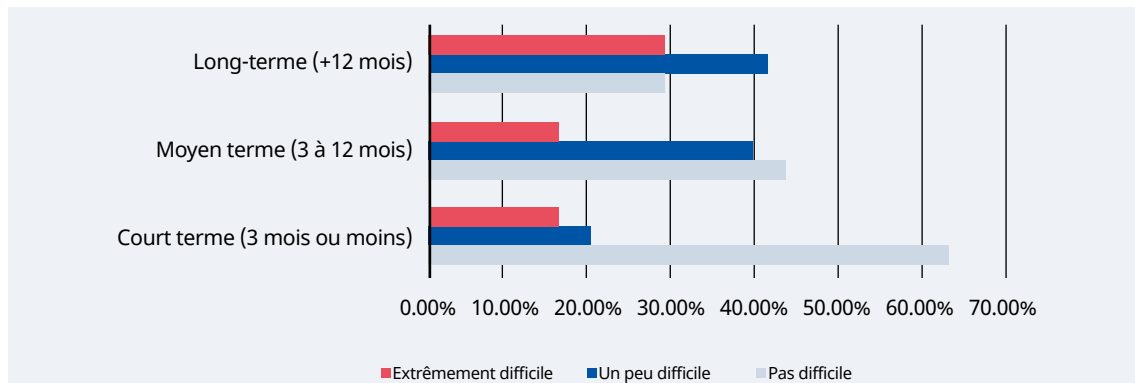
L'Angola, le Sénégal, le Cameroun et la Côte d'Ivoire n'ont pas de type de visa permettant de travailler à court terme. Il s'agit d'une zone grise qui conduit souvent les autorités à exercer leur pouvoir discrétionnaire dans les cas où une personne est trouvée en train de travailler sans permis de travail. Elle ajoute également de l'incertitude au système lorsque les employeurs ne savent pas si un visa d'affaires ou un permis de travail sera nécessaire.

Une bonne politique en matière de permis de travail de courte durée répond au besoin des entreprises créées par un travail spécifique et imprévisible qui exige des connaissances scientifiques ou une expertise technique et professionnelle de haut niveau.

Permis de travail de courte durée au Mozambique (STWP)

Secteur des mines, du pétrole et du gaz	Valable six mois ; permet de travailler jusqu'à 180 jours au Mozambique par année civile.
Autres secteurs	Valable pour 30 jours ; peut être renouvelé deux fois dans le pays, à la discrétion de la Direction du travail.
Rovuma Basin (Project-based STWP)	Une catégorie spéciale à court terme a été créée pour le projet massif du bassin de Rovuma, avec la possibilité de postuler en ligne. Un modèle possible pour d'autres nations s'engageant dans de grands projets d'infrastructure ou d'exploitation minière qui nécessitent une capacité d'afflux de main-d'œuvre spécialisée dans le temps.

► **Graphique 5. Dans quelle mesure est-il difficile d'obtenir des visas et/ou des permis de travail pour les périodes suivantes ?**



Source : Enquête OIE de 2020

c. Qu'est-ce qui déclenche l'inadéquation globale des compétences aux besoins du marché du travail ?

L'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées, est un problème mondial. Il est dû en partie aux réalités démographiques et à un alignement inadéquat des programmes éducatifs et de la formation professionnelle sur les besoins des entreprises.

Les besoins en matière de main-d'œuvre sont globalement influencés par plusieurs facteurs, notamment :

► **Une population vieillissante et des taux de natalité en baisse**

Le rétrécissement de la réserve de main-d'œuvre nationale entraîne une pénurie de travailleurs à tous les niveaux de qualification.

D'ici 2030, on prévoit une pénurie de 40,9 millions de travailleurs au Brésil, de 2,3 millions au Canada, de 24,5 millions en Chine et de 10 millions en Allemagne. Dans le même temps, l'Afrique voit arriver sur le marché du travail une jeune génération en plein essor, désireuse de contribuer aux économies mondiales. En 2050, l'Afrique représentera 23 % de la main-d'œuvre mondiale.⁴²

► **Un changement d'espace de travail qui continue d'évoluer**

La mobilité accrue, l'apparition de nouveaux postes, la transformation numérique et l'appel à l'agilité des processus d'entreprise bouleversent la main-d'œuvre telle que nous la connaissons.

Selon McKinsey :

- Le nombre de travailleurs mobiles dans le monde passera de 1,52 million en 2017 à 1,88 million en 2023.
- Le nombre total d'expatriés dans le monde était d'environ 66,2 millions en 2017, ce qui devrait augmenter.⁴³

⁴² <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us-tax-hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf>

⁴³ Cité dans Global Talent Mobility The Workforce Imperative, IDC, février 2020.

- Des professions seront supprimées par obsolescence, tandis que des postes qui n'existent pas aujourd'hui seront créés face à la transformation numérique.

L'impact sur l'emploi est significatif - de la création d'emplois substantiels au déplacement d'emplois - et de l'augmentation de la productivité du travail à l'élargissement des écarts de compétences.

Dans de nombreux secteurs et pays, les professions ou spécialités les plus demandées n'existaient pas il y a dix ou même cinq ans, et le rythme du changement va s'accélérer. Selon une estimation populaire, 65 % des enfants qui entrent à l'école primaire aujourd'hui finiront par travailler dans des types d'emplois totalement nouveaux qui n'existent pas encore.⁴⁴

► Développement technologique, innovation et numérisation

En conséquence du développement technologique, tous les emplois et tâches existants seront remplacés, modifiés ou complétés par la technologie. Certains emplois vont disparaître, mais la numérisation et l'automatisation créent et créeront de nouveaux emplois, rôles et tâches directs ou indirects.

► Changement climatique

La transition vers l'économie verte influence la demande de compétences. Le processus d'introduction de nouvelles technologies vertes, la saisie de nouvelles opportunités de marché dans les activités de l'économie verte et les transitions de l'économie brune vers l'économie verte (destruction créatrice) ainsi que les nombreuses exigences politiques et réglementaires visant à mettre en œuvre l'accord de Paris 2015 et leurs CDN (Contributions déterminées au niveau national) contribuent tous à une nouvelle demande de compétences au sein des professions existantes ou de nouvelles professions.

► Mondialisation et commerce

Ces tendances posent le défi de s'adapter de manière dynamique à l'évolution des exigences en matière d'investissement dans le capital humain afin de rester à la pointe du changement et de rester compétitif sur les marchés régionaux et internationaux. Le commerce peut influencer sur la demande de compétences, mais en même temps, l'offre de compétences influence les résultats du commerce.

► Un manque d'agilité de la main-d'œuvre

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence le besoin d'agilité. Une récente étude OIE-Deloitte⁴⁵ souligne que l'adaptation et l'adoption seront deux compétences essentielles pour l'avenir des entreprises prospères. Pour promouvoir ces compétences, les organisations doivent être prêtes à :

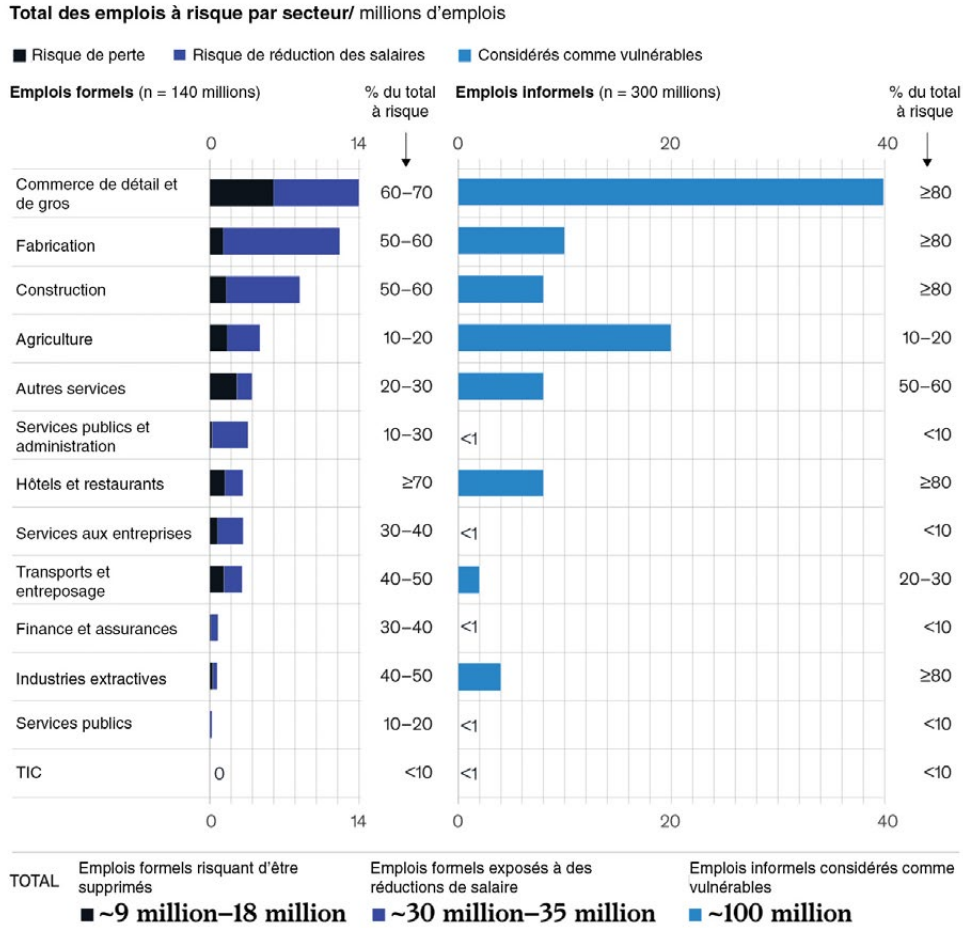
- mettre en œuvre une culture du « Faire », où les nouvelles méthodes sont testées et adoptées ou rejetées ;
- mettre en œuvre une approche « droit à l'échec » ; et,
- protéger et encourager les employés pour permettre des essais et des tests avec les nouvelles technologies.

L'agilité de la main-d'œuvre aide les organisations à pivoter rapidement en réponse à des événements ou pour soutenir l'innovation. Un environnement qui évolue rapidement, comme la mise en œuvre rapide d'interdictions de voyager et d'autres restrictions pendant la pandémie, a eu des effets dévastateurs sur l'économie et la planification organisationnelle d'un pays. La capacité à s'adapter et à pivoter permet d'atténuer ces effets et de soutenir les efforts de redressement.

44 Mcleod, Scott et Karl Fisch, "Shift Happened", <https://shifthappens.wikispaces.com>. Forum économique mondial, L'avenir des emplois : Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, janvier 2016. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

45 OIE-Deloitte, Rapport d'évaluation des compétences futures, septembre 2020.

Un tiers de tous les emplois-formel & informels-pourraient être affecté par le COVID-19



Source: McKenzie Report Avril 2020

Comblent le déficit de compétences - immédiatement et pour demain

S'assurer que la main-d'œuvre d'un pays possède des compétences qui correspondent à un besoin de l'entreprise est un équilibre difficile à trouver. Cela nécessite

- Prévoyance : les étudiants d'aujourd'hui sont la main-d'œuvre qualifiée de demain
- Une réponse immédiate pour combler les lacunes actuelles par l'importation de main-d'œuvre étrangère ; et,
- Organisation du transfert des compétences étrangères aux employés locaux pour la planification à moyen terme.

Afin de combler le déficit de compétences d'aujourd'hui et de demain, il sera essentiel d'évaluer et d'anticiper les besoins en compétences sur le marché du travail. Des mécanismes efficaces d'anticipation et de suivi des besoins en compétences doivent être mis en place. S'ils disposent de meilleures informations et données sur les besoins en compétences, les pays peuvent prendre des décisions politiques beaucoup plus éclairées et relever plus efficacement les défis en matière de compétences. Les organisations d'employeurs sont particulièrement bien placées pour fournir de telles évaluations. L'OIT a publié un certain nombre de ressources utiles, notamment sa note d'orientation « Anticiper et faire

correspondre les compétences et les emplois »⁴⁶ et ses guides méthodologiques sur l'anticipation et la mise en correspondance de l'offre et de la demande de compétences.⁴⁷

En plus des voies de migrations régulières adaptées aux besoins actuels et futurs en matière de compétences, les catégories de visa d'étudiant et de stagiaire contribuent à développer le vivier de main-d'œuvre qualifiée et talentueuse dans les pays de destination, tout en soutenant les établissements d'enseignement locaux. Un programme de visa d'étudiant solide est un programme qui :

- Attire les étudiants étrangers pour qu'ils s'inscrivent dans des programmes de premier cycle universitaire et surtout de deuxième cycle. Pour ce faire, elle offre des programmes compétitifs et la possibilité de travailler tout en étudiant (à temps plein ou à temps partiel) pour compléter le revenu des étudiants et acquérir une expérience professionnelle.

En Afrique du Sud, les titulaires d'un visa d'étudiant sont autorisés à travailler et peuvent demander l'autorisation de travailler à des fins « d'expérience professionnelle » dans le cadre de leurs études en vue de l'obtention d'un diplôme. Par ailleurs, un ressortissant étranger étudiant dans un établissement d'enseignement supérieur avec un permis valide peut travailler à temps partiel jusqu'à 20 heures par semaine.

- Offre une autorisation de travail pour la formation pratique post-études et les premières expériences professionnelles. Ces programmes servent d'accès à la migration temporaire des professionnels qualifiés et à l'établissement permanent, le cas échéant. Ils permettent aux pays de retenir les ressortissants étrangers talentueux en début de carrière et servent d'incitation aux étudiants talentueux qui pourraient envisager d'étudier dans d'autres pays.
- Fournit un mécanisme permettant à ces étudiants de rester dans le pays d'accueil après avoir terminé leurs études, grâce à des offres d'emploi et à des politiques d'immigration facilitatrices qui visent à retenir et à développer les talents.

Peu de pays africains proposent un parcours spécifique pour les stagiaires :

- Le visa de stagiaire du Nigeria permet d'effectuer des activités de stage/formation pendant 12 mois au maximum ;
- L'Angola permet aux ressortissants étrangers munis d'un visa d'étudiant d'effectuer des stages et des formations professionnelles pour une durée maximale de deux ans (une année initiale, plus une seule prolongation d'un an) ; et,
- Le Maurice autorise les activités de stage/formation dans le cadre de son permis de séjour, mais restreint la possibilité de percevoir un salaire et limite la période à 6 mois.

d. Que sont les tests du marché du travail et les plans de transfert de compétences ?

Pour répondre au besoin immédiat de compétences tout en protégeant les travailleurs locaux, certains gouvernements utilisent des mécanismes tels que les **tests du marché du travail** et les **plans de transfert de compétences** - certains avec plus de succès que d'autres.

46 OIT: [Anticiper et faire correspondre les compétences et les emplois](#), 2015.

47 OIT : [Guides méthodologiques sur l'anticipation et l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences](#), 2016.

Les **tests du marché du travail** sont conçus pour confirmer que le poste pour lequel un travailleur étranger est embauché ne peut être pourvu par un travailleur local approprié. Cela se fait généralement par le biais d'une publicité - soit par les médias, soit par une agence gouvernementale désignée - et est vérifié avant qu'un ressortissant étranger puisse être embauché et parrainé pour obtenir une autorisation de travail dans le pays.

Mais l'exercice n'atteint pas toujours ce qu'il est censé faire, notamment :

- le processus est souvent laborieux et interfère avec le processus d'embauche (certaines politiques de test du marché du travail exigent une durée minimale d'affichage - jusqu'à 28 jours), ce qui compromet la capacité d'une organisation à répondre rapidement à un besoin commercial ;
- les employeurs peuvent avoir déjà effectué leurs recherches et établi que les compétences recherchées pour le poste ne sont pas disponibles localement ; et,
- les employeurs qui sont déterminés à embaucher leur travailleur étranger peuvent adapter la description du poste de manière à singulariser l'embauche prévue et à fausser le test.

Peu de pays africains utilisent des tests du marché du travail - les exceptions sont l'Afrique du Sud et le Ghana.

En Afrique du Sud, les demandes de visa de travail général nécessitent une recommandation du ministère du Travail confirmant que : 1) malgré une recherche diligente, l'employeur n'a pas été en mesure d'identifier une personne locale appropriée pour occuper le poste ; 2) le candidat étranger possède l'expérience et les qualifications pertinentes en rapport avec l'offre d'emploi ; 3) le salaire et les avantages ne sont pas inférieurs au salaire moyen des locaux occupant un poste similaire.

Idéalement, le test du marché du travail devrait :

- s'appliquent uniquement aux scénarios de recrutement locale (comme c'est le cas la plupart du temps)
- être façonnée par les besoins actuels et prévisibles du marché du travail.

Les pénuries de compétences connues doivent être identifiées par la collecte systématique de données et en consultation avec les entreprises ; les compétences/professions désignées comme « en pénurie » doivent être exclues des exigences de l'analyse du marché du travail.

- être conçus efficacement et faciles à mettre en œuvre afin de réduire la charge administrative de l'organisme recruteur et de préserver l'intégrité du processus.

Au Ghana, les employeurs ne sont pas tenus de réaliser une étude du marché du travail avant de pouvoir employer des ressortissants étrangers dans le cadre du permis de travail standard. Toutefois, ils doivent effectuer une analyse du marché du travail pour les employés du secteur pétrolier et gazier.

Les **plans de transfert de compétences** - également appelés « plans de succession » - dans le contexte de la main-d'œuvre étrangère sont le processus de transmission de connaissances et de compétences pratiques par un travailleur étranger à un ou plusieurs travailleurs locaux.

Alors que le besoin de compétences critiques dans un certain nombre de pays africains est immédiat, les politiques se concentrent sur des solutions à plus long terme en exigeant que les travailleurs étrangers assurent la formation des travailleurs locaux et élaborent des plans de succession pour que ces derniers puissent occuper le(s) rôle(s) laissé(s) vacant(s) par les affectations temporaires des travailleurs étrangers. L'objectif est de promouvoir une contribution durable des talents étrangers au développement des compétences des travailleurs locaux, des années après la fin de l'affectation des travailleurs étrangers. À long terme, ce processus permet à des pays comme le Ghana d'investir dans la constitution d'un solide vivier de talents et de commercialiser sa main-d'œuvre locale qualifiée afin d'attirer les investisseurs et d'autres initiatives de développement commercial.

Dans la plupart des pays africains - notamment au Ghana, au Nigeria et en Angola - il est entendu que les travailleurs étrangers ne sont pas destinés à faire carrière mais à transférer des compétences et à partir.

Au Ghana, les organisations sectorielles qui emploient des travailleurs étrangers doivent s'engager à former et à perfectionner les travailleurs locaux.

Secteur	Exigences
Pétrole	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les organisations qui embauchent doivent s'engager à mettre en place un plan de formation pour chaque poste occupé par un travailleur étranger ; elles doivent désigner au moins un travailleur local qui sera formé pour occuper le poste pendant une certaine période. ▶ Pour garantir le respect des exigences, les employeurs soumettent leur plan initial et rendent compte annuellement de leurs progrès à la Commission du pétrole. ▶ La Commission examine également les demandes de permis de travail pour s'assurer qu'elles soutiennent le(s) plan(s) de succession de l'entreprise commanditaire.
Énergie et énergies renouvelables	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les organisations de recrutement doivent soumettre leurs plans d'emploi et de formation à la Commission de l'énergie avant que le travailleur étranger ne commence à travailler. ▶ Pour garantir le respect du plan, la Commission de l'énergie exige de l'employeur un rapport trimestriel sur la formation des travailleurs locaux.

Au Nigeria, le ministère fédéral de l'intérieur (FMI) doit délivrer son autorisation d'embauche de travailleurs étrangers avant qu'un employeur puisse embaucher une main-d'œuvre étrangère. Une fois l'autorisation accordée, les organisations de recrutement se voient attribuées des « créneaux » QE (généralement valables de 2 à 3 ans) pour chaque travailleur étranger autorisé et doivent se conformer aux exigences suivantes :

- ▶ Désigner un minimum de deux travailleurs locaux pour doubler un travailleur étranger dans un créneau QE désigné.
- ▶ Soumettre un rapport de doublure au ministère des affaires intérieures dans les trois mois suivant l'approbation du QE. Le rapport doit détailler le plan de transfert des compétences, y compris les noms des travailleurs locaux qui doublent le travailleur étranger et leur programme de développement des compétences.
- ▶ Soumettre des déclarations mensuelles de QE au ministère des affaires intérieures et au service d'immigration nigérian pour démontrer leur conformité à l'exigence de transfert de compétences et rendre compte de l'avancement du plan de développement des compétences.

Les exigences des plans de transfert de compétences favorisent l'embauche de travailleurs étrangers hautement qualifiés et très instruits, ce qui rend difficile - voire impossible - l'obtention de permis de travail pour les travailleurs étrangers moins qualifiés, réduisant ainsi leur mobilité professionnelle. Idéalement, les initiatives de transfert de compétences devraient correspondre aux besoins actuels des entreprises et exiger des contrôles fréquents de la santé de la main-d'œuvre afin de s'assurer qu'elles sont conçues pour combler les lacunes réelles en matière de compétences - et pas seulement une inadéquation perçue.

Le Réseau d'apprentissage mondial (GAN), la Namibie, la Fédération des employeurs namibiens (NEF), l'Initiative pour les compétences en Afrique (SIFA) et l'OIT ont mis au point un outil d'évaluation rapide des compétences. L'outil d'évaluation rapide comprend les éléments suivants :

- **Une évaluation rapide des personnes sélectionnées**, de leurs compétences, de leurs aspirations et de leurs lacunes en matière de compétences.
- **Une évaluation rapide des secteurs en déclin** afin d'identifier les besoins en compétences à moyen et long terme, ainsi que les domaines de compétences à améliorer.
- **Une évaluation rapide des secteurs présentant un pic de la demande de compétences** et de professions **spécifiques**, en raison de pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

L'évaluation rapide en Namibie permettra d'identifier :

- **Compétences permettant aux entreprises de fonctionner de manière sûre et efficace pendant la pandémie ;**
- **Pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les secteurs ;**
- **Pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les secteurs prioritaires ;**
- **Compétences essentielles applicables à tous les secteurs ;**
- **Compétences dans l'entrepreneuriat et le secteur informel ; et,**
- **Compétences pour l'inclusion numérique.**

e. Quelles sont les différentes catégories de permis de travail ?

Les permis de travail permettent aux travailleurs étrangers de travailler et de séjourner dans un pays. Ils peuvent compléter un visa d'entrée (qui accorde le droit d'entrer dans un pays), ou servir à la fois d'autorisation d'entrée, de travail et de séjour dans un pays. Selon le pays, les permis de travail peuvent comporter plusieurs sous-catégories en fonction de l'organisation du travail ou du type de travail effectué - ou ils peuvent être centralisés en un seul permis qui englobe tous les types de travail ou d'organisation.

Les permis de travail sont essentiels à la mobilité de la main-d'œuvre, favorisant l'échange de compétences et soutenant les accords de services internationaux.

Il existe une concurrence mondiale croissante pour pourvoir les postes de gestion, de direction et de recherche de haut niveau avec les candidats les plus qualifiés, quelle que soit leur nationalité. La croissance du « PDG mondial » illustre cette tendance. En Europe occidentale, par exemple, quelque 30 % des entreprises multinationales sont dirigées par des cadres nés à l'étranger.

Visas de transfert intra-entreprise

Les catégories de transfert intra-entreprise facilitent le mouvement des employés entre les entreprises liées au sein des organisations multinationales afin de promouvoir le commerce international et de développer les compétences des employés par le biais d'affectations mondiales. Les critères d'éligibilité varient mais comprennent généralement :

- L'existence nécessaire d'une relation d'entreprise ou une autre alliance commerciale entre l'employeur du pays d'origine et l'employeur d'accueil.
- Le travailleur étranger parrainé doit généralement justifier de six mois à un an d'emploi dans l'organisation d'origine au cours des trois années précédant le transfert, et l'emploi doit avoir été occupé à un poste de direction ou de gestion ou à un poste de spécialiste.

- L'emploi à l'étranger doit également concerner un poste de direction, de cadre ou de spécialiste. Dans la plupart des cas, les transferts intra-entreprises ne sont pas soumis à des tests d'impact sur le marché du travail et bénéficient souvent de procédures de demande simplifiées.

Une interprétation libérale des normes d'éligibilité est nécessaire et appropriée compte tenu de la nature temporaire des affectations à l'intérieur d'une entreprise et de leur objectif de faciliter le développement des compétences et des connaissances des employés. Cette catégorie de visa n'est généralement pas soumise à une analyse du marché du travail en raison de la nature temporaire de l'affectation.

Embauches directes/embauches locales

Étant donné que les embauches locales font partie de la réserve générale de talents (en général, la main-d'œuvre locale, mais aussi la main-d'œuvre étrangère déjà présente dans le pays), les catégories pour l'embauche directe de ressortissants étrangers par les employeurs locaux - y compris les employés qualifiés, semi-qualifiés et moins qualifiés - devraient être définies avec des normes d'éligibilité variables pour s'adapter aux fluctuations du marché du travail et pour protéger les travailleurs locaux et étrangers. Ces protections peuvent inclure :

- l'obligation pour les employeurs de rendre la pareille en formant la main-d'œuvre locale ;
- les quotas d'embauche locale ; et/ou,
- la portabilité des emplois pour les travailleurs étrangers, entre autres mécanismes politiques.

Les catégories d'immigration pour l'embauche locale sont les seules pour lesquelles l'impact sur le marché du travail doit être testé, car le travail est généralement à durée indéterminée/longue et a un effet sur la main-d'œuvre locale.

Visas d'investisseur, d'entrepreneur et d'innovateur

Un système de migrations pleinement développé doit inclure des possibilités de travail indépendant pour ceux qui peuvent offrir des avantages uniques aux pays d'accueil, notamment en matière d'investissement, de création et de développement d'entreprises existantes, et d'idées innovantes. Les catégories de travail indépendant devraient :

- inclure une série de sous-catégories afin d'attirer les ressortissants étrangers à chaque étape du cycle de vie de l'innovation, des jeunes diplômés aux entrepreneurs en phase de démarrage, en passant par les entrepreneurs et les investisseurs à un stade plus avancé.
- encourager les innovateurs et les investisseurs à soutenir le développement local, à générer des investissements et à créer des emplois locaux, le développement local, l'emploi et l'investissement.

Les possibilités d'investissement et d'entrepreneuriat en Afrique ne cessent d'augmenter, que ce soit par le biais d'un visa d'investisseur désigné, comme au Nigeria, ou d'autres voies d'autorisation de travail, comme au Ghana et en Gambie :

Pays	Visa d'investisseur	Éligibilité	Durée
Ghana	Le Ghana ne dispose pas d'un visa spécifique pour les investisseurs. Cependant, tout investisseur peut faire une demande par l'intermédiaire du Ghana Investment Promotion Centre (GIPC) afin d'obtenir des quotas d'immigrants en fonction des capitaux qu'il a investis dans le pays. Le certificat GIPC est délivré après l'approbation de l'investissement réalisé dans le pays. Le certificat est valable deux ans et est renouvelable.	Les quotas d'immigrants sont délivrés en fonction du montant des investissements en capital : <ul style="list-style-type: none"> ► US\$5,000 – US\$500,000: 1 personnes ► US\$250,000 – US\$500,000: 2 personnes ► US\$500,000 – US\$750,000: 3 personnes ► US\$750,000 – US\$1,000,000: 4 personnes 	Le permis de travail est délivré pour une durée indéterminée, mais le permis de séjour est renouvelé chaque année. Après 3 ans de détention d'un permis de séjour, un permis de séjour de 2 ans peut être délivré.
Gambia	La Gambie n'a pas de visa d'investisseur. Toutefois, les investisseurs peuvent demander un permis de travail pour exploiter une entreprise et enregistrer une entreprise auprès des autorités compétentes.	Les investisseurs doivent demander un quota d'expatriés et, une fois celui-ci délivré, ils peuvent déposer une demande de permis de travail pour exercer leur activité en Gambie.	Un an. Le visa est renouvelable chaque année.
Nigeria	Visa d'investisseur	Preuve de l'importation de l'investissement en capital. L'investissement en capital requis est le suivant : <ul style="list-style-type: none"> ► Petite entreprise : US\$250,000 – US\$500,000 ► Moyenne entreprise : US\$500,000 – US\$1,000,000 ► Grande entreprise : US\$1,000,000 – US\$10,000,000 ► Ultra grande entreprise : US\$10,000,000 ► Investisseur : Secteur du pétrole et du gaz US\$100,000,000 	5 ans

Main d'œuvre spécialisée peu qualifiée/semi-qualifiée

Les progrès en matière de développement économique créent généralement un besoin accru de main-d'œuvre moins qualifiée ou semi-qualifiée. Ces types de postes sont généralement négligés dans la structure du schéma de migrations et/ou sous-développés car :

- la perception commune est que les travailleurs locaux peuvent occuper ces postes ;
- leur impact négatif perçu sur le marché du travail local ; et/ou,
- la résistance locale à la satisfaction des besoins essentiels par la main-d'œuvre étrangère.

En réalité, les besoins en main-d'œuvre peu qualifiée d'un pays sont généralement comblés par des travailleurs étrangers qui n'ont pas de statut approprié ; c'est l'un des principaux facteurs de migrations irrégulières.

L'urgence du COVID-19 a mis encore plus en évidence le besoin de travailleurs spécialisés - la pandémie a créé une nouvelle division dans le paysage de l'immigration. Appelée « travailleurs essentiels », cette main-d'œuvre est composée de personnes possédant un large éventail de compétences et de tâches. Elle comprend des travailleurs de la santé, des travailleurs de la production et de l'industrie alimentaire, des ouvriers d'entretien, des ouvriers agricoles et des chauffeurs de camion, ainsi que d'autres catégories de travailleurs jugés essentielles à l'effort d'endigement du COVID-19.

Afin de faciliter leur mobilité et leur importation pendant la pandémie, ces travailleurs étaient pour la plupart exemptés des interdictions d'entrée et autres restrictions de voyage. Néanmoins, des obstacles à leur intégration dans les efforts locaux d'endigement de la pandémie sont rapidement apparus - en particulier chez les travailleurs de la santé dont la profession est généralement très réglementée. L'intégration des compétences étrangères sur le marché du travail local est un défi : comment s'assurer que les qualifications étrangères sont reconnues et s'alignent sur les normes locales ? Au Pérou, la création en avril 2020 d'un groupe de travail spécial COVID-19 appelé « Servicer » a permis l'intégration temporaire de professionnels de santé étrangers dans l'unité d'intervention COVID-19.⁴⁸ Quatre mois plus tard, la mesure est devenue permanente et s'est étendue au-delà de la task force COVID-19 et a établi un mécanisme pour la délivrance de certificats vérifiant la validité des diplômes et qualifications étrangers. Cette mesure devrait être adoptée plus largement pour soutenir le développement économique et la mobilité des compétences, en particulier dans les professions techniques et réglementées.

Bien qu'elle ait été déclenchée par la pandémie, cette approche pourrait donner naissance à une nouvelle politique axée sur les travailleurs jugés essentiels par les gouvernements des pays de destination en réponse à divers événements et pourrait créer davantage d'opportunités pour les travailleurs locaux et étrangers peu ou semi-qualifiés. Les protections du travail, telles que les quotas et les tests du marché du travail, ont traditionnellement défavorisé ces candidats, qui dans de nombreux pays sont considérés comme moyennement, voire faiblement qualifiés.⁴⁹ Or, négliger cette main-d'œuvre peut avoir de graves conséquences. La création de voies de migrations plus régulières pour des personnes peu qualifiées tend à réduire les incidences de la traite, les migrations irrégulières conduisant souvent à des activités d'emploi informelles, ce qui rend les travailleurs migrants vulnérables aux déficits de travail décent, aux pratiques de recrutement non éthiques et au travail forcé.

Le système de migrations régulières devrait créer des mécanismes permettant l'emploi de ressortissants étrangers à des postes de travailleurs spécialisés/faible/semi-spécialisés et prendre en compte les éléments suivants :

- Les catégories de pénurie doivent faciliter le travail saisonnier et indéfini qui répond aux besoins essentiels du marché du travail.
- La main-d'œuvre peu ou semi-qualifiée devrait avoir accès à des possibilités/plans de formation pour améliorer ses compétences et promouvoir le transfert de connaissances et de compétences.
- Un mécanisme de reconnaissance des qualifications doit être mis en place pour faciliter l'intégration des travailleurs spécialisés dans la main-d'œuvre locale.

⁴⁸ <https://www.refugeesinternational.org/reports/2020/12/7/the-effect-of-covid-19-on-the-economic-inclusion-of-venezuelans-in-peru>

⁴⁹ Tendances mondiales de l'immigration - Perspectives 2021, Fragomen. Des copies peuvent être demandées à Fragomen.com.

f. Qu'est-ce qu'un contrat type de travail?

Les contrats de travail contiennent généralement des éléments standard, avec quelques variations d'un pays à l'autre - la plupart d'entre eux nécessitant l'approbation spécifique d'un bureau administratif gouvernemental.

Caractéristiques du standard

Contenu	Format/Présentation
Description du poste/titre du poste (ne doit pas contenir d'acronymes ou de descripteurs propres à l'entreprise)	Sur papier l'en-tête de l'entreprise
Durée de la mission (si elle est limitée)	Une copie originale, avec plusieurs copies
Détails des conditions d'emploi, y compris le salaire brut imposable	Dans la langue locale (français, anglais, portugais) ou avec une traduction officielle jointe
Signé par l'employeur et l'employé	Peut avoir besoin du cachet de l'entreprise

Éléments spécifiques à chaque pays

Pays	Caractéristiques spécifiques
Mozambique	La copie de l'accord doit être certifiée par la direction provinciale du travail du Mozambique.
République du Congo	L'accord doit être rédigé selon le format prescrit par l'ONEMO.
Botswana	Le contrat doit inclure les qualifications de l'employé.
Angola	Le contrat doit être notarié.
Madagascar	Le contrat doit (1) porter le sceau de la société requise ; (2) être paraphé sur chaque page par le demandeur et le signataire de la société hôte. Une copie certifiée conforme du contrat doit être approuvée par le Conseil de développement économique de Madagascar.
Cameroun	Le contrat doit être soumis au département du travail pour approbation.
République démocratique du Congo	Le salaire du travailleur étranger doit figurer dans le contrat et correspondre aux exigences salariales minimales.

Enseignements clés

Pour promouvoir la mobilité des compétences sur le continent africain, les politiques et les réglementations devraient inclure les caractéristiques clés suivantes :

Des liens étroits entre le monde des affaires et les décideurs politiques

- Une voie de communication ouverte entre les décideurs politiques, le monde des affaires, les organisations indépendantes pour établir et maintenir une boucle de retours d'informations sur les besoins du marché du travail, les pratiques commerciales modernes, la planification économique et le développement culturel.
- Avant la mise en œuvre des réformes, des processus de consultation active du gouvernement avec la communauté des affaires et d'autres organisations indépendantes afin d'étudier leurs besoins et leurs défis.

Prévisibilité et efficacité des systèmes de traitement de l'immigration

- Des processus transparents pour les procédures de pré- et post-admission, y compris les permis de travail et autres régimes de migrations de main-d'œuvre.
- Centralisation du traitement des demandes au sein d'une seule agence gouvernementale afin de réduire les délais de transfert et les processus à plusieurs niveaux, et de promouvoir la rationalisation du processus de demande.
- Cohérence de l'application de la loi et de la politique en définissant clairement les catégories d'immigration et en établissant des critères d'éligibilité objectifs pour les voies de migrations de main-d'œuvre.
- La numérisation des processus où les procédures administratives ne nécessitent pas de prise de décision humaine - cela inclut la mise en place de systèmes de demande en ligne, avec des fonctionnalités permettant la soumission électronique des demandes et des documents justificatifs.

Suivi étroit de l'offre et de la demande de main-d'œuvre transfrontalière pour répondre aux besoins économiques locaux et combler le déficit de compétences, notamment :

- une enquête permanente sur les offres d'emploi non pourvues ;
- évaluation trimestrielle des compétences qui font l'objet d'une pénurie, telle que signalée par les employeurs et les spécialistes du travail ;
- l'attention portée à l'émergence de nouveaux postes/ensembles de compétences ; et,
- des quotas qui reflètent les conditions actuelles du marché afin de promouvoir l'embauche et le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée lorsque ces compétences font défaut au niveau local.

Des lois flexibles qui tiennent compte de l'évolution des modèles d'emploi et des besoins des entreprises.

- Des catégories de visas appropriées pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises, y compris la consolidation des catégories de visas pour les missions/affectations de courte durée, pour toutes les catégories d'emploi nécessitant des compétences faibles, moyennes, élevées et/ou techniques, ainsi que pour les travailleurs essentiels.)
- Consultation permanente de la communauté des entreprises pour ajuster les priorités et combler les lacunes.
- Poursuite de l'ouverture des visas sur le continent africain afin de promouvoir la mobilité et l'échange de compétences.

Bonne administration des lois et règlements en matière d'immigration

- ▶ Les agences d'immigration et leurs arbitres doivent être chargés de l'application cohérente de la loi et de la politique. Cet objectif peut être atteint par les moyens suivants :
 - ▶ L'établissement et le renforcement des normes d'éthique pour donner de la crédibilité aux politiques.
 - ▶ Des catégories d'immigration clairement définies avec des critères objectifs d'éligibilité à l'immigration. Les systèmes de sélection arbitraires tels que les loteries aléatoires doivent être évités.
- ▶ Les délais de traitement et les normes d'évaluation afin d'accroître la transparence et de soutenir la planification des activités. Ceci peut être réalisé par :
 - ▶ La publication et la diffusion de normes dans tous les bureaux de traitement - y compris les services consulaires.

Annexe 3 Questionnaire/Enquête

Module 2. Promotion de la gouvernance des migrations de main d'œuvre en Afrique : Cadres pour la mobilité des compétences

The questions below focus on labour and skills' mobility issues in your country and how they are incorporated in the national migration governance policies and frameworks. How technology is used to collect labour market data and compilation of best practices.

1. Questions générales sur le travail et la mobilité des compétences

a. Quels sont les principaux facteurs/raisons qui sous-tendent votre programme de mobilité de la main-d'œuvre et des compétences ou celui de vos membres ? *(sélectionnez tous les éléments qui s'appliquent et, selon leur importance, classez-les de 1 à 5, où 1 est le plus important).*

- Pour réduire les coûts
- Maintenir une main-d'œuvre diversifiée
- Construire ou entretenir des projets d'infrastructure sophistiqués
- Instiller une culture d'entreprise commune par-delà les frontières
- Livrer/lancer un produit/service clé
- Former d'autres employés
- Pour servir les clients
- Constituer des équipes avec une expertise particulière
- Comblent les lacunes en matière de qualifications et de compétences sur le marché du travail national.
- Développer les talents internes
- Pour pourvoir un poste clé au sein de l'organisation

b. À quels programmes de migrations de main-d'œuvre participez-vous ou vos membres participent-ils ? *(veuillez les classer de 1 à 5, 1 étant le plus utilisé).*

- Transferts intra-entreprises
- Permis de travail
- Visas d'affaires
- Les déplacements transfrontaliers
- Autre *(veuillez préciser)*

c. D'où viennent les travailleurs migrants ? _____

d. Dans quels pays se rendent les travailleurs nationaux ? _____

e. Parmi les accords de migrations de main-d'œuvre suivants, lesquels sont en vigueur dans votre pays ?

- Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre
- Accords/protocoles des communautés économiques régionales
(par exemple, la libre circulation des personnes)
- Autre: Veuillez expliquer _____
- _____
- _____

f. Pouvez-vous indiquer si vous êtes d'accord avec les décisions prises par les autorités nationales concernant ces questions et quelles autorités nationales les mettent en œuvre ?

- (i) Politique d'immigration et d'émigration _____
- (ii) Permis de travail _____
- (iii) Permis de résidence/séjour _____
- (iv) contrats de travail _____
- (v) Systèmes à points _____
- (vi) Quotas _____
- (vii) Mise en place de postes vacants _____
- (viii) Tests du marché du travail _____

2. Politiques de pré et post admission dans les canaux de migrations régulières

a. Quelles politiques gouvernementales efficaces avez-vous rencontrées pour vos membres qui embauchent de la main-d'œuvre migrante ? Veuillez décrire brièvement la politique et indiquer le pays où elle est appliquée

b. Dans quelle mesure est-il difficile d'obtenir des visas et/ou des permis de travail pour les périodes suivantes ?

Périodes	Pas difficile	Un peu difficile	Extrêmement difficile
Court terme (3 mois ou moins)			
Moyen terme (3 à 12 mois)			
Long terme (12 mois et plus)			

Commentaires, le cas échéant ?

- c. Dans quelle mesure est-il difficile de faire face aux difficultés suivantes pour mener à bien les procédures de visa/permis de travail ?

Type de défis	Pas difficile	Assez difficile	Extrêmement difficile
Absence de catégorie de visa appropriée			
Des délais de traitement longs pour les procédures officielles			
Exigences nationales en matière d'embauche			
Traitement incohérent/imprévisible (y compris les retards)			
Coûts élevés des droits de dépôt auprès du gouvernement			
Frais de justice élevés			
Pas de possibilité de faire accompagner ou rejoindre des personnes à charge			
Pas d'autorisation d'emploi pour les personnes à charge			
Des lois confuses ou inexistantes			
Corruption/mauvaise gouvernance			
Disponibilité de contrats type de travail			
Renouvellement des visas			
Système numérisé pour les demandes de visa			
Autre			

Commentaires, le cas échéant ?

3. COVID-19 a-t-il eu un impact sur la mobilité des compétences à l'intérieur des États, entre les États, dans les couloirs de migrations de la région et hors de la région ?

- a. COVID-19 a-t-il eu un impact sur la politique d'embauche de vos membres ? Oui Non
- b. Avez-vous / vos membres ont-ils souffert du retour des migrants dans leur pays d'origine ? Oui Non

Si oui, veuillez élaborer et fournir des exemples d'impact.

- c. Avez-vous été en mesure de remplacer les compétences perdues grâce aux migrants de retour ? Oui Non
- d. Existe-t-il de nouvelles exigences sanitaires imposées aux travailleurs migrants avant leur départ ou à leur arrivée ? Oui Non

4. Votre pays dispose-t-il d'une politique d'intégration des réfugiés sur le marché du travail par le biais de parcours réguliers ?

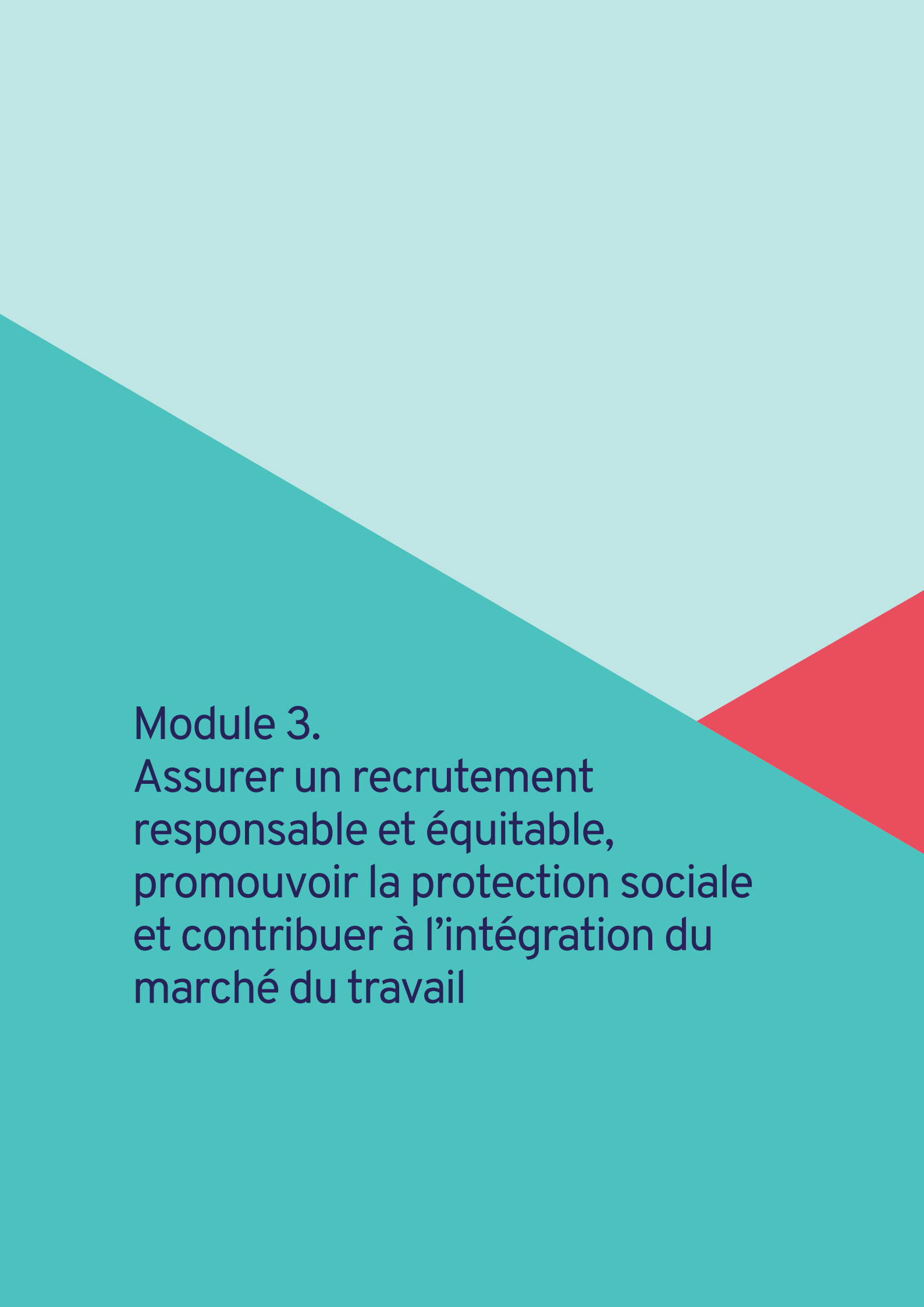
- a. Votre organisation est-elle informée par les autorités nationales, régionales ou locales de la réglementation relative à l'emploi des réfugiés ? Oui Non

Si oui, veuillez préciser par quelle autorité ou organisation.

- b. Quel est le mécanisme mis en place pour réintégrer les migrants de retour ? Comment leurs compétences (*y compris celles acquises à l'étranger*) sont-elles évaluées à leur retour ?

- c. Votre pays a-t-il conclu des accords préférentiels avec d'autres pays en ce qui concerne le retour des compétences nécessaires ? Oui Non

Si oui, veuillez donner des exemples.



Module 3.
Assurer un recrutement
responsable et équitable,
promouvoir la protection sociale
et contribuer à l'intégration du
marché du travail

Objectifs

- Les politiques nationales encouragent-elles un recrutement responsable et équitable et sont-elles alignées sur les normes mondiales ?
- Quelles sont les mesures que les employeurs et les agences de recrutement privées peuvent prendre pour garantir efficacement le recrutement responsable et équitable des travailleurs migrants ?
- Comment lutter contre la discrimination sur des lieux de travail multiethniques et dans des contextes multilingues ?

Vue d'ensemble

L'un des principaux facteurs contribuant aux migrations internationales de main d'œuvre est le besoin ou le désir de trouver de meilleures possibilités d'emploi et de meilleures conditions de vie. Ce sont plus ou moins les mêmes raisons qui motivent les migrations internes. Ce phénomène nécessite un environnement réglementé de manière appropriée qui garantit un recrutement responsable et équitable de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, où les agences d'emploi privées jouent un rôle crucial sur le marché du travail en faisant correspondre les emplois disponibles aux bonnes compétences.

Le module 3 présentera les connaissances techniques et les bons exemples fondés sur des données probantes pour soutenir la facilitation des pratiques de recrutement responsables et équitables d'un point de vue national, régional et mondial. Il mettra également l'accent sur l'analyse des réponses à l'enquête des organisations d'employeurs de la région africaine pour présenter les défis et les opportunités à prendre en compte dans la formulation de réglementations promouvant le recrutement responsable et équitable.

Ce module couvre différents aspects du recrutement responsable et équitable, notamment

- Le concept de recrutement responsable et équitable, et des réflexions sur la question de savoir si la politique nationale assure des voies de recrutement régulières, transparentes et prévisibles, conformément aux normes mondiales.
- Les instruments de l'OIT relatifs au recrutement responsable et équitable.
- Pratiques et réglementations en matière de recrutement responsable et équitable.
- Mesures possibles que les employeurs et les agences de recrutement privées peuvent prendre pour garantir efficacement le recrutement responsable et équitable des travailleurs migrants.
- Comment promouvoir le travail et la protection sociale des travailleurs migrants ?
- Intégration sur le marché du travail et lutte contre la discrimination dans des lieux de travail multiethniques et des contextes multilingues variés.
- Comment promouvoir des voies de migrations régulières et formelles, réduisant ainsi l'incitation aux migrations irrégulières qui nuit au travail décent et contient les risques de servitude pour dettes ?
- Les meilleures pratiques pour assurer un recrutement responsable et équitable, avec un accent particulier sur les bonnes pratiques recueillies par l'OIT.

Domaine thématique 1 : Politiques nationales de recrutement responsable et équitable

Il n'existe pas de définition internationalement reconnue du terme « recrutement responsable » ou du terme « recrutement équitable » utilisé par l'OIT. Cependant, la norme acceptée serait que le recrutement soit effectué dans le cadre des lois nationales qui sont conformes aux normes internationales du travail. Les principes généraux sont le respect des droits de l'homme, l'absence de discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, etc. et l'absence d'exploitation des travailleurs. Par conséquent, les gouvernements doivent disposer de lois et de règlements qui respectent ces critères et qui sont effectivement appliqués.

Cependant, on constate que de nombreux pays disposent de cadres réglementaires inadéquats et/ou ne les font tout simplement pas appliquer. Cela permet à des acteurs illégaux, non éthiques et/ou malhonnêtes de tromper et de piéger les demandeurs d'emploi et les travailleurs (à l'étranger) dans des emplois indécentes, des situations de servitude pour dettes et des conditions de travail dangereuses. Une réglementation nationale appropriée et efficace est nécessaire pour équilibrer les intérêts des demandeurs d'emploi (internationaux), des travailleurs et des entreprises sur l'allocation privée du marché du travail. Ce cadre réglementaire doit être propice à un recrutement responsable et équitable qui serve d'alternative aux prestataires véreux pour les demandeurs d'emploi nationaux et transfrontaliers. Au niveau national, un dialogue tripartite devrait avoir lieu afin de mettre en place une réglementation adaptée au secteur du recrutement.⁵⁰

En général, le recrutement est le premier point d'entrée dans le processus de migration de main-d'œuvre, ce qui nécessite une attention particulière aux personnes les plus vulnérables en cas de recrutement transfrontalier. Les agences de recrutement doivent s'assurer que toutes les activités de recrutement sont réalisées conformément aux principes internationaux de recrutement équitable et à la législation locale.

Cependant, il est à craindre, surtout dans le scénario actuel de pandémie de santé - COVID-19 où des restrictions de mouvements sont imposées, que des agences de placement privées sans scrupules agissent en dehors du cadre légal et réglementaire, ce qui entraîne des pratiques de recrutement injustes, pouvant conduire à des violations des droits de l'homme.

En réponse à ces défis, l'OIT a lancé l'initiative mondiale « Recrutement équitable », qui en est maintenant à sa deuxième phase :

Lancée en 2014, l'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) est une initiative multipartite, qui inclut les mandats de l'OIT : les gouvernements, les représentants des employeurs - par le biais de l'OIE et de leurs membres nationaux - et les représentants des travailleurs à travers la Confédération syndicale internationale (CSI).

Sa vision est de veiller à ce que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier soient fondées sur les normes du travail, soient élaborées par le biais du dialogue social et garantissent l'égalité entre les sexes.

Une stratégie FRI reconduite sur cinq ans (2020-2025) a été adoptée, combinant le dialogue politique mondial, la production de connaissances et de données avec des interventions sur le terrain où les outils sont testés, mis en œuvre et l'expertise créée.

L'approche du FRI repose sur quatre piliers :

- **Pilier 1** : Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux.
- **Pilier 2** : Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable
- **Pilier 3** : Promouvoir des pratiques commerciales équitables.
- **Pilier 4** : Renforcer l'autonomie et la protection des travailleurs.

⁵⁰ IOE Position Paper on Labour Migration, December 2018 <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=135034&token=ea736cf36b21aab3ee1ee4fa5847991ba8082ff8>

Le travail pilote du Ghana sur les commissions de recrutement et les frais connexes

Le Ghana a formulé une déclaration de politique générale qui autorise les recruteurs de main-d'œuvre à facturer des frais pour leurs services. La loi sur le travail, 2003, (loi 651) stipule que la facturation des frais aux travailleurs est autorisée. Le ministre peut prendre des règlements prescrivant le barème des frais facturables par les AEP (section 174(h)). La loi précise également qu'un AEP doit rembourser 50 % des frais versés par un client, si le AEP n'est pas en mesure de trouver un emploi pour le client dans les trois mois (section 7(7)). Selon le principe 3 du code de conduite de l'Association ghanéenne des agences d'emploi privées, les AEP peuvent facturer des frais pour leurs services ; toutefois, ces frais doivent être « appropriés » par rapport aux coûts de l'agence. Aucune définition du terme « approprié » n'est fournie.

Les termes « Commissions de recrutement » ou « frais connexes » font référence à tous les frais ou coûts encourus dans le processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, indépendamment de la manière, du moment ou du lieu de leur imposition ou de leur perception (OIT, 2019, p.28).

Domaine thématique 2 : Instruments de l'OIT relatifs au recrutement responsable et équitable

De nombreux instruments de l'OIT sont pertinents pour le recrutement responsable et équitable. Les principaux instruments juridiques sont la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) et la convention sur le service de l'emploi, 1948 (n° 88). Ces instruments sont contraignants pour les États membres de l'OIT qui les ont ratifiés. Pour soutenir la mise en œuvre de ces instruments juridiques, l'OIT a élaboré des documents d'orientation : le cadre non contraignant comprend les Principes généraux et directives opérationnelles pour le recrutement équitable (2016) et la définition des commissions de recrutement et des frais connexes (2018). Certaines conventions sectorielles comportent des références spécifiques au recrutement responsable et équitable : la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, et la convention du travail maritime, 2006.

a. Qu'est-ce que la Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées ?

La convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 (C181) établit les paramètres généraux de la réglementation du recrutement, du placement et de l'emploi des travailleurs engagés par des agences d'emploi privées. Elle est entrée en vigueur le 10 mai 2000.

Le rôle des agences d'emploi privées

La convention n° 181 reconnaît que les agences d'emploi privées (AEP) peuvent contribuer positivement au fonctionnement du marché du travail. Elle fixe des paramètres généraux pour la réglementation, le placement et l'emploi des travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées. Dans le même temps, la convention encourage la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE) et les agences d'emploi privées afin de garantir le fonctionnement le plus efficace possible du marché du travail. La recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 188) accompagne la convention n° 181 et précise les dispositions relatives à cette coopération.

Selon l'article 13 de la C 181

« Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, formuler, établir et revoir périodiquement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées ».

En tant qu'intermédiaires du marché du travail, disposant de bases de données de candidats qualifiés, d'une bonne connaissance de l'offre et de la demande et d'une portée qui s'étend à tous les secteurs industriels, il existe de nombreux rôles qui peuvent être explorés par les employeurs représentant les agences d'emploi privées en partenariat avec leurs homologues des services publics de l'emploi afin de répondre aux priorités nationales. Ces rôles pourraient inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- Se consulter régulièrement et partager des informations en vue d'améliorer les pratiques professionnelles et la transparence des fonctions du marché du travail ;
- L'échange de connaissances et d'expertise, y compris le renforcement des capacités des employés ;
- La conclusion d'accords entre les services publics de l'emploi et les agences de placement privées concernant l'exécution d'activités spécifiques, avec, entre autres, l'objectif d'améliorer les possibilités d'emploi ;
- Le lancement, le suivi et l'évaluation de projets conjoints ; et,
- Protéger les demandeurs d'emploi vulnérables contre les acteurs et les pratiques non conformes du secteur par des efforts collectifs et de collaboration.

Quel est l'état d'avancement de la ratification de la Convention n° 181 de l'OIT ?

ICela fait maintenant 20 ans que la C-181 est entrée en vigueur. Cependant, seuls 34 pays dans le monde l'ont ratifiée, dont huit pays africains, à savoir l'Algérie, l'Éthiopie, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Niger, le Rwanda et la Zambie. Cela pose un sérieux problème étant donné que la promotion d'un recrutement responsable et équitable doit être mise en œuvre non seulement dans le droit international, mais aussi dans les lois nationales. Le nombre limité de pays qui ont signé la convention implique que les lois nationales ne sont peut-être pas bien alignées sur les exigences de la promotion d'un recrutement responsable et équitable.

L'interdiction de facturer des commissions de recrutement et des frais connexes est en outre inscrite à l'article 7 de la Convention C181. Les mesures d'application du C181 comprennent les sanctions décrites dans son article 8, selon lequel les membres doivent adopter des mesures telles que des lois et des règlements qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des pratiques frauduleuses et à des abus. En tant que telle, la Confédération mondiale du travail, la voix organisée de l'industrie des services d'emploi privés au niveau mondial, reconnaît que cette norme de l'OIT reste l'instrument international le plus important et le plus fort pour garantir que les demandeurs d'emploi nationaux et internationaux ne sont pas obligés de payer pour accéder à un emploi.⁵¹ Les EBMO sont encouragées à s'engager et à promouvoir les AEP qui adhèrent aux principes du C181 et qui ont des codes de conduite et des pratiques éthiques qui reconnaissent la nécessité d'une migration sûre et ordonnée.

Dans une enquête récente menée par l'OIE en août 2020, les organisations d'employeurs à travers l'Afrique ont indiqué que 73% d'entre elles connaissaient la C-181 bien que la majorité ne soit pas activement impliquée dans la promotion de la ratification de la convention. Alors que dans certains pays africains, les employeurs sont désireux de promouvoir la ratification, d'autres sont en cours de ratification, par

⁵¹ <https://wecglobal.org/topics-global/fair-recruitment-and-migration>

exemple, le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) d'Afrique du Sud pour la ratification.

La Confédération mondiale du travail (CMT) est un partenaire de mise en œuvre de l'initiative pour un recrutement équitable. Elle a publié une boîte à outils pour fournir des informations aux gouvernements, aux AEP et aux travailleurs, sur les avantages de la ratification de la C-181.⁵²

► Encadré 1. Avantages de la ratification de la Convention n° 181

1. Réduction des niveaux d'emploi informel et de travail non déclaré.
2. Corrélation élevée avec la démocratie.
3. Coopération accrue entre les agences pour l'emploi publiques et privées.
4. Une plus grande protection de la liberté d'association.
5. Le plein respect du droit de grève.
6. Un dialogue social significatif et constructif dans le secteur du travail intérimaire.
7. Une meilleure protection des travailleurs intérimaires par l'interdiction de la facturation des frais.
8. De meilleurs salaires pour les travailleurs intérimaires.
9. Développement contrôlé et atténué de l'industrie.

► Encadré 1a. Avantages supplémentaires de la ratification de la C N° 181 pour les entreprises

1. Promeut la réputation de l'entreprise en tant que bon employeur.
2. Attire une main-d'œuvre performante et diversifiée.
3. Les entreprises tirent profit, sur le plan opérationnel et financier, de la diversité de la main-d'œuvre.
4. L'amélioration de la performance organisationnelle est un indicateur de la performance du leadership de l'entreprise.
5. La promotion d'un lieu de travail diversifié augmente le moral et la productivité des employés.
6. Promouvoir la croissance de l'emploi grâce à un marché du travail efficient et efficace.

Source: https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Toolkit-Ratification-Convention-181.pdf

b. Quels sont les principaux domaines d'intérêt des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable ?

Les Principes généraux et les Directives opérationnelles pour le recrutement équitable ont été adoptés en 2016 par une réunion tripartite d'experts de l'OIT. La diligence raisonnable⁵³ des employeurs est

⁵² https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Toolkit-Ratification-Convention-181.pdf

⁵³ Le terme de diligence raisonnable désigne le processus continu d'une entreprise qui vise à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elle traite les impacts négatifs sur les droits de l'homme de ses propres activités ou qui peuvent être directement liés à ses opérations, produits ou services par ses relations commerciales. Le processus doit comprendre l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme, l'intégration et l'action sur des résultats, le suivi des réponses et la communication de la manière dont les impacts sont traités.

essentielle à la mise en œuvre de ces principes et directives opérationnelles. En 2018, la définition des commissions de recrutement et des frais connexes a également été négociée dans le cadre d'une réunion tripartite d'experts de l'OIT. La définition doit être lue conjointement avec les principes généraux et les directives opérationnelles.

Champ d'application : Ces principes et directives⁵⁴ visent à couvrir le recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, que ce soit directement par les employeurs ou par des intermédiaires. Ils s'appliquent au recrutement à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales, ainsi qu'au recrutement par le biais d'agences de travail temporaire, et couvrent tous les secteurs de l'économie. La mise en œuvre de ces principes et lignes directrices au niveau national doit se faire après consultation entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Une distinction est faite entre les principes généraux - qui sont destinés à orienter la mise en œuvre à tous les niveaux - et les directives opérationnelles - qui traitent des responsabilités d'acteurs spécifiques dans le processus de recrutement et incluent des interventions possibles et des outils de politiques.

Les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT sur le recrutement équitable mettent l'accent sur le respect du travail et des droits de l'homme, la réponse aux besoins établis du marché du travail et la promotion du travail décent, des lois et des politiques de recrutement qui s'appliquent à tous, l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, l'application de la réglementation du recrutement par l'inspection du travail, le respect et l'application des lois nationales et des conventions collectives, l'absence de frais et de commissions de recrutement facturés aux travailleurs, des contrats de travail clairs et transparents, l'absence de tromperie et de coercition pour les travailleurs, l'accès à des informations gratuites, complètes et exactes, la liberté de circulation et la non-rétention des documents d'identité, la liberté de mettre fin à l'emploi, l'autorisation de changer d'employeur et de revenir en toute sécurité, et l'accès à un système gratuit de résolution des conflits et à des recours efficaces.

Il s'agit d'un ensemble de principes et de lignes directrices non contraignants pour un recrutement équitable. Ils sont destinés à éclairer le travail actuel et futur de l'OIT et d'autres organisations, des législateurs nationaux et des partenaires sociaux sur la promotion et la garantie d'un recrutement équitable.

Les directives opérationnelles sont organisées de manière à identifier les responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi. Sur la base des différents types d'employeurs impliqués dans le recrutement et en conséquence, leur responsabilité devrait être de :

- s'assurer que des contrats de travail écrits sont conclus, qu'ils sont transparents et qu'ils sont compris par le travailleur.
- fournir ou faciliter un accès effectif à des mécanismes de règlement des griefs et autres litiges en cas d'abus présumés dans le processus de recrutement, et à des recours appropriés
- fournir à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, la protection prévue par le droit du travail et les normes internationales du travail en matière de recrutement.
- veiller à ce que le droit à la liberté d'association et à la négociation collective des travailleurs recrutés soit respecté dans le processus de recrutement.
- ne pas recourir à des recruteurs de main-d'œuvre ou à des agences de travail temporaire pour remplacer les travailleurs en grève.
- respecter la liberté des travailleurs migrants de quitter ou de changer d'emploi ou de retourner dans leur pays d'origine.

Enquête de l'OIE - 2020

L'OIE a mené une enquête continentale en Afrique auprès des organisations d'employeurs afin d'établir leur niveau d'engagement et le statut des instruments de l'OIT relatifs au recrutement responsable et équitable.

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

Le [tableau 1](#) montre les réponses des organisations d'employeurs concernant l'alignement de la politique nationale sur un ensemble de principes acceptés au niveau mondial. Il sert à démontrer si la politique nationale garantit des voies de recrutement régulières et prévisibles, conformément aux normes mondiales. Ces principes contribuent à la mise en œuvre de l'initiative de l'OIT pour un recrutement équitable.

► **Tableau 1. Alignement de la politique nationale sur les principes généraux**

Votre politique nationale repose-t-elle sur les principes suivants ?	Oui	Non	Je ne sais pas
1. Des lois et des politiques de recrutement qui s'appliquent à tous les travailleurs de manière égale.	85.19%	11.11%	3.70%
2. Sont non discriminatoires et offrent l'égalité des chances.	82.14%	7.14%	10.71%
3. Efficacité et transparence	64.29%	28.57%	7.14%
4. Respect et application des lois et règlements nationaux, ainsi que des conventions collectives.	85.71%	10.74%	3.57%
5. Aucune commission de recrutement et frais connexes ne sont facturés aux travailleurs	60.71%	35.71%	3.57%
6. Des contrats de travail clairs et transparents	78.57%	10.74%	10.74%
7. Liberté de circulation et absence de rétention des documents d'identité	88.89%	3.70%	7.41%
8. Liberté de mettre fin à l'emploi, autorisation de changer d'employeur et retour en toute sécurité.	77.78%	11.11%	11.11%
9. Accès à un règlement gratuit des litiges et à des recours efficaces	84.62%	11.54%	3.85%

Source: IOE Employer Organisations' Survey, 2020

Domaine thématique 3 : Pratiques et réglementations de recrutement responsables et équitables

a. Qu'est-ce que la politique d'engagement des employeurs dans le recrutement ?

L'OIE préconise que « une réglementation nationale appropriée et efficace est nécessaire pour équilibrer l'intérêt des demandeurs d'emploi (internationaux), des travailleurs et des entreprises sur l'allocation du marché du travail privé. Ce cadre réglementaire doit être propice à un recrutement responsable et équitable qui constitue une alternative aux prestataires véreux pour les demandeurs d'emploi nationaux et transfrontaliers. Ce type d'analyse de rentabilité dépend du coût de la violation délibérée de la loi. Au niveau national, un dialogue tripartite devrait avoir lieu pour mettre en place les réglementations adéquates visant le secteur du recrutement ».⁵⁵

⁵⁵ IOE Position Paper on Labour Migration, December 2018.

Cependant, l'expérience des employeurs montre généralement qu'au sein des gouvernements, il existe souvent des incohérences ou des règles/politiques différentes qui ont pour effet d'empêcher une migration efficace des travailleurs. Souvent, les intérêts des ministères du travail et de l'immigration sont contradictoires, ce qui empêche effectivement l'entrée de travailleurs étrangers dans un pays.

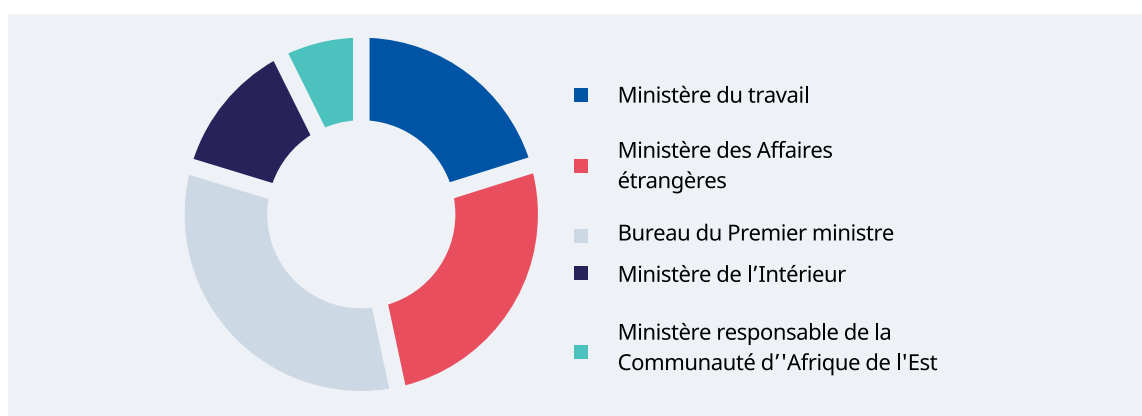
Il est important de noter que les EBMO d'Afrique ne sont, dans une large mesure, pas engagées dans le processus d'élaboration de la politique de recrutement transfrontalier et des accords bilatéraux de migrations de main-d'œuvre (BLMA). Cela implique que plus de lobbying et de travail de plaidoyer doit être entrepris pour démontrer la pertinence des EBMO dans ces processus qui peuvent directement contribuer à la réalisation d'un recrutement responsable et équitable à travers l'Afrique.

Parmi les autres facteurs responsables du manque de dialogue concerté entre les EBMO et les gouvernements, il y a le fait qu'il n'y a pas d'approche gouvernementale globale dans la formulation des politiques migratoires et leur mise en œuvre. Le graphique 1 ci-dessous montre les différents ministères du gouvernement à travers l'Afrique qui sont impliqués dans la signature des BLA. Dans les pays du monde entier, l'attribution du portefeuille de migrations aux ministères au niveau national est variable. Cela signifie que si deux pays négocient des BLA, ce ne sont pas forcément les mêmes ministères qui en discutent. Par exemple, alors que le ministère des affaires étrangères du pays « A » peut être le ministère du Travail ou des affaires intérieures du pays « B ». Une telle discussion peut donner une importance différente, selon l'orientation nationale. Un autre problème observé à plusieurs reprises est le manque de cohésion entre les différents ministères traitant de différentes questions qui pourraient contribuer et avoir un impact sur la formulation de la politique migratoire tant au niveau national que régional.

En supposant que la politique migratoire nationale soit formulée par le ministère des affaires étrangères, elle bénéficierait des contributions du ministère du Travail sur les réalités du marché du travail national ; du ministère de l'éducation sur la question de savoir si les politiques d'éducation sont orientées vers la production de la future main-d'œuvre avec les compétences requises ; du ministère de la santé sur la disponibilité des soins de santé non seulement pour les nationaux mais aussi pour les travailleurs migrants, etc. Cependant, l'expérience des relations avec les gouvernements nationaux a montré que l'approche globale du gouvernement fait souvent défaut.

Étant donné le rôle clé que le secteur privé et les EBMO peuvent jouer en fournissant des informations essentielles sur la disponibilité des compétences et en prévoyant les besoins en compétences sur le marché du travail national, avec qui les EBMO dialoguent-elles au sein de leur gouvernement ?

► **Graphique 6. Ministères impliqués dans la signature d'accords bilatéraux relatifs aux migrations de main d'œuvre (BLA) en Afrique**



Source: IOE Employer Organisations' Survey, 2020

b. Qu'est-ce que l'IRIS - Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ?

IRIS est une initiative mondiale qui vise à promouvoir un recrutement international éthique. Elle fonctionne en définissant et en fixant une référence pour le recrutement éthique (la norme IRIS), et en établissant un système de certification volontaire pour les recruteurs de main-d'œuvre éthique, ainsi qu'un mécanisme de conformité et de contrôle. IRIS a été créé par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et une coalition de partenaires issus du gouvernement, du secteur privé et de la société civile. Par le biais d'IRIS, l'OIM travaille également avec les gouvernements, le secteur privé (employeurs, fournisseurs, marques, etc.) et les organisations de la société civile afin de créer un environnement favorable pour que le recrutement éthique devienne la norme.⁵⁶

L'OIE a signé un accord avec l'OIM, s'engageant à trouver des outils pratiques et opérationnels à l'usage des gouvernements et des entreprises pour combattre les pratiques de recrutement sans scrupules. L'un de ces outils est le système international d'intégrité du recrutement (IRIS), un système d'accréditation volontaire pour les intermédiaires du recrutement afin qu'ils puissent démontrer leur engagement envers des pratiques équitables et éthiques. L'OIE fait partie du comité consultatif d'IRIS.

La certification IRIS est volontaire et n'est accessible qu'aux agences de recrutement privées. Pour devenir un « recruteur de main-d'œuvre certifié IRIS », les candidats (recruteurs) devront démontrer que leur système de gestion est conforme à la norme IRIS. Un système de gestion est un cadre qui définit la manière dont une organisation (c'est-à-dire un recruteur) va mener ses activités pour s'assurer qu'elle atteint ses objectifs (c'est-à-dire qu'elle se conforme à la norme IRIS). Il comprend généralement cinq éléments : (1) Politiques, procédures et processus, (2) Communication, (3) Compétences et formation, (4) Surveillance et (5) Gouvernance et amélioration continue.

Le modèle de certification IRIS est basé sur des systèmes de certification mondiaux similaires et comprend une série de contrôles et d'équilibres pour garantir la crédibilité et la solidité du système.

c. Quel est le niveau d'implication des EBMO dans les projets locaux/nationaux avec l'OIT ou l'OIM sur le recrutement équitable et responsable ?

Dans la plupart des organisations d'employeurs interrogées (61%), il n'y a pas eu d'implication du tout dans les projets de l'OIT ou de l'OIM sur le recrutement responsable et équitable. Pour les organisations d'employeurs qui sont impliquées, il s'agit principalement de réunions consultatives sur des projets tels que la réintégration des migrants de retour au Ghana, et des cours de formation pour les employeurs et la formalisation d'un code de conduite pour les agences d'emploi privées au Nigeria.

d. Comment peut-on mieux promouvoir des pratiques et des réglementations de recrutement responsables et équitables ?

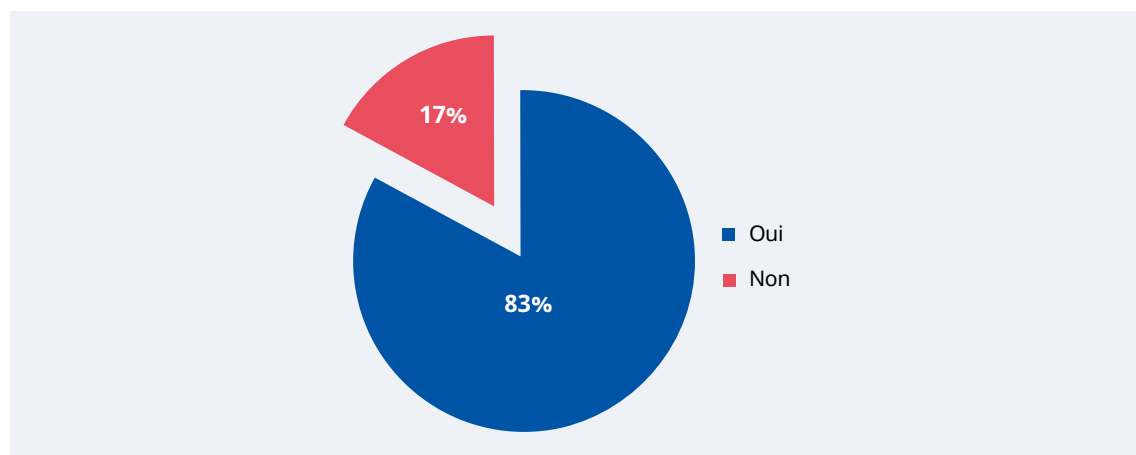
Il est généralement admis que les gouvernements africains déploient des efforts raisonnables pour assurer la création d'acteurs et de services de recrutement de qualité (graphique 2). Ceci est illustré par la création de diverses institutions qui s'occupent du recrutement de qualité. Il s'agit notamment de l'Autorité nationale pour l'emploi au Kenya, qui s'occupe de plusieurs questions, dont l'enregistrement des agences de recrutement privées - l'enregistrement des agences de recrutement a été prévu dans la loi n° 3 de 2019 sur le code du travail. En outre, l'Employment Services Board (Conseil des services de

⁵⁶ <https://iris.iom.int/>

l'emploi) est en place en Afrique du Sud. Ce conseil a été créé par l'ESA de 2014 et vise à introduire des réglementations pour les services d'emploi privés et publics. Ailleurs en Afrique, une agence congolaise pour l'emploi vient d'être créée pour assurer un meilleur marché de l'emploi et une intermédiation efficace entre les offres et les demandes d'emploi. Dans la plupart des cas, les entreprises privées de recrutement sont autorisées et soumises à des contrôles réglementaires et les services publics d'administration du travail sont accessibles aux travailleurs sur la base du principe de non-discrimination.

Selon le premier rapport sur les migrations en Afrique (2020) publié par l'OIM et la Commission de l'Union africaine, le cadre de politique de migrations de main-d'œuvre de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) de 2014 encourage les migrations intra-entreprises, les migrations régulières et la gouvernance des migrations, comme les pratiques de recrutement responsables et équitables et les données sur les migrations de main-d'œuvre. Il met en lumière un certain nombre de pays de la SADC qui sont en train d'élaborer des politiques nationales de migrations de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de : Eswatini, Lesotho, Namibie, Seychelles et Afrique du Sud. Le rapport note également que la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) a également fait des progrès significatifs vers la libre circulation des travailleurs.

► **Graphique 7. Le gouvernement fait-il des efforts raisonnables pour assurer la création d'acteurs et de services de recrutement de qualité ?**



Source : IOE Employer Organisations' Survey, 2020

e. Les gouvernements devraient-ils mettre en place d'autres réglementations ou pratiques qui pourraient rendre le recrutement plus équitable ?

Il est généralement admis que des améliorations sont possibles pour rendre le recrutement plus équitable. On estime que l'amélioration des pratiques de recrutement entraînerait une augmentation de la productivité et des performances ; les frais nuls profitent à la fois aux travailleurs et aux employeurs et améliorent l'environnement de travail, l'accès à un plus grand réservoir de talents et la diversité sur le lieu de travail. Il est également important de noter qu'il est nécessaire de disposer de données fiables sur les postes vacants, les lacunes en matière de compétences, les besoins futurs en matière de compétences et la qualité des programmes d'enseignement/de formation. Les gouvernements devraient également s'efforcer d'interdire le paiement de frais de recrutement par les travailleurs, d'organiser des foires pour recruter la main-d'œuvre, de mieux organiser les agences de recrutement avec des réglementations claires, et de mettre en place des mesures punitives pour les agences de recrutement qui violent la loi.

Dans certains cas, il semble y avoir une législation et des réglementations adéquates mais des faiblesses au niveau de l'inspection, du contrôle et de l'application. Par conséquent, les gouvernements devraient mettre en place des mécanismes de mise en œuvre, par exemple, publier régulièrement toutes les annonces de recrutement, en particulier au niveau des agences privées, et s'assurer qu'aucune commission de recrutement et autres frais connexes ne soient facturés aux travailleurs migrants ou aux demandeurs d'emploi migrants potentiels.

f. Existe-t-il une réglementation sur les commissions de recrutement et les frais connexes ?

La Convention 181, article 7,⁵⁷ stipule clairement que :

1. Les agences d'emploi privées ne doivent pas facturer directement ou indirectement, en tout ou en partie, des frais ou des coûts aux travailleurs.
2. Dans l'intérêt des travailleurs intéressés, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, l'autorité compétente pourra autoriser des exceptions aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, ainsi que des types déterminés de services fournis par les agences d'emploi privées.

Les Principes directeurs et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable et la définition des commissions de recrutement et des frais connexes⁵⁸ définissent les honoraires de recrutement et les frais connexes, ce qui s'inspire des normes internationales du travail et doit être lu conjointement. En tant que telle, elle reconnaît le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas se voir imposer directement ou indirectement, en tout ou en partie, des commissions ou des frais connexes pour leur recrutement. La définition a été adoptée par une réunion tripartite d'experts, tenue à Genève, en 2018.⁵⁹

Définition des commissions de recrutement et des frais connexes⁶⁰

Les termes « frais de recrutement » ou « frais connexes » font référence à tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs obtiennent un emploi ou un placement, indépendamment de la manière, du moment ou du lieu de leur imposition ou de leur perception.

Les commissions de recrutement ou les frais connexes ne doivent pas être perçus auprès des travailleurs par un employeur, ses filiales, les recruteurs de main-d'œuvre ou d'autres tiers fournissant des services connexes. Les commissions ou les frais connexes ne doivent pas être perçus directement ou indirectement, par exemple par le biais de déductions sur les salaires et les avantages sociaux.

Les commissions de recrutement comprennent :

- les paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre, qu'ils soient publics ou privés, dans le cadre du rapprochement des offres et des demandes d'emploi ;
- les paiements effectués en cas de recrutement de travailleurs en vue de les employer pour effectuer un travail pour un tiers ;
- les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur ; ou,
- les paiements nécessaires au recouvrement des frais de recrutement auprès des travailleurs.

Frais connexes

Les frais connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du recrutement et du placement à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières nationales, en tenant compte du fait que le plus grand nombre de frais connexes sont encourus pour le recrutement international. Ces frais sont énumérés ci-dessous

57 Convention 181: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

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

59 GB.335/INS/14/e daté du 7 février 2019.

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

et peuvent s'appliquer tant au recrutement national qu'international. En fonction du processus de recrutement et du contexte, ces catégories de frais pourraient être développées par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Il est reconnu que l'autorité compétente dispose d'une certaine souplesse pour déterminer des exceptions à leur applicabilité, conformément aux normes internationales du travail pertinentes, par le biais de réglementations nationales, et après avoir consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. De telles exceptions devraient être envisagées sous réserve, mais pas seulement, des conditions suivantes :

- ils sont dans l'intérêt des travailleurs concernés ;
- ils sont limités à certaines catégories de travailleurs et à des types de services déterminés ; et,
- les frais connexes correspondants sont divulgués au travailleur avant l'acceptation de l'emploi.

Frais connexes

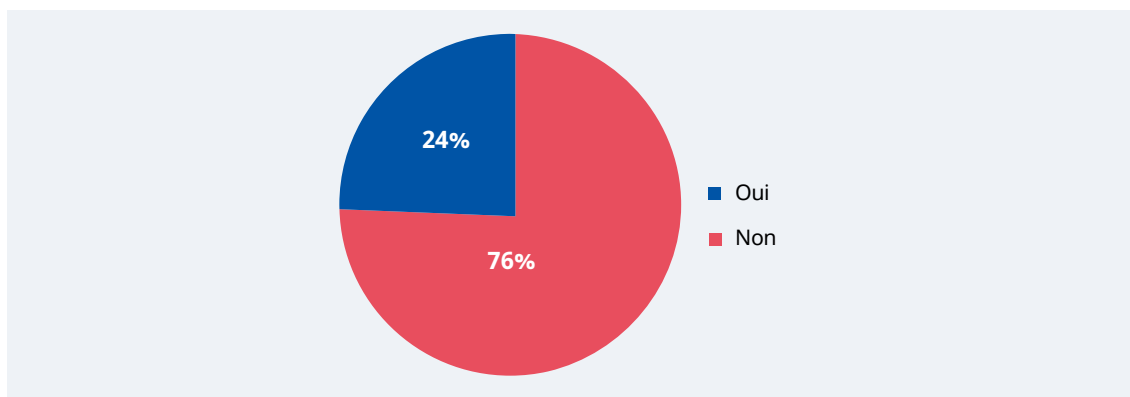
Lorsqu'ils sont initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un agent agissant au nom de ces parties ; requis pour garantir l'accès à l'emploi ou au placement ; ou imposés pendant le processus de recrutement, les frais suivants doivent être considérés comme liés au processus de recrutement :

- **Frais médicaux** : paiements pour des examens médicaux, des tests ou des vaccinations ;
- **Frais d'assurance** : coûts pour assurer la vie, la santé et la sécurité des travailleurs, y compris l'inscription à des fonds de protection sociale pour les migrants ;
- **Frais des tests de compétences et de qualification** : coûts pour vérifier la maîtrise de la langue et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, ainsi que pour l'obtention de titres, de certificats ou de licences spécifiques à un lieu ;
- **Frais de formation et d'orientation** : dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur place et l'orientation avant ou après le départ des travailleurs nouvellement recrutés ;
- **Frais d'équipement** : coûts des outils, des uniformes, des équipements de sécurité et des autres équipements nécessaires pour effectuer le travail assigné de manière sûre et efficace ;
- **Frais de déplacement et d'hébergement** : frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance à l'intérieur ou au-delà des frontières nationales dans le cadre du processus de recrutement, y compris pour la formation, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation et le retour ou le rapatriement ;
- **Frais administratifs** : frais de demande et de service qui sont exigés dans le seul but de mener à bien le processus de recrutement. Il peut s'agir de frais de représentation et de services visant à préparer, obtenir ou légaliser les contrats de travail des travailleurs, les documents d'identité, les passeports, les visas, les vérifications des antécédents, les autorisations de sécurité et de sortie, les services bancaires et les permis de travail et de séjour.

Selon l'enquête de l'OIE de 2020, dans la plupart des pays africains, il n'existe aucune réglementation (76%) qui soit directement liée aux commissions de recrutement et frais connexes. La base de données⁶¹ de l'OIT, qui décrit la réglementation dans 15 pays africains, renforce encore ce point. Même lorsque des réglementations existent, leur mise en œuvre reste un défi majeur en raison de la faiblesse des inspections et de la capacité limitée des gouvernements à faire respecter la conformité. Cela souligne la nécessité pour toutes les parties prenantes de travailler avec les gouvernements à la promotion d'un recrutement responsable et équitable, en particulier l'élimination des commissions de recrutement et des frais connexes qui sont payés par les travailleurs.

61 <https://ilo.org/gimi/FRI.action>

► Graphique 8. Réponses sur l'existence de réglementations liées directement aux commissions de recrutement et aux frais connexes



Source: IOE Employer Organisations' Survey, 2020

Domaine thématique 4 : Accès des employeurs aux travailleurs migrants

a. Quels sont les obstacles à l'accès des employeurs aux travailleurs migrants ?

Il y a un intérêt évident pour les employeurs à promouvoir des voies de migrations régulières, ce qui réduirait l'incitation aux migrations irrégulières qui nuit au travail décent et contient des risques de travail forcé. Actuellement, il existe des restrictions à la mobilité des travailleurs dans la majorité des pays africains. Ces restrictions tendent à interdire l'emploi de migrants pour des travaux non techniques, le service public étant également exclu, et les compétences étant facilement disponibles localement. La plupart des pays comme le Kenya, l'Ouganda, la Tanzanie, le Malawi, la Zambie et d'autres favorisent ces restrictions par le biais de divers types de politiques de contenu local (il s'agit de restrictions par le biais de quotas sur ce que les migrants peuvent faire). Toutefois, des exceptions sont autorisées après consultation des partenaires sociaux.

Au cours de l'enquête 2020 de l'OIE, les EBMO ont été interrogées sur la question de savoir si leurs membres doivent remplir l'une des conditions suivantes pour employer des travailleurs migrants. Plus précisément, des questions ont été posées sur la nécessité de démontrer le manque de candidats qualifiés localement pour les postes vacants, la garantie de la parité salariale avec les salaires offerts aux ressortissants nationaux, le paiement de la taxe ou de l'impôt sur les travailleurs migrants par les employeurs et l'existence de restrictions supplémentaires pour l'emploi de travailleurs migrants dans une industrie/branche d'activité économique sélectionnée ou prioritaire. Les résultats présentés dans le [tableau 2](#) montrent qu'il est généralement difficile dans la plupart des pays africains d'employer des travailleurs migrants si les compétences qu'ils possèdent sont disponibles localement.

En Afrique du Sud, les travailleurs migrants reçoivent un visa de travail lié à un employeur et n'ont donc pas la liberté de changer d'employeur. En Namibie, si un travailleur migrant est sélectionné, les compétences doivent être transférées (un employé local doit être formé pour prendre la relève de l'expert étranger/employé migrant).

► **Tableau 2. Conditions pour employer des travailleurs migrants**

En tant qu'EBMO, vos membres doivent-ils remplir l'une des conditions suivantes pour employer des travailleurs migrants ?	Oui	Non
1. Nécessité de démontrer l'absence de candidats qualifiés localement pour les postes vacants ?	92.86%	7.14%
2. Garantir la parité des salaires avec ceux offerts aux nationaux ?	70.37%	29.63%
3. L'employeur doit-il payer la taxe ou l'impôt sur les travailleurs migrants ?	42.31%	57.69%
4. Existe-t-il des restrictions à l'emploi de travailleurs migrants dans une industrie/branche d'activité économique sélectionnée ou prioritaire ?	46.15%	53.85%

Source: IOE Employer Organisations' Survey, 2020

b. Comment promouvoir le travail et la protection sociale des travailleurs migrants ?

Les concepts et les modes de prestation des régimes de protection sociale ont évolué au fil du temps et sont utilisés différemment selon les cultures. Il s'agit notamment de l'assistance sociale et de l'assurance sociale ou de la protection⁶² sociale non contributive et contributive. Les prestations peuvent être versées en espèces ou en nature. Elles peuvent être subordonnées à la participation à des programmes publics prescrits et peuvent être financées par diverses sources privées et/ou publiques.

Il existe des mécanismes visant à favoriser la protection sociale des travailleurs migrants (par exemple, la portabilité et l'accès à la sécurité sociale). Complétant et donnant une forme spécifique aux dispositions relatives au droit à la sécurité sociale dans les instruments internationaux des droits de l'homme, le cadre normatif de l'OIT en matière de sécurité sociale consiste en huit conventions et recommandations actualisées. Les instruments les plus importants sont la Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102), qui regroupe les neuf éventualités classiques en matière de sécurité sociale (soins médicaux, maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail, responsabilités familiales, maternité, invalidité, survie) en un seul instrument complet et juridiquement contraignant, et la Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012 (n° 202), qui souligne l'approche intégrée et cohérente de l'OIT en matière de protection sociale tout au long du cycle de vie.

Il existe des mécanismes qui sont en place pour favoriser le travail et la protection sociale des travailleurs migrants. Par exemple, la portabilité des prestations de sécurité sociale est possible entre la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. La liberté d'association et la non-discrimination sont prévues dans les lois sur l'emploi afin de garantir un emploi juste et équitable. L'égalité d'accès à la sécurité et à la santé au travail est prévue par les différentes lois sur le travail.

L'OIE soutient l'orientation et la flexibilité de la R202 et reconnaît l'importance qu'elle revêt pour façonner le paysage social, du travail et des affaires d'aujourd'hui et de demain. En particulier, l'OIE reconnaît l'importance centrale de l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la R202, ainsi que le soutien financier des employeurs et des employés dans le financement de ces mesures recommandées.

Source: IOE comments to CEACE General Survey 2019: ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) daté du 12 octobre 2018

⁶² <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54887>

Il existe la Conférence interafricaine sur la protection sociale (CIPRES) qui se concentre sur l'intégration de la sécurité sociale au niveau des pays membres par l'harmonisation de la législation sociale et des charges sociales. Des discussions spécifiques sont également en cours au niveau régional, notamment sur la portabilité de la sécurité sociale au sein de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE).

► Encadré 2. Exemples de prestations de retraite, de maladie et de soins de santé

Italie : Un fonds de pension complémentaire privé (FONTEMP) a été créé pour permettre aux travailleurs intérimaires de bénéficier d'une protection supplémentaire pour les soins dentaires ou la chirurgie.

Pays-Bas : Une approche progressive basée sur le temps de travail pour fournir des protections sociales telles que les prestations de maladie et de retraite.

France : Un fonds de pension unique pour les travailleurs intérimaires a été créé pour faciliter la compilation de tous les parcours professionnels des travailleurs et informer les travailleurs de leur situation actuelle, en termes de droits à la retraite.

Belgique : Une convention collective de travail protège les travailleurs intérimaires en cas de maladie ou d'invalidité de longue durée, puisqu'ils peuvent recevoir une indemnisation supplémentaire pendant les 30 premiers jours de leur incapacité.

Suisse : Le fonds de pension géré par Swisstaffing fait partie du plan gouvernemental pour la retraite appelé 2e pilier des contributions de l'employeur.

Afrique du Sud : Un régime de prévoyance spécifique au secteur a été mis en place pour tenir compte de la nature flexible de l'emploi dans le secteur des services de travail temporaire.

France : Le fonds social bipartite pour les travailleurs intérimaires contribue à la formation professionnelle tout au long de la vie et à un soutien et des solutions personnalisés directement accessibles à tous les travailleurs intérimaires par téléphone ou sur le site web, sans qu'ils aient besoin de passer par leur agence.

Source: World Employment Confederation (2017). Compendium of voluntary initiatives promoting ethical recruitment practices by the national federations of the World Employment Confederation.

Domaine thématique 5 : Le cas commercial pour un recrutement responsable et équitable

S'il est important pour les gouvernements nationaux de ratifier les conventions de l'OIT et de garantir des normes pour les entreprises, il est également important de s'assurer que les principes du recrutement responsable et équitable sont respectés pour leur productivité et leur compétitivité. Il est bien établi que le fait de ne pas adhérer à des normes mondialement acceptées a un effet néfaste sur la réputation du secteur privé, ce qui a un impact sur le rendement économique et la productivité. La communauté mondiale des entreprises est prête à soutenir le travail des gouvernements dans la conception, la mise en œuvre et l'application des cadres réglementaires nécessaires pour lutter contre les fournisseurs malhonnêtes. Par le biais d'une grande variété d'initiatives nationales, régionales et internationales, de systèmes de recrutement équitable et de certification, les entreprises et les services d'emploi privés promeuvent des services d'emploi privés professionnels et équitables/éthiques qui représentent une alternative décente aux recruteurs sans scrupules et sans éthique.

a. Meilleures pratiques pour garantir un recrutement responsable et équitable

As seen from the discussions above, promoting responsible and fair recruitment helps both ways – gives. Comme le montrent les discussions ci-dessus, la promotion d'un recrutement responsable et équitable est utile dans les deux sens : elle donne de la crédibilité à la réputation des employeurs, permet d'embaucher de bons talents, ce qui améliore la productivité et les coûts à moyen et long terme, rationalise les processus de recrutement et favorise une main-d'œuvre multiculturelle/ethnique qui est satisfaite de l'environnement de travail et contribue à la croissance et au développement. Certaines des bonnes pratiques identifiées sont les suivantes : les processus d'embauche doivent être fondés sur le mérite et non discriminatoires, le traitement équitable de tous les travailleurs, la promotion de la transparence dans les contrats, l'organisation de bulletins d'information pour promouvoir le recrutement équitable, la formation et l'éducation des médias, l'égalité de traitement de tous les travailleurs, la sensibilisation du secteur privé aux cadres juridiques, réglementaires et politiques existant dans le pays, la mise en place de lois anti-discrimination, la sélection et le recrutement de candidats sur la base du mérite, indépendamment du sexe et d'autres aspects tels que les handicaps.

En outre, il est nécessaire de mettre en place une autorégulation forte pratiquée par les membres de l'industrie qui respectent les règles, des programmes de formation continue pour établir des normes, renforcer le professionnalisme et la conformité légale, des relations bilatérales formalisées par des protocoles d'accord (MOU) pour établir et renforcer la collaboration et la coopération entre les agences d'emploi publiques et privées, une exploration innovante du partage des ressources - modèles d'inspection et de compétences rares, et la promotion de la transparence dans le processus de recrutement.

Des documents tels que le *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Guide sectoriel des agences d'emploi et de recrutement sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains) sont essentiels pour la promotion du recrutement équitable. Ce guide a été rédigé par Shift et l'Institute for Human Rights and Business (IHRB) pour la Commission européenne. Les initiatives de projet de l'OIT, telles que l'Action mondiale visant à améliorer le cadre de recrutement des migrations de main-d'œuvre (REFRAME, 2017-2021),⁶³ sont également utiles. Dans le corridor Guatemala-Mexique, le projet se concentre sur l'élargissement des connaissances concernant la législation et les pratiques existantes sur le recrutement et le registre des travailleurs migrants guatémaltèques et la réglementation des intermédiaires privés au Mexique, le renforcement des capacités institutionnelles du service public de l'emploi sur le recrutement des travailleurs migrants et sur la façon de tenir un registre des intermédiaires privés des travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique, et la diffusion d'informations générales sur le registre des intermédiaires privés et les processus de recrutement fiables disponibles⁶⁴ des travailleurs migrants guatémaltèques au Mexique.

Un autre bon exemple nous vient des Pays-Bas, il s'agit de la SNCU (Fondation pour le respect des Convention collective de travail - CCT- pour les travailleurs intérimaires), qui est un organisme bipartite qui supervise le respect des CCT. La « police de la CCT » (SNC) est une initiative d'application bipartite qui fait partie de la SNCU. Il existe une coopération tripartite pour éduquer les travailleurs sur leurs droits dans le cadre de la convention collective de travail pour les travailleurs intérimaires, et pour contrôler les entreprises utilisatrices en recherchant les violations. La police de la CCT a le pouvoir d'engager des procédures judiciaires contre les agences malhonnêtes qui enfreignent les droits des travailleurs ou qui entravent son rôle de surveillance. Les résultats de l'enquête peuvent se traduire par des amendes très élevées pour l'agence concernée. Il est important de noter qu'il existe une bonne coopération entre les autorités de contrôle privées et publiques aux Pays-Bas. Si les inspecteurs privés voient des signes de trafic, ils contactent immédiatement les autorités publiques. Pour les entreprises utilisatrices, il est très

⁶³ <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang-en/index.htm>

⁶⁴ IOE Position Paper on Labour Migration, December 2018. <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=135034&token=ea736cf36b21aab3ee1ee4fa5847991ba8082ff8>

important de faire affaire avec des entreprises de bonne foi et, comme l'enregistrement est connu du public, il est plus facile pour les entreprises utilisatrices et les organismes publics d'application de la loi d'identifier les entreprises malhonnêtes. <http://www.sncu.nl/nl>.⁶⁵

► Encadré 3. Exemples de bonnes pratiques

Suede : L'Association suédoise du recrutement effectue des contrôles approfondis afin de rendre le secteur de l'emploi en Suède sûr et solide. Les entreprises sont également tenues, selon les statuts, de respecter la législation suédoise, de fournir aux agences suédoises d'emploi et de recrutement et à la Confédération des entreprises suédoises les statistiques nécessaires pour faire le meilleur travail possible. En outre, le système d'autorisation d'adhésion à la Swedish Staffing Association garantit la légitimité des entreprises qui répondent à des normes élevées de professionnalisme. www.kompetensforetagen.se/in-english

Belgique : Tous les services d'emploi privés actifs dans le domaine du travail temporaire doivent être accrédités par les institutions régionales compétentes avant d'être autorisés à s'engager dans le travail intérimaire. L'accréditation requiert, entre autres engagements, une garantie de 75 000 euros à régler auprès du fonds social.

Pays-Bas : Les Pays-Bas disposent d'un système d'autorégulation volontaire organisé par une fondation appelée SNA. Les agences peuvent s'y inscrire après avoir reçu un certificat pour une inspection positive. Elles vérifient également que les travailleurs reçoivent au moins le salaire minimum et que les éléments de la convention collective de travail sont respectés. Bien que ce soit volontaire, de nombreuses entreprises utilisatrices ne souhaitent travailler qu'avec des entreprises enregistrées auprès du SNA.

Norvège : En 2014, la Fédération norvégienne des industries de services (NHO Service) a établi un système d'audit volontaire pour les agences de placement. L'audit suit les normes établies par le NHO Service en coopération avec l'industrie du recrutement et l'autorité norvégienne d'inspection du travail. Les domaines clés de l'audit comprennent le contrat de travail, la responsabilité de la santé, de l'environnement et de la sécurité, le temps de travail, la rémunération et le paiement des heures supplémentaires, les indemnités de maladie et la protection de l'emploi.

Afrique du Sud : Toutes les associations du secteur ont des critères d'adhésion stricts qui sont appliqués avant de prendre en considération toute entreprise de recrutement qui souhaite être accréditée. La souscription et l'adhésion au code de déontologie de l'association sont obligatoires pour rester membre. Dans la plupart des cas, une évaluation/un audit annuel est également effectué pour garantir la conformité.

Chine : En 2013, l'Association chinoise des métiers du service extérieur (CAFST) a d'abord lancé « l'initiative de service d'intégrité de qualité » parmi les agences de service des ressources humaines dans tout le pays. "Une convention auto disciplinaire sur la fourniture de services d'intégrité" a été approuvée par tous les membres de la CAFST et d'autres entreprises de services de ressources humaines en Chine.

Source: World Employment Confederation (2017). Compendium of voluntary initiatives promoting ethical recruitment practices by the national federations of the World Employment Confederation.

65 IOE Position Paper on Labour Migration, December 2018. <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=135034&token=ea736cf36b21aab3ee1ee4fa5847991ba8082ff8>

b. Quelles sont les meilleures façons d'intensifier ou d'introduire les plateformes numériques dans le recrutement ?

Il existe plusieurs façons d'intensifier et d'introduire des plates-formes numériques lorsque cela est possible, notamment par la promotion des plates-formes virtuelles, en particulier celles qui appartiennent au gouvernement, le renforcement et le développement des capacités des agences de recrutement, des EBMO et du gouvernement, l'investissement dans la technologie, l'accent mis sur l'utilisation des plates-formes numériques pour les emplois, l'identification et la prévision des futurs besoins en compétences, la modernisation et la mise en place d'un système d'information sur le marché du travail, la création de portails nationaux de l'emploi et la création et le maintien d'une base de données nationale sur les compétences.

La récente pandémie a mis en évidence le manque de compétences et de systèmes numériques non seulement dans les MPME, les nouveaux entrants et l'économie rurale, mais aussi au sein du gouvernement. Le gouvernement et les institutions de formation doivent encourager et adopter la quatrième révolution industrielle. Cela doit se faire à partir de la base, du système scolaire jusqu'à la fin. Il s'agit d'un problème important, car COVID-19 a mis en évidence les grandes différences entre les systèmes d'éducation publics et privés et les avancées technologiques.

Il est nécessaire de promouvoir l'utilisation des services gouvernementaux en ligne (par exemple, le traitement de certains documents en ligne en Ouganda),⁶⁶ supporting the participation of the private sector at the level of discussion and providing information on the advantages of the ratification of C181. It is also imperative to undertake a diagnosis of the various actors to assess the needs before creating the platform which would then be promoted through an extensive awareness camping regarding its capabilities.

c. Comment combattre la discrimination dans des lieux de travail multiethniques et dans les contextes multilingues ?

Parmi les bonnes approches, citons l'élaboration d'une législation contre la discrimination et son application, la collecte de données, la reconnaissance des compétences étrangères et la ratification des conventions pertinentes. Il est également essentiel d'interdire toute forme de discrimination. Il est tout aussi important de garantir une approche transparente en matière de recrutement et de sélection, des conditions équitables pour le développement de la carrière sur la base des compétences et des mérites, des règles et des réglementations appropriées, mises en œuvre et contrôlées par l'inspection du travail, la mise en place de cadres juridiques et réglementaires appropriés pour garantir le dialogue social et la promotion de l'acceptation de la diversité culturelle.

Malheureusement, les migrations de main-d'œuvre deviennent de plus en plus une question politique litigieuse, où les émotions des personnes vis-à-vis des emplois locaux sont attisées, créant de la xénophobie. La plupart de ces réactions ne sont pas fondées sur l'analyse de la réalité du marché du travail et les données sur les contributions positives des travailleurs migrants à l'économie locale et nationale ne sont pas présentées. Un discours négatif est non seulement mauvais pour les entreprises mais aussi pour le développement économique. Il crée des obstacles indésirables à l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail et empêche les entreprises d'acquérir les compétences qui font défaut localement. Il est donc important que les différentes parties prenantes - gouvernements, secteur privé, société civile, syndicats, etc. - sensibilisent aux avantages des migrations de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination. En outre, un système efficace d'information sur le marché du travail permet une bonne intégration sur le marché du travail et l'égalité de tous devant la loi ainsi que le respect scrupuleux de l'application de la loi contribuent à la création de lieux de travail multiethniques et multilingues. Plus encore, une meilleure traçabilité des travailleurs migrants favoriserait leur intégration et la lutte contre les discriminations.

⁶⁶ <https://uaera.org/2021/05/10/vital-information-about-police-certificate-of-good-conduct/>

Enseignements clés

- Le respect de la loi est un devoir primordial pour toutes les entreprises.
- L'adoption des principes du code de conduite de la Confédération mondiale du travail, ou rejoindre l'une des nombreuses initiatives volontaires qui promeuvent un recrutement équitable et éthique.
- L'adoption et l'application par les pouvoirs publics des cadres juridiques et réglementaires existants, tels que la convention n° 181 de l'OIT relative aux agences d'emploi privées.
- La participation à des initiatives multipartites, afin de plaider en faveur d'une législation et une réglementation nationales appropriées.

Annexe 4 Questionnaire/Enquête

Module 3. Assurer un recrutement responsable et équitable, promouvoir la protection sociale et contribuer à l'intégration du marché du travail

Les questions suivantes sont liées à l'adéquation de la législation nationale pour garantir un recrutement juste et responsable et équitable :

1. Connaissez-vous les instruments suivants de l'OIT relatifs au recrutement équitable ?

- a. Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées ? Oui Non
- Votre pays a-t-il ratifié les conventions susmentionnées ? Oui Non
- Si non, votre organisation promeut-elle activement la ratification de la C.181 ? Oui Non
- b. Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et des frais connexes. Oui Non
- c. Votre organisation participe-t-elle à des projets locaux/nationaux avec l'OIT ou l'OIM sur le recrutement équitable et éthique ? Oui Non
- Si oui, veuillez les décrire.

2. Pensez-vous que votre politique nationale garantit des voies de recrutement régulières et prévisibles, conformément aux normes mondiales ?

Votre politique nationale comporte-t-elle les principes suivants	Statut de la législation nationale		Commentaire
	Adéquat	Inadéquat	
1. Des lois et des politiques de recrutement qui s'appliquent à tous les travailleurs de manière égale			
2. Sont non discriminatoires et assurent l'égalité des chances.			
3. Efficacité et transparence			
4. Respect et application des lois et règlements nationaux, ainsi que des conventions collectives			
5. Aucune commission de recrutement et de frais connexes ne sont facturés aux travailleurs			
6. Des contrats de travail clairs et transparents			
7. Liberté de circulation et absence de rétention des documents d'identité			

Votre politique nationale comporte-t-elle les principes suivants	Statut de la législation nationale		Commentaire
	Adéquat	Inadéquat	
8. Accès à un règlement gratuit des litiges et à des recours efficaces			
9. Autres (pertinent dans le pays spécifique) :			
10. Others (Relevant in specific country)			

3. Pratiques et règlements en matière de recrutement responsable et équitable

- a. Le gouvernement fait-il des efforts raisonnables pour assurer la création d'acteurs et de services de recrutement de qualité ? Oui Non

En fonction de votre réponse, veuillez fournir des exemples.

- b. La mise en œuvre et l'application des réglementations appropriées pour promouvoir le recrutement durable et l'emploi formel sont-elles efficaces ? Oui Non

- c. Existe-t-il une réglementation sur les commissions de recrutement et les frais connexes ? Oui Non

Si oui, la réglementation est-elle effectivement mise en œuvre ? Oui Non

- d. Votre gouvernement devrait-il mettre en place d'autres réglementations ou pratiques qui pourraient rendre le recrutement plus équitable ? Oui Non

Si oui, veuillez les décrire.

- e. Votre gouvernement national pourrait-il travailler plus efficacement avec votre organisation pour garantir des processus de recrutement efficaces ? Oui Non

- f. Quel est le rôle du système d'inspection du travail ? Contrôle-t-il les conditions de travail des travailleurs migrants ?

4. En tant qu'OE, vos membres doivent-ils remplir l'une des conditions suivantes pour employer des travailleurs migrants ?

a. Nécessité de démontrer l'absence de candidats qualifiés sur place pour les postes vacants ? Oui Non

b. Garantir la parité des salaires avec ceux offerts aux nationaux ? Oui Non

c. L'employeur doit-il payer une taxe ou un impôt sur les travailleurs migrants ? Oui Non

d. Existe-t-il des restrictions à l'emploi de travailleurs migrants dans une industrie/branche d'activité économique sélectionnée ou prioritaire. Oui Non

Si oui, veuillez expliquer brièvement.

e. Existe-t-il des concessions en fonction de la taille de la société ou de l'entreprise ? Oui Non

Si oui, veuillez donner des exemples.

f. Existe-t-il des accords bilatéraux de main d'œuvre basés sur les priorités nationales et régionales ? Oui Non

Si oui, quels sont les ministères impliqués (*Affaires étrangères/Travail*)?

g. L'employeur doit-il s'engager à garantir le retour des travailleurs migrants ? Oui Non

h. Existe-t-il des conditions ou des restrictions spécifiques auxquelles les entreprises doivent faire face pour garantir un recrutement équitable ? Oui Non

Veuillez préciser.

5. Rôle des agences privées d'emploi/de recrutement

- a.** Existe-t-il une réglementation qui régit le service du marché du travail suivant (*notamment par le biais d'une licence ou d'un enregistrement*) : Oui Non
- ▶ Services de recrutement privés Oui Non
 - ▶ Services d'agences de travail Oui Non
- b.** Dans le cadre de vos politiques nationales, les agences d'emploi privées (AEP) peuvent-elles être autorisées à faire venir des travailleurs migrants ? Oui Non
- ▶ Pour leur propre compte Oui Non
 - ▶ Uniquement pour le compte d'un employeur Oui Non
 - ▶ De toute autre manière Oui Non
- Si oui, veuillez préciser.
-
-

- c.** Les AEP sont-elles autorisées à facturer des commissions de recrutement aux travailleurs migrants pour couvrir les services ? Oui Non
- Si oui, quel est l'organisme de résolution ?
-
-

- d.** Avez-vous enregistré des mauvaises pratiques en matière de recrutement ? Oui Non
- Si oui, quel est l'organisme de résolution ? Oui Non
-
-

- e.** Les travailleurs intérimaires ont-ils accès à la liberté d'association et à la négociation collective ? Oui Non
- f.** Existe-t-il une réglementation sur la promotion de l'égalité des chances pour les AEP ? Oui Non
- g.** Existe-t-il des réglementations qui empêchent les AEP de soutenir des programmes ciblés sur le marché du travail ? Oui Non
- h.** Promotion de la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi. Oui Non
- i.** Existe-t-il des mécanismes pour assurer la protection des données personnelles ? Oui Non

6. Autres questions connexes

- a.** Décrivez les mécanismes mis en place pour favoriser le travail et la protection sociale des travailleurs migrants (*par exemple, la transférabilité et l'accès à la sécurité sociale, la liberté d'association, la non-discrimination, les conditions de travail et de vie, y compris le temps de travail, les salaires, la sécurité et la santé au travail*).


- b.** Expliquez les bonnes approches qui peuvent contribuer à l'intégration sur le marché du travail et à la lutte contre la discrimination dans des lieux de travail multiethniques et des contextes multilingues variés.

- c.** Quelles sont les meilleures façons de développer ou d'introduire des plateformes numériques dans le recrutement ?

- d.** Décrivez les bonnes pratiques qui existent en matière de promotion du recrutement équitable ?

- e.** Le gouvernement a-t-il signé ou envisage-t-il de conclure des accords bilatéraux de main d'œuvre ? Si oui, quels sont les ministères concernés (*Affaires étrangères / Travail*) ?

- f.** Dans quelle mesure les OE sont-elles engagées dans le développement de la politique de recrutement transfrontalier, ou dans les accords bilatéraux de main d'œuvre ?



Module 4.
Aborder les pénuries de
compétences et le
développement des compétences

Objectifs

- Quelles sont les pratiques fondées sur des données probantes pour aborder les compétences futures de la main-d'œuvre en Afrique ?
- Comment les gouvernements peuvent-ils mieux évaluer les compétences futures de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins de leurs marchés du travail nationaux ?
- Quel est le rôle des partenariats de compétences et des accords de reconnaissance des compétences dans l'amélioration de la productivité du travail et des politiques relatifs aux migrations ?
- Quelles sont les meilleures pratiques pour garantir que le système de migrations est suffisamment souple pour permettre de trouver et de conserver les compétences essentielles à l'économie ?

Vue d'ensemble

Emploi de la main-d'œuvre étrangère qualifiée : comment gérer la perception par rapport à la réalité ? La possibilité d'embaucher des ressortissants étrangers qualifiés permet aux employeurs d'accéder à des compétences qui ne sont peut-être pas facilement disponibles localement et de combiner ces compétences avec celles de ses citoyens. Une approche fondée sur des données probantes est nécessaire pour démontrer les besoins et les lacunes en matière de compétences, afin de créer un consensus aussi large que possible pour reconnaître la nécessité d'employer des ressortissants étrangers qualifiés. Une législation qui accorde la protection, l'égalité de traitement et des pratiques de recrutement équitables aux travailleurs migrants réguliers permettra de dissiper le mythe et de répondre à la rhétorique selon laquelle toute main-d'œuvre immigrée est une main-d'œuvre bon marché. Les études qui démontrent que la présence de travailleurs étrangers qualifiés, dont les compétences et les aptitudes complètent la main-d'œuvre locale et contribuent à créer de nouvelles opportunités de travail pour les travailleurs locaux, peuvent contribuer à ces délibérations.

Une approche fondée sur des données probantes est également nécessaire pour démontrer l'évolution des compétences actuelles et futures, les lacunes potentielles en matière de compétences et l'importance du développement des compétences pour faciliter l'emploi de ressortissants étrangers qualifiés. Le 4ème module vise à fournir aux employeurs du continent africain une vue d'ensemble des stratégies mondiales et nationales visant à remédier aux pénuries de compétences par le biais de cadres et de programmes de gouvernance du développement et de la reconnaissance des compétences. Il présentera les meilleures pratiques fondées sur des données probantes et des données sectorielles sur la mobilité des compétences, les besoins et les lacunes en matière de compétences.

Des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux de reconnaissance des compétences et des programmes d'identification des compétences impliquant activement le secteur privé faciliteront la mise en place de solutions évolutives et durables. Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie, de perfectionnement et de formation professionnelle pour les migrants doivent être conçus et mis en œuvre sur la base d'informations en temps réel sur les besoins et les pratiques du marché du travail. Les systèmes d'immigration doivent s'adapter aux besoins actuels et futurs en matière de compétences. Il est donc important que les gouvernements travaillent avec le secteur privé pour comprendre l'évolution des modèles, des structures, des pratiques et des conditions d'emploi, afin de s'assurer que des changements pertinents sont apportés aux politiques migratoires.

Ce module couvrira les sujets suivants :

- Identifier les besoins du marché du travail et les lacunes en matière de compétences, évaluer l'inadéquation des qualifications et des compétences (par exemple, grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail et à d'autres outils tels que les catalogues de professions difficiles à couvrir), l'importance des institutions du marché du travail et des organismes de compétences sectorielles ;
- Établir des partenariats pour les compétences, le développement des compétences des travailleurs migrants, la reconnaissance mutuelle des compétences, des qualifications et des compétences éducatives et professionnelles, la certification du travail, les accords de reconnaissance des compétences, etc. dans les couloirs de migrations intense et au sein de la région ;
- La nécessité de disposer de données sectorielles sur les migrations de main-d'œuvre, la mobilité des compétences, la disponibilité, les lacunes et les besoins en la matière.
- Compilation des meilleures pratiques sur diverses questions relatives aux migrations de main d'œuvre et aux compétences.

Domaine thématique 1 : Participer à la collecte d'informations sur l'avenir des marchés du travail nationaux

a. Comment les employeurs peuvent-ils prendre des décisions éclairées et socialement responsables lorsqu'ils sont confrontés à des perturbations majeures en matière d'emplois et de compétences ?

Le rapport de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de Deloitte sur l'évaluation de l'avenir des compétences⁶⁷ (spécifiquement sur les compétences humaines et sociales) de septembre 2020, indique que :

« l'avenir du travail est en train de changer et des modifications majeures seront nécessaires dans les compétences requises par le marché du travail. Pour faire face au rythme et aux changements croissants de la vie moderne, en particulier dans le contexte de l'avenir du travail, la main-d'œuvre mondiale doit être à jour avec les bonnes compétences grâce à l'apprentissage formel et informel tout au long de la vie. L'apprentissage tout au long de la vie est défini comme l'ensemble des activités d'apprentissage entreprises tout au long de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi. »

- Quelles sont les compétences futures de la main-d'œuvre (en particulier les compétences humaines et sociales) ?
- Comment pouvons-nous évaluer les compétences futures de la main-d'œuvre ?
- Comment les organisations peuvent-elles établir leur base de compétences nécessaires pour réussir à l'avenir ?

La réponse à ces questions permettra de définir des cadres d'immigration qui contribueront à combler ces besoins.

L'enquête sur l'avenir des emplois du Forum économique mondial (FEM)⁶⁸ est un rapport de premier plan qui fournit des informations précieuses sur les besoins en compétences découlant de la quatrième révolution industrielle et des bouleversements des emplois existants. Certains de ces changements ont été accélérés par les impacts de COVID-19.

Les informations présentées dans le rapport ont été rassemblées à partir des informations partagées par les représentants des entreprises qui planifient la main-d'œuvre future de leur société. Les organisations d'employeurs et d'entreprises membres (EBMO) ont un rôle à jouer en encourageant et en démontrant à

67 <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=147697&token=0901884a917be4cb448498972ec0a41a3bd3a55a>

68 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

leurs membres l'intérêt de participer à de telles enquêtes, qui fournissent des informations précieuses sur l'évolution des emplois et les besoins en compétences qui y sont associés, et qui permettent de planifier l'activité de l'entreprise, d'améliorer les compétences, de les renouveler et d'en acquérir de nouvelles. La participation des organisations membres offre la possibilité de contribuer à façonner l'avenir, car l'évolution des emplois et des compétences peut avoir un impact important sur les gouvernements, les entreprises, les industries et les individus dans le monde entier. Grâce à une participation active, les EBMO peuvent contribuer directement à l'identification de l'évolution des besoins du marché du travail et des lacunes en matière de compétences.

Grâce à cette participation, les employeurs peuvent comparer leurs propres organisations, évaluer l'effet de l'évolution de la demande de compétences et prendre des décisions éclairées et socialement responsables lorsqu'ils sont confrontés à des perturbations majeures en matière d'emplois et de compétences. Ces contributions à la collecte de données concrètes stimulent la vision future des économies, des professions et des compétences, ainsi que la vision future de l'impact de l'automatisation et de l'intelligence artificielle (IA) sur le travail.

b. Quelle est l'importance de politiques de migrations de main-d'œuvre bien gérées pour l'avenir des marchés du travail nationaux ?

Des migrations de main d'œuvre bien gérées devrait profiter à tous, aux citoyens, à la communauté, aux employeurs, aux migrants et à l'économie. Il est nécessaire d'investir dans le capital humain et dans une croissance économique durable et riche en emplois afin de conserver et de créer des emplois. Pour y parvenir, ce qu'il faut dans un monde hautement connecté, c'est une vision solide et progressive des avantages de migrations internationales de main-d'œuvre bien gérées.

Les migrations de main-d'œuvre peuvent être très bénéfiques si elles sont gérées de manière régulière, prévisible, efficace, sûre et respectueuse des droits de l'homme. Les migrants qualifiés ont une contribution essentielle à apporter aux entreprises, aux communautés et aux pays qui s'efforcent de mettre en place des économies compétitives et inclusives au niveau mondial, dotées de capacités technologiques et de production, et qui exploitent la « quatrième révolution industrielle », afin d'atteindre des objectifs sociaux et économiques.

Le cadre de la politique migratoire nationale et sa mise en œuvre doivent être conçus pour l'ensemble de la nation, y compris les autorités provinciales et locales. La gestion de l'immigration doit garantir que l'entrée de personnes qualifiées est autorisée, afin que les entreprises et l'économie du pays puissent avoir accès à tout moment à la pleine mesure des contributions des ressortissants étrangers qualifiés nécessaires à la croissance et au développement économiques.

c. Comment les EBMO peuvent-elles participer au débat sur les migrations de main-d'œuvre au niveau national et régional ?

Tout en reconnaissant la valeur de la participation à la collecte de données mondiales et de la contribution aux aperçus, les EBMO doivent assurer la contribution aux délibérations régionales et nationales qui proposent des changements importants. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée lors de la Conférence internationale du travail de 2019, promeut un agenda centré sur l'humain. Elle promeut notamment l'acquisition d'aptitudes, de compétences et de qualifications pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle comme une responsabilité conjointe des gouvernements et des partenaires sociaux afin de :

- combler les lacunes existantes et prévues en matière de compétences ;
- veiller tout particulièrement à ce que les systèmes d'éducation et de formation soient adaptés aux besoins du marché du travail, en tenant compte de l'évolution du travail et renforcer la capacité des travailleurs à exploiter les possibilités offertes par un travail décent ; et,

- élaborer des politiques efficaces visant à générer le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi que des possibilités de travail décent pour tous, et notamment à faciliter le passage de l'éducation et de la formation au travail, en mettant l'accent sur l'intégration effective des jeunes dans le monde du travail.⁶⁹

En fin de compte, comprendre que le développement des compétences est une responsabilité partagée entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, comme l'indique la conclusion du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, selon laquelle « les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, ainsi que les établissements d'enseignement, ont des responsabilités complémentaires dans la mise en place d'un écosystème d'apprentissage tout au long de la vie efficace et adéquatement financé. »⁷⁰

Le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail intitulé « Le travail pour un avenir meilleur » souligne que :

« les progrès technologiques - intelligence artificielle, automatisation et robotique - vont créer de nouveaux emplois, mais ceux qui perdront leur emploi dans cette transition seront peut-être les moins bien armés pour saisir les nouvelles opportunités. Les compétences d'aujourd'hui ne correspondront pas aux emplois de demain et les compétences nouvellement acquises pourraient rapidement devenir obsolètes ». Pour ce qui est de l'aide aux personnes confrontées à des défis, le document indique en outre que « ces défis sont collectifs ; ils exigent des réponses collectives. Le dialogue social et la négociation collective jouent un rôle essentiel dans le renforcement de la résilience et l'adaptation ». Les accords de transition entre les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau sectoriel peuvent prévoir une intervention précoce, des conseils et un soutien financier.⁷¹

Suivant l'exemple des études et des activités de l'OIT qui ont abouti à la publication de la « Commission mondiale sur l'avenir du travail - Travailler pour un avenir meilleur (2019) », le président de l'Afrique du Sud Cyril Ramaphosa, a créé la Commission présidentielle sur la quatrième révolution industrielle (PC4IR) en 2018. La Commission est modelée autour d'un cadre participatif qui est une association volontaire d'institutions et d'individus, afin de construire un consensus entre le gouvernement, la société civile et toutes les autres parties prenantes pour monter une réponse efficace à la révolution. Les travaux ont été davantage influencés par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail 2019.

69 www.ilo.org/global/centenary-declaration - ILO Centenary Declaration for the Future of Work 2019

70 ILO: "Work for a brighter future", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

71 *ibid.*

Domaine thématique 2 : La valeur d'une politique nationale de l'emploi globale

a. Quel est le rôle de la politique nationale de l'emploi dans la résolution des problèmes de migrations du pays ?

Une politique nationale de l'emploi (PNE) est une vision et un plan pratique pour atteindre les objectifs d'emploi d'un pays. Pour élaborer ce plan, le gouvernement doit déterminer clairement les défis et les opportunités du pays. Il doit procéder à de larges consultations pour parvenir à un accord commun entre toutes les parties intéressées de l'économie, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs. Un plan pratique et complet pour atteindre les objectifs du pays en matière d'emploi peut s'avérer très utile, car les défis en matière d'emploi et de migration sont de plus en plus complexes. Il est donc essentiel que les politiques en matière de migrations de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation/formation soient alignées. Les normes internationales et les cadres de mobilité régionaux servent de référence pour la conception de politiques cohérentes au niveau national. Ils constituent un cadre obligatoire que les pays doivent suivre en cas d'adhésion ou de ratification.

La stratégie nationale de développement devrait contribuer à définir sa politique migratoire et sa PNE sur la base de ses politiques économiques, sociales et du marché du travail. Elle serait complémentaire aux diverses mesures politiques allant de l'éducation et de la formation à la migration, en passant par la démographie, la politique salariale nationale, les politiques commerciales, industrielles et sectorielles, le développement des PME, le développement des compétences, etc.

Pour y parvenir, l'approche ne doit pas se limiter à un engagement de l'ensemble du gouvernement mais s'étendre à l'ensemble des parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, dont les employeurs.

La convention 122 (C122) de l'OIT, la convention sur la politique de l'emploi de 1964, stipule dans son article 1 :

►► En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, de relever le niveau de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de vaincre le chômage et le sous-emploi, tout Membre devra déclarer et poursuivre, comme objectif majeur, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.⁷²

Les responsables des politiques migratoires devraient tenir compte de cette convention pour s'assurer que les politiques migratoires contribuent à la satisfaction des besoins en main-d'œuvre.

À ce jour, 113 pays, dont 24 d'Afrique⁷³ ont ratifié la C122 et élaboré une PNE. Chaque pays doit élaborer sa propre PNE, en fonction de son propre contexte et de l'état actuel de son développement, et doit avoir des mesures clairement définies sur la manière de mettre en œuvre et de réaliser le plan. La collaboration et la coopération entre les principales parties prenantes sont essentielles pour assurer l'adhésion au plan. En l'absence d'une PNE, les EBMO doivent considérer la valeur nationale.

⁷² OIT C122 Convention sur la politique de l'emploi (1964).

⁷³ Algérie, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Tchad, Comores, Djibouti, Gabon, Guinée, Libye, Madagascar, Mali, Mauritanie, Maroc, Mozambique, Namibie, Niger, Rwanda, Sénégal, Soudan, Togo, Tunisie, Ouganda et Zambie.

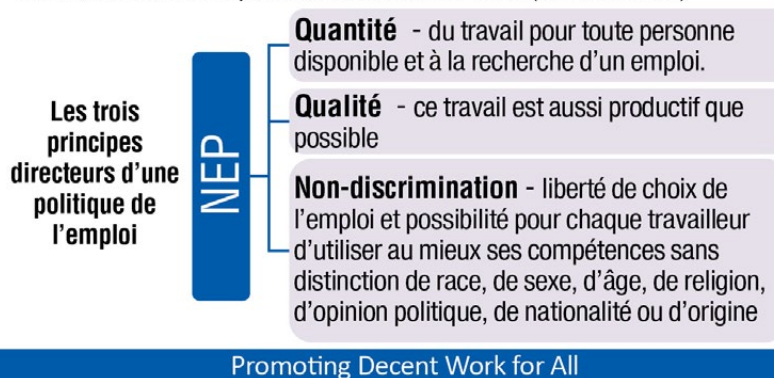
► Figure 3. Convention 122 de l'OIT (1964)

Normes internationales du travail : C122



Organisation
internationale
du Travail

La convention de l'OIT sur la convention de l'emploi numéro 122 (1964) constitue la référence mondiale en matière de politique de l'emploi. Elle invite les Etats à déclarer et à poursuivre une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif comme objectif principal, en consultant les partenaires sociaux et en tenant compte des circonstances nationales (108 ratifications)



Source: National Employment Policies – An Introduction – Dr Bernd Mueller, ILO Nov 2018

b. Quels sont les exemples de PNE qui permettent à la main-d'œuvre migrante d'accéder à des emplois productifs ?

Trois exemples de PNE donnés ci-dessous indiquent l'orientation et la stratégie nationales respectives, ainsi que la collaboration et la coopération entre les partenaires. Les décideurs politiques en matière de migrations devraient prendre ces PNE en considération pour garantir l'accès de la main-d'œuvre migrante à des emplois productifs.

Politique nationale de l'emploi du Mozambique 2016⁷⁴

Politique nationale de l'emploi du Mozambique (2016–2020) : promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour atteindre l'ODD 8

La PNE au Mozambique a été adopté en décembre 2016 pour améliorer la cohérence entre les programmes d'emploi existants et renforcer la création d'emplois décents grâce à la transformation économique. De larges consultations ont été organisées dans toutes les provinces. L'OIT et l'Agence suédoise de coopération internationale au développement apportent leur aide à la mise en œuvre, en se concentrant sur les infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre dans les zones rurales, le développement des PME, les emplois verts, l'autonomisation des travailleuses et le renforcement du système d'information sur le marché du travail.

⁷⁴ Source: SRG Note National Employment Policies: www.ilo.ch/wcmsp5

Politique nationale de l'emploi du Maroc 2015–2025⁷⁵

Politique nationale de l'emploi 2015–2025 du Maroc : le rôle clé du comité de pilotage tripartite

La PNE a été adoptée avec succès par le gouvernement au Maroc grâce à l'engagement de divers acteurs des secteurs économique et social. Un comité tripartite placé sous les auspices du ministre du travail et des affaires sociales a facilité l'élaboration d'un cadre national commun. La PNE est complet et se concentre sur la création d'emplois, la valorisation des ressources humaines, les réponses politiques sectorielles et l'amélioration de la gouvernance du marché du travail. L'OIT a aidé à la conception de la politique et à sa mise en œuvre pilote dans certaines provinces.

Politique nationale de l'emploi du Ghana⁷⁶

Collaboration multilatérale pour la mise en œuvre du PNE au Ghana

La politique nationale de l'emploi du Ghana a été lancée par le président lors du Sommet national de l'emploi en avril 2015, à l'issue d'un vaste processus de consultations impliquant le ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles, la Commission nationale de planification du développement, plusieurs ministères, l'Association des employeurs du Ghana, les syndicats, les « groupes de réflexion » et la société civile. Un comité national de coordination de l'emploi a été créé avec l'aide de l'OIT. Avec le soutien du coordinateur résident des Nations unies, l'OIT, l'UNESCO et l'ONUDI unissent leurs forces pour aider à la mise en œuvre dans les domaines de la formation, du commerce et des politiques sectorielles.

Domaine thématique 3 : Politique migratoire nationale fondée sur les besoins du marché du travail

a. Quels sont les principes clés que les EBMO doivent prendre en compte pour s'assurer que les politiques migratoires répondent aux besoins du marché du travail ?

Qu'il s'agisse de politiques migratoires nouvelles ou existantes, les EBMO, leurs membres et leurs partenaires doivent veiller à ce que toute politique de migrations de main-d'œuvre soit élaborée, mise en œuvre et maintenue à jour en fonction des besoins du marché du travail. Les principes clés qui pourraient être inclus :

- Par l'emploi de la main-d'œuvre étrangère requise :
 - la croissance économique est encouragée ;
 - l'investissement étranger est facilité ;
 - l'entrée de personnes qualifiées ou compétentes spécifiques est autorisée ;

⁷⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_561755.pdf

⁷⁶ *ibid.*

- ▶ les échanges académiques et artistiques sont facilités ;
- ▶ le tourisme est promu ; et,
- ▶ le rôle du pays sur le continent et dans la région est reconnu.
- ▶ Les lois sur l'immigration sont appliquées de manière efficace et effective, ce qui réduit les facteurs d'attraction de l'immigration irrégulière ;
- ▶ L'économie nationale peut avoir accès à tout moment à la totalité des contributions nécessaires de la part des étrangers et de l'Union européenne.
- ▶ La contribution des étrangers au marché du travail n'a pas d'impact négatif sur les normes de travail existantes et sur les droits et attentes de tous les travailleurs.

Idéalement, le fonctionnement de tout marché du travail devrait s'inscrire dans le cadre de politiques et d'institutions régissant les négociations collectives et les conditions de travail. Un système de marché du travail qui fonctionne bien et qui est inclusif devrait permettre le développement des compétences des travailleurs migrants réguliers et légitimes. L'élaboration des politiques doit garantir l'intégration et l'harmonisation avec la législation existante. Cela nécessite une plus grande coordination et harmonisation entre les parties concernées, y compris les différentes branches du gouvernement. Selon l'enquête de l'OIE auprès des EBMO, 71,43 % des personnes interrogées ont déclaré que leur politique de migrations n'était pas fondée sur l'évaluation des besoins du marché du travail. De même, 73,33 % ont déclaré que les compétences locales ne correspondaient pas à leurs besoins.

Domaine thématique 4 : Systèmes d'information sur le marché du travail

a. Comment les systèmes d'information sur le marché du travail facilitent-ils la mobilité des compétences dans la région ?

Les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) constituent une base essentielle pour les politiques de l'emploi et du travail, et permettent de concevoir, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer des politiques mieux ciblées. Les SIMT sont nécessaires pour garantir que les systèmes de compétences et les politiques de migration et d'emploi répondent aux besoins du marché du travail, ce qui implique d'être agile et réactif. Il est nécessaire de mettre en place un mécanisme institutionnel crédible pour la planification des compétences, afin de s'assurer qu'une approche fondée sur des données probantes soit développée pour permettre la création d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de soutenir la trajectoire de croissance inclusive nationale. Avec l'utilisation croissante de la technologie, la compilation et l'analyse des données ne sont pas seulement devenues plus faciles et plus rapides, mais elles s'accompagnent d'un risque de violation de la vie privée et des droits de l'homme. Il convient donc de faire preuve de prudence et de précaution quant à l'utilisation des informations personnelles.

Le SIMT comprend les différentes façons dont les données sont compilées et utilisées - par l'utilisation traditionnelle de données brutes/ventilées ou par l'analyse de données massives et l'intelligence artificielle (IA) qui utilise des algorithmes automatisés pour traiter les données et fournir des informations plus approfondies.

Le Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre (JLMP) en Afrique favorise la mobilité de la main-d'œuvre par le biais du SIMT, de la prévision des compétences et des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre afin de soutenir le développement et la mise en commun des compétences sur le continent.

La collecte de données sur le marché du travail est complexe et les EBMO et leurs membres doivent participer et contribuer à la fois à la collecte et à la vérification des données, qui peuvent avoir un impact significatif sur leurs activités, que ce soit pour la planification des compétences ou l'attribution de visas et

pour les besoins à court, moyen et long terme. Les EBMO devraient également être en mesure d'utiliser pleinement le SIMT, notamment à des fins de recrutement et de formation de la main-d'œuvre. Pourtant, il existe toujours un défi en termes de fourniture d'informations pertinentes aux entreprises (par exemple, des informations pas assez détaillées pour être utilisées par les employeurs). Les employeurs peuvent être en mesure de les améliorer en participant au processus et en fournissant un retour d'information. Il est recommandé de mettre en place un mécanisme structuré pour l'identification nationale des compétences rares et critiques, ou des compétences en forte demande. Tout en identifiant les professions à forte demande afin d'orienter la planification des compétences prioritaires, ce SIMT devrait également identifier les compétences nécessaires à des fins d'immigration. Selon le Guide de l'OIT pour l'anticipation et l'adéquation des compétences et des emplois,⁷⁷ i, l'expérience internationale suggère qu'un SIMT complet est l'épine dorsale de toute stratégie d'éducation et d'emploi, mais qu'aucune méthodologie unique ne peut générer une connaissance suffisante des marchés du travail pour éviter ou minimiser l'inadéquation des compétences. La bonne combinaison et la complémentarité des différentes méthodes sont essentielles pour obtenir une vue d'ensemble fiable et complète de la demande et de l'adéquation des compétences. Le Guide de l'OIT fournit des orientations et des méthodologies à cet égard.

Par exemple, à des fins d'immigration, le SIMT serait utile si des informations sont disponibles sur des questions essentielles telles que :

- Quels secteurs et professions devraient connaître une croissance et où ?
- Quelles compétences seront demandées par les entreprises et les sociétés à court, moyen et long terme ?
- Dans quelles compétences l'éducation nationale doit-elle investir ?
- Quel serait le parcours d'apprentissage tout au long de la vie ?
- Quels emplois nécessitent une reconversion ou un perfectionnement pour répondre aux nouveaux besoins du marché ?
- Quelles professions sont fortement touchées par la numérisation ?
- Quel est le rôle des compétences non techniques et quelles sont celles qui sont les plus recherchées ?
- Quelle est la population migrante déjà active sur le marché du travail ?

b. Quels sont les défis et les opportunités de la gouvernance des données ?

Règlement sur la protection des données : La protection des informations personnelles et la nécessité de tenir compte du droit de l'individu à la vie privée sont des éléments clés de toute collecte de données. De nombreux pays ont promulgué des lois dans le but d'assurer cette protection, qui vise à protéger les personnes contre les préjudices en protégeant leurs informations personnelles, à empêcher le vol de leur argent, à empêcher le vol de leur identité et, d'une manière générale, à protéger leur vie privée, qui est un droit humain fondamental. La réglementation de la confidentialité des données personnelles doit faire l'objet d'une attention particulière. Les réglementations nationales et continentales en matière de protection des données doivent être respectées lors de l'utilisation de l'IA. Par exemple : tous les États membres de l'Union européenne ont mis en place le règlement général sur la protection des données (RGPD) depuis mai 2018.

En reconnaissant que les données sont extrêmement utiles à la collecte d'informations quantitatives, il existe de nombreux mécanismes de collecte de données et de sollicitation de points de vue et d'opinions, tels que les recherches, les enquêtes, les groupes de discussion, les entretiens, les questionnaires et autres

⁷⁷ OIT : « Utiliser les informations sur le marché du travail », 2016, disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534314.pdf

méthodes diverses. Ces méthodes aident à comprendre le contexte humaniste qui sous-tend les données quantitatives.

L'examen de sujets tels que le développement des compétences et les migrations de main d'œuvre, rendus possibles par la collecte de données, peuvent fournir des informations précieuses pour enrichir le dialogue. Les preuves factuelles ne suffiront pas à dissiper des craintes telles que le risque de pertes d'emplois, auxquelles les décideurs politiques doivent accorder toute l'attention nécessaire.

Il est nécessaire de mettre en place une gouvernance des données efficace et efficiente. La gouvernance des données est un ensemble de pratiques et de processus qui contribuent à assurer la gestion formelle des données. Elle doit inclure et traiter la sécurité et la confidentialité, l'intégrité, la facilité d'utilisation, l'intégration, la conformité et la gestion globale des données, qu'elles soient volumineuses ou non, en veillant à ce que la protection de la vie privée de l'individu soit au cœur des pratiques.

Une recommandation clé aux EBMO lorsqu'ils s'engagent dans de tels développements est de garder l'utilisateur final à l'esprit et de s'assurer que les processus et les rapports sont aussi simples que possible, en particulier si l'adoption est nécessaire.

Domaine thématique 5 : La classification internationale type des professions (CITP-08)

a. Quelle est l'importance de la CITP-08 pour les employeurs dans la satisfaction de leurs besoins en compétences ?

La Classification internationale type des professions (CITP)⁷⁸ est l'une des principales classifications internationales réalisées par l'OIT. La CITP est un outil permettant d'organiser les emplois en un ensemble clairement défini de groupes en fonction des tâches et des fonctions exercées dans l'emploi. Elle vise à fournir :

- une base pour la déclaration, la comparaison et l'échange internationaux de données statistiques et administratives sur les professions ;
- un modèle pour l'élaboration de classifications nationales et régionales des professions ; et,
- un système qui peut être utilisé directement dans les pays qui n'ont pas développé leurs propres classifications nationales.

Il est destiné à être utilisé dans des applications statistiques et dans une variété d'applications orientées vers le client, qui comprennent la mise en relation des demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi, la gestion des migrations à court ou à long terme des travailleurs entre les pays et le développement de programmes de formation professionnelle et d'orientation.

La CITP-08 - La CITP-88 a été mise à jour en décembre 2007 pour être connue sous le nom de CITP-08. Elle prend en compte les évolutions du monde du travail depuis 1988. Bien que la mise à jour n'ait pas modifié les principes de base de la CITP-88, des changements structurels importants ont été apportés dans certains domaines. Le cas de la révision de la CITP-08 a été profondément débattu lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10 - 19 octobre 2018, pour les défis liés à la CITP-08, tels que l'inadéquation des catégories et codes existants ou l'émergence de nouvelles professions suite aux changements technologiques.

⁷⁸ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

Toutefois, pour les employeurs, l'existence d'un système de classification professionnelle normalisé a été reconnue comme essentielle pour faciliter l'adéquation des emplois grâce à des systèmes de recrutement appropriés, pour aligner les spécifications des postes à pourvoir sur les qualifications des candidats et pour renforcer la gestion des ressources humaines en permettant, entre autres, le développement de systèmes d'orientation professionnelle et de carrière éclairés au niveau des entreprises, des secteurs et des politiques nationales.

Le modèle CIP-08 peut être utilisé pour le développement de classifications nationales et régionales des professions ; utilisé directement dans les pays qui n'ont pas développé leurs propres classifications nationales. De nombreux pays ont maintenant développé des classifications nationales basées sur ce modèle, adapté les classifications nationales des professions pour améliorer la comparabilité avec la CIP-08, ou développé des tables de correspondance qui leur permettront de communiquer des données selon la CIP-08. ILOSTAT fournit également un excellent contenu sur les définitions et les niveaux de compétences⁷⁹

Le cadre d'organisation des professions (OFO) : L'expérience sud-africaine

Pour tenter de réglementer le langage et les niveaux relatifs aux professions en Afrique du Sud, le département de l'enseignement supérieur et de la formation (DHET) a mis en œuvre et actualisé l'OFO. Il s'agit d'un système de codification des professions que le DHET utilise pour identifier, signaler et surveiller l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail sud-africain. L'OFO apporte une valeur ajoutée à la planification et à la mise en œuvre du développement des compétences, dans la mesure où il fournit un langage commun sur les professions.

L'OFO ne se préoccupe pas du titre de l'emploi qu'un lieu de travail utilise pour un poste spécifique. Le code de classification à 6 chiffres est utilisé à des fins d'analyse et de rapport. Avec près de 1 500 professions et plus de 5 600 spécialisations/emplois répertoriés dans l'édition 2015 de l'OFO, les employeurs sont tenus de faire un effort pour relier un titre de poste spécifique au code de classification à 6 chiffres approprié afin de garantir des données fiables et significatives. Le système a été critiqué pour sa complexité excessive et son manque de convivialité, ce qui pourrait être l'une des causes principales de sa faible utilisation, malgré l'accord principal sur le fait que la normalisation de la terminologie et l'identification des professions aideraient à résoudre les problèmes d'inadéquation des compétences.

Domaine thématique 6 : Partenariat mondial pour les compétences

a. Quel est le rôle des partenariats pour les compétences globales dans la gouvernance des migrations ?

Le Pacte mondial pour les migrations sûres, ordonnées et régulières consacre l'objectif 18 à la question de l'investissement dans le développement des compétences et de la facilitation de la reconnaissance des aptitudes, des qualifications et des compétences, appelant à la création de partenariats pour les compétences. L'OIT, l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI ont uni leurs forces pour forger un Partenariat mondial pour les compétences, visant à mobiliser l'expertise technique des trois organisations pour soutenir les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, les établissements d'enseignement

⁷⁹ ILOSTAT: <https://ilostat ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

et les prestataires de formation, ainsi que d'autres parties prenantes, afin de favoriser la mise en place de systèmes de reconnaissance des compétences, l'intégration des besoins en compétences des employeurs et la répartition équitable des coûts de développement et de reconnaissance des compétences entre les parties prenantes bénéficiaires, avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes. Il vise donc à contribuer à :

- Des résultats et une intégration réussie et durable sur le marché du travail dans les pays d'origine et de destination, ainsi que le développement progressif de la carrière et la protection des travailleurs migrants ;
- Une migration régulière de la main-d'œuvre, y compris dans le cadre d'accords bilatéraux et multilatéraux sur la main-d'œuvre, fondée sur la demande de compétences et des offres de formation pertinentes et de qualité pour les travailleurs migrants potentiels et de retour ; et,
- Amélioration de la productivité et de la rétention des travailleurs migrants, ce qui entraîne de meilleurs résultats économiques et de meilleures performances des entreprises.

Cela permettra de mobiliser leurs groupes, de mettre en commun leurs compétences, de créer des plateformes pour aider les travailleurs nationaux et migrants, y compris ceux qui reviennent, de maximiser les synergies et de tirer parti des avantages comparatifs. Le Partenariat mondial pour les compétences accordera une attention particulière aux migrants peu et moyennement qualifiés et sera étayé par des partenariats pour les compétences aux niveaux local, national, sous-régional et régional.⁸⁰

Pour que les migrations de main d'œuvre soient sûres, ordonnées et régulières, les politiques et la législation doivent être fondées sur les droits internationaux de l'homme et du travail, être cohérentes et doivent correspondre aux intérêts et aux priorités de toutes les parties prenantes concernées. Les migrants, quel que soit leur niveau de qualification, en particulier ceux de niveau moyen ou inférieur, sont souvent vulnérables à l'exploitation du travail et au manque de protection. L'intégration au marché du travail et le développement de carrière sont des facteurs clés pour améliorer la productivité, la cohésion sociale et la durabilité. Les compétences peuvent constituer un atout pour l'intégration des migrants et, pour en tirer les bénéfices et les avantages potentiels, les apprentissages et les qualifications des migrants obtenus avant et après la migration doivent être reconnus, valorisés et développés dans les pays de destination et d'origine. Des mesures doivent être prises pour améliorer le processus de reconnaissance des qualifications et des compétences à tous les niveaux et des acquis antérieurs.

b. Quels sont les exemples de partenariats pour la mobilité des compétences en Afrique ?

L'Afrique offre un grand potentiel pour les partenariats de mobilité des compétences. À cet égard, l'OIT a réalisé 13 études nationales et deux études sous-régionales identifiant le potentiel de partenariats de compétences sur la migration entre différents pays et institutions de compétences.⁸¹ Ces études ont alimenté deux ateliers tripartites, qui ont permis de développer des opportunités de partenariat pour promouvoir la formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants.⁸² L'OIT soutient déjà les pays dans la mise en œuvre des partenariats et pilote actuellement la formation et la reconnaissance des compétences pour les travailleurs migrants et les réfugiés en Afrique centrale afin de promouvoir les partenariats de compétences sur la migration au sein de la Communauté économique des États d'Afrique centrale (CEEAC). En Afrique de l'Ouest, l'OIT aide le Nigeria, le Ghana et le Togo à renforcer la reconnaissance mutuelle de leurs compétences et qualifications dans les secteurs/professions clés les

⁸⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_653993.pdf

⁸¹ Voir : OIT (2020) *Skills partnerships on migration*.

⁸² Voir OIT (2019) *Tripartite consultations on skills partnerships on migration: ECOWAS and the Sahel, Workshop Report* ; et OIT (2019) *Consultations sous régionales tripartites pour la formulation de partenariats pour les compétences et la migration : CEEAC, Rapport d'Atelier*.

plus fortement touchés par les migrations entre ces trois pays.⁸³ L'OIT aide également le Sénégal et la Mauritanie à développer leur partenariat de compétences autour de la reconnaissance des acquis pour les travailleurs locaux et migrants.

Quelques exemples de partenariats de compétences

Un partenariat belgo-tunisien pour la mobilité des compétences

La Commission européenne, depuis septembre 2017 encourage l'utilisation de nouvelles approches pour élargir les migrations de main d'œuvre vers l'UE. En réponse à cet appel, l'un des projets a été mis en place entre la Belgique et la Tunisie par le biais de l'OIM. Tous les participants ont trouvé un emploi après leur stage en Belgique, la grande majorité de retour en Tunisie et certains dans une filiale de l'entreprise d'accueil belge.

Source: www.ceps.eu/ceps-publications

PALIM - Belgique et Maroc

Le projet facilite la coopération entre la Belgique et le Maroc dans la gestion des migrations régulières, en offrant une alternative sûre et légale aux jeunes Marocains désireux d'acquérir une expérience professionnelle qualifiée en Belgique. PALIM répondra aux besoins du marché du travail dans le secteur des TIC en Belgique et au Maroc tout en développant les compétences professionnelles des jeunes diplômés au Maroc, et en développant la coopération entre les deux pays. L'action est mise en œuvre par Enabel, l'Agence belge de développement, en coopération avec les agences pour l'emploi et les fédérations d'employeurs des deux pays.

Source: <https://mobilitypartnershipfacility.eu/>

Programme d'inter-formation technique : Inde - Japon

Le développement des compétences apparaît comme un domaine important de la coopération bilatérale entre l'Inde et le Japon. Le programme de formation des stagiaires techniques est une coopération bilatérale entre l'Inde et le Japon qui permet à l'Inde de bénéficier du transfert des meilleures pratiques japonaises et au Japon de bénéficier d'un riche réservoir de jeunes travailleurs qualifiés en provenance de l'Inde, notamment dans des secteurs tels que les soins de santé, la maintenance, l'électricité, etc. Le programme contribuera à mettre en synergie le dividende démographique de l'Inde et le capital et la technologie du Japon afin de réaliser le véritable potentiel du partenariat économique entre l'Inde et le Japon pour un avenir prospère.

Source: <https://www.nationalskillsnetwork.in/care-workers-titp-to-japan/>

83 OIT (2021) Ghana, Nigeria et Togo: Towards mutual recognition of skills in the agriculture and construction sectors.

Domaine thématique 7 : Développement des compétences : capital humain et avenir du travail - Planification et financement

a. Quel est l'avenir des compétences et comment les employeurs africains peuvent-ils s'assurer qu'ils peuvent trouver, recycler et conserver les talents dont ils ont besoin ?

Selon les définitions de la CITP,⁸⁴ la « compétence » est définie comme la capacité à accomplir les tâches et les devoirs d'un emploi donné. La compétence comporte les deux dimensions suivantes :

- Le niveau de compétence - qui est une fonction de la complexité et de l'étendue des tâches et des fonctions impliquées ; et,
- La spécialisation des compétences - définie par le domaine des connaissances requises, les outils et les machines utilisés, les matériaux sur lesquels on travaille ou avec lesquels on travaille, ainsi que les types de biens et de services produits.

Si les réalités du marché du travail peuvent être déterminées par les besoins des entreprises et des industries, la disponibilité des compétences correspondantes n'est pas toujours instantanée. Les compétences d'une personne doivent être mises à jour au même rythme, sinon plus rapidement. Avec la quatrième révolution industrielle - la révolution numérique - il n'existe pas de définition simple des types de compétences nécessaires pour être le mieux adapté au lieu de travail. Les compétences recherchées par les employeurs vont des compétences techniques acquises dans le cadre d'un enseignement formel aux compétences cognitives ou non techniques, c'est-à-dire les connaissances acquises par l'expérience, en passant par les compétences socio-émotionnelles axées sur la capacité à entretenir des relations de travail interpersonnelles pour un travail d'équipe efficace. Les compétences générales telles que la créativité, la persuasion, la collaboration, l'adaptabilité et la gestion du temps seront recherchées par les employeurs. Cela concerne tant la main-d'œuvre nationale qu'internationale.

En outre, la formation linguistique, la formation sur la culture du travail, les droits et obligations sur le marché du travail, les programmes d'adaptation du lieu de travail et/ou les programmes de tutorat seront autant d'éléments importants pour soutenir l'intégration des travailleurs migrants.

Le programme de 2030 des Nations unies pour le développement durable vise à mettre fin à la pauvreté et aux inégalités, tout en préservant la planète. L'objectif 4 du programme consiste à « Assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous ». Un aspect important de l'objectif 4 est le développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. L'amélioration de l'accès à ces compétences devrait permettre de répondre aux exigences économiques, sociales et environnementales, en aidant les jeunes et les adultes à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour l'emploi, le travail décent et l'esprit d'entreprise. La formation professionnelle de la communauté des migrants faciliterait leur intégration sur les marchés du travail. En outre, l'apprentissage tout au long de la vie profitera à la fois aux migrants de retour et à leurs employeurs en Afrique, qui sont désireux d'embaucher des migrants de retour ayant acquis de nouvelles compétences à l'étranger.

Selon le rapport OIE-Deloitte, les enseignements tirés de la crise de la pandémie en matière de développement des compétences, de requalification et de promotion d'une culture de l'apprentissage (tendance observée dans toutes les régions).

⁸⁴ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ2.htm>

- Mettre en œuvre une culture du « faire » - tester de nouvelles méthodes de travail et les adapter si nécessaire « sur le tas ».
- « Celui/celle qui s'adapte le plus vite à la technologie s'en sortira bien ».
- La numérisation devient nécessaire et l'éducation à la culture numérique est essentielle.
- Les gens doivent apprendre quand ils en ont besoin.
- Créer une culture de la confiance.
- Mettre l'accent sur la capacité à « résoudre soi-même ».
- Maintenir l'élan d'apprentissage après le COVID-19 pour en tirer parti et devenir plus fort, plus rapide et meilleur.
- Reconversion des employés dans certaines fonctions, par exemple l'informatique.

► **Encadré 4. Conclusions du rapport OIE-Deloitte sur l'avenir de l'évaluation des compétences**

Compétences actuelles	L'avenir du travail
<ul style="list-style-type: none"> ► Communication et collaboration ► Pensée analytique et résolution de problèmes ► Adaptabilité/flexibilité et curiosité ► Créativité et innovation ► Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> ► L'avenir du travail sera déterminé par la technologie ► Un changement culturel / un bon état d'esprit est nécessaire ► Développer les carrières numériques ► Le bien-être est un sujet brûlant ► Consacrez du temps à l'apprentissage des compétences futures, par exemple en établissant un calendrier et en vous y tenant.

Une technique efficace pour transformer la vision en résultats consiste à développer des processus de planification et de développement qui nécessitent une analyse solide du « As-Is », (tel quel) c'est-à-dire l'état actuel, et du « To-Be » (devenir), qui décrit l'état futur. La cartographie du paysage du capital humain est complexe et nécessite de multiples ensembles de données afin de comprendre pleinement l'offre et la demande actuelles du marché du travail, ainsi que la prise en compte et la prévision de l'avenir du travail.

Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration des programmes nationaux d'enseignement supérieur et de formation professionnelle. Plusieurs exemples montrent que l'enseignement supérieur ne suffira pas à lui seul à répondre aux exigences des chaînes de valeur.

Les employeurs devraient également se concentrer sur les éléments importants de la chaîne de valeur de l'éducation et les influencer, notamment les étapes fondamentales telles que le développement de la petite enfance (DPE) et l'éducation de base. Cela permettrait de façonner les talents qui émergent des filières d'enseignement secondaire ou de l'enseignement et de la formation postsecondaires.

Le paysage du capital humain ne doit pas seulement suivre le développement des compétences, mais aussi prendre en compte d'autres aspects :

- Accès à l'éducation et à la formation postsecondaires ;
- Les meilleures compétences quittent le pays ;
- Qualifié mais ne trouve pas d'emploi ;
- Taux d'abandon du système éducatif ;
- Niveaux de chômage ; et,
- Pénurie de compétences

L'alignement des systèmes éducatifs sur les besoins du marché du travail garantira des emplois productifs aux citoyens africains en Afrique et aura un impact sur les flux migratoires sortants.

L'Afrique accueille environ 8,1 % (13,7 millions) de la main-d'œuvre migrante mondiale, dont une grande partie provient de la région. Bien que le nombre de travailleurs migrants soit en augmentation, ils continuent de représenter une part relativement faible de la main-d'œuvre africaine. L'Afrique subsaharienne compte 12,6 millions de travailleurs migrants, soit 3 % de sa main-d'œuvre. L'Afrique du Nord compte 1,2 million de travailleurs migrants, soit seulement 1,6% de sa main-d'œuvre (OIT, 2021⁸⁵).

La demande de travailleurs hautement qualifiés en Afrique dans des secteurs tels que l'ingénierie, les technologies de l'information, l'éducation, la finance et la gestion, stimule également la migration sur le continent. La proportion de migrants occupant des postes hautement qualifiés est relativement élevée en Afrique du Sud (25,2%), au Zimbabwe (16,1%) et au Ghana (9,4%).⁸⁶ Malgré l'accès des travailleurs migrants à l'emploi, ils restent confrontés à des défis en termes de qualité de l'emploi.

b. Pourquoi les employeurs devraient-ils être impliqués dans le processus des programmes de développement des compétences ?

Premièrement, pour répondre à leurs besoins en compétences qui évoluent rapidement et deuxièmement pour répondre à la demande croissante de développement de compétences nouvelles/améliorées, non seulement à des fins de migration mais aussi pour le développement économique global, la croissance des industries et des entreprises, la capacité intellectuelle et les aspirations des individus, une planification, un financement et une mise en œuvre substantiels sont nécessaires de la part des différentes parties prenantes.

Le développement des compétences se fait généralement par le biais de programmes de formation et de renforcement des capacités à différents niveaux et auprès de différentes parties prenantes, pour lesquels des fonds dédiés sont mobilisés. Tant les employeurs que les travailleurs bénéficient de formations sur le tas, adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise. Ces fonds peuvent provenir d'allocations budgétaires gouvernementales au niveau national ou régional, ou être financés par des organisations ou des institutions financières internationales, des fonds de donateurs, des établissements d'enseignement, ainsi que par des cotisations patronales qui peuvent être spécifiques au secteur ou à l'industrie.

Dans un certain nombre de pays, des systèmes obligatoires de prélèvement sur les compétences/formation ont été introduits par voie législative, dans lesquels les employeurs versent un pourcentage de la masse salariale pour le développement des compétences. L'objectif principal est de financer des initiatives de développement des compétences dans les secteurs économiques du pays.

En 2019, l'OIT a été chargée, au nom des employeurs de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), d'entreprendre une étude sur le financement du système de compétences de huit pays d'Afrique subsaharienne. Ces pays sélectionnés étaient l'Afrique du Sud, le Botswana, le Malawi, Maurice, la Namibie, la République-Unie de Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe. La mission comprenait un examen des bonnes pratiques mondiales (telles qu'identifiées par une analyse documentaire) et un examen des fonds de prélèvement pour le développement des compétences dans les huit pays sélectionnés de la SADC. De nombreux enseignements peuvent être tirés par les EBMO de cette étude utile, qui peut être utilisée pour mieux utiliser des ressources précieuses.

⁸⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf

⁸⁶ Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED) 2018. Rapport sur le développement économique en Afrique 2018 : La migration au service de la transformation structurelle. Nations Unies, New York et Genève.

Pour les huit pays de la SADC, une approche de méthodes mixtes a été adoptée, notamment :

- ▶ l'examen des informations accessibles au public concernant les fonds de formation ;
- ▶ des entretiens avec des informateurs clés ;
- ▶ enquête électronique ; et,
- ▶ l'examen des données financières des fonds.

L'étude⁸⁷ contient des notes de synthèse sur les pays et aborde les éléments clés que les employeurs peuvent utiliser pour évaluer l'efficacité de systèmes de financement nationaux similaires, à savoir :

- ▶ Historique et objectif du fonds
- ▶ Mobilisation de fonds
- ▶ Dépenses du Fonds
- ▶ Mécanismes d'allocation des fonds
- ▶ Efficacité du fonds
- ▶ Gestion et gouvernance du fonds

Les conclusions de l'étude sur les fonds de formation de la SADC sur :

Objectifs : Dans de nombreux pays de la SADC, les principaux objectifs déclarés des fonds de formation ne sont pas bien articulés et sont soit non compris, soit contredits par l'utilisation approuvée des fonds. En d'autres termes, il y a souvent des différences entre l'objectif déclaré du fonds de formation, ce que les principales parties prenantes dans le pays pensent que le fonds de formation est pour, et, enfin, ce que les dépenses approuvées sont sous le fonds de formation.

- ▶ **Mobilisation de fonds** : La majorité des prélèvements pour la formation dans les pays sélectionnés de la SADC sont basés sur les salaires, ces prélèvements allant de 0,5 à 4,5 pour cent, la moyenne étant de 1 pour cent. En termes de taux de prélèvement, la République-Unie de Tanzanie fait figure d'exception, avec un prélèvement de 4,5 % sur la masse salariale. En ce qui concerne l'assiette des prélèvements, l'exception aux prélèvements sur les salaires est le Botswana, qui prélève un prélèvement sur le chiffre d'affaires des entreprises.
- ▶ **Dépenses du fonds** : Dans la plupart des pays de la SADC, le conseil d'administration de l'organisation qui gère le fonds de formation détermine l'allocation annuelle totale du fonds de formation, mais celle-ci doit généralement être approuvée par le gouvernement.
- ▶ **Mécanisme d'allocation des fonds** : L'adoption par les employeurs redevables de la taxe de formation des incitations à la subvention dans les six pays de la SADC de cette étude ayant des approches structurées de ce type était généralement faible.
- ▶ **Efficacité des fonds** : Il n'y a pas d'examen réguliers des performances des fonds, ce qui rend difficile de juger de leur efficacité. Il y a un réel manque d'informations sur les différentes mesures de l'efficacité des fonds, et ces informations, lorsqu'elles existent, ne sont pas collectées régulièrement.
- ▶ **Gestion et gouvernance des fonds** : Tous les fonds de formation de la SADC examinés dans le cadre de cette étude, à l'exception notable du ZIMDEF au Zimbabwe, ont des conseils d'administration qui sont censés régir leurs opérations. Dans l'ensemble, l'influence des employeurs dans la gouvernance des fonds de formation de la SADC est faible (à l'exception de la Namibie et des SETA d'Afrique du Sud).

Source: A Review of Skills Levy Systems in Countries of the Southern African Development Community" - ilo.org

Recommandations de l'étude du Fonds de formation de la SADC (extrait)

- L'objectif du prélèvement dans la plupart des pays de la SADC doit être mieux clarifié et mieux communiqué.
- Les déclarations sur l'objectif principal de la taxe ne correspondent souvent pas à ce que les principales parties prenantes nationales perçoivent de la taxe, ni à ce à quoi la taxe est réellement dépensée.
- Le Malawi, la République-Unie de Tanzanie et le Zimbabwe semblent avoir la raison d'être la plus vague pour une taxe de formation, notant simplement que le but de la taxe est d'améliorer le développement des compétences. Dans ces trois pays, l'expérience internationale suggère que les employeurs doivent être fortement impliqués dans le processus de détermination (ou, dans ce cas, de révision) de la finalité et des objectifs du fonds, si l'on attend d'eux qu'ils s'engagent dans le fonds de formation.
- Étant donné que les cotisations proviennent des employeurs, l'objectif d'une cotisation - et du fonds de formation associé dans chaque pays - devrait clairement identifier le but d'augmenter la formation dans les entreprises ou d'encourager les employeurs à former leur personnel. Parmi les huit pays de la SADC, les fonds de formation du Malawi, de la République-Unie de Tanzanie, de la Zambie et du Zimbabwe ne font pas référence, dans les objectifs du fonds, à l'augmentation de l'incidence de la formation par les entreprises.
- L'objectif de tous les fonds de formation devrait être revu pour s'assurer que la formation des employeurs, ou l'encouragement du développement des compétences dans les entreprises, soit un objectif déclaré, et que les fonds soient mieux alignés sur les priorités nationales et les informations sur le marché du travail.

Source: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_753306/lang-en/index.htm

Le programme à l'horizon 2063⁸⁸ stipule que

- que l'éradication de la pauvreté sera réalisée, entre autres, en investissant dans les capacités productives (compétences et actifs) de nos populations. Il appelle également au renforcement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels grâce à des investissements accrus, à la création d'un pool de centres d'EFTP de haute qualité dans toute l'Afrique, à la promotion de liens plus étroits avec l'industrie et à l'alignement sur les marchés du travail, en vue d'améliorer le profil de compétences, l'employabilité et l'esprit d'entreprise, en particulier chez les jeunes et les femmes, et de combler la pénurie de compétences sur le continent ; et à la construction et au développement d'une société africaine de la connaissance grâce à la transformation et aux investissements dans les universités, la science, la technologie, la recherche et l'innovation, et grâce à l'harmonisation des normes éducatives et à la reconnaissance mutuelle des qualifications universitaires et professionnelles. Il convient de créer une agence africaine d'accréditation, qui élaborera et contrôlera les normes de qualité de l'enseignement, en vue d'accroître la mobilité des étudiants et des universitaires sur le continent. La mobilité des étudiants et de la main-d'œuvre peut désamorcer la pression de l'afflux de jeunes et entraîner un « gain de cerveaux » et une « circulation des cerveaux » si les jeunes peuvent acquérir de nouvelles compétences grâce à l'éducation et à la mobilité de la main-d'œuvre.

88 https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpfa_english_version.pdf

Les autorités sectorielles en matière d'éducation et de formation (SETA) sont les organes statutaires chargés de mettre en place et de maintenir un apprentissage de qualité sur le lieu de travail. Les SETA sont structurées pour répondre aux besoins en compétences d'un secteur économique et supervisent la mise en œuvre d'une série de programmes de compétences, notamment les apprentissages, les stages et les programmes de compétences basés sur des normes unitaires. Grâce à l'engagement de leurs parties prenantes, les SETA développent des plans de compétences sectoriels qui répondent aux besoins futurs en compétences du secteur.

Les SETA sont régies par leur autorité comptable (AA) qui comprend des représentants élus de ses parties prenantes. Alors que les SETA sont souvent considérées comme trop bureaucratiques et lentes à réagir au marché du travail, qui est dynamique et exige de l'agilité, les employeurs ne semblent pas toujours utiliser efficacement les mécanismes des SETA pour la planification des compétences futures. Les représentants au conseil d'administration sont critiqués pour ne pas avoir le niveau d'autorité adéquat et une vision stratégique de l'industrie. En outre, ils adoptent souvent une vision à court terme de la planification des compétences, par opposition au moyen et au long terme dont le système de compétences a besoin pour réagir de manière efficace et appropriée. Ces points ont été identifiés comme des domaines à améliorer. L'anticipation de l'ensemble des compétences requises sera essentielle pour la gestion des migrations.

De nombreux secteurs développent indépendamment, par l'intermédiaire de leurs associations ou organismes industriels, des visions et des points de vue à plus long terme qui sont inclus dans des plans directeurs sectoriels. Toutefois, en raison d'un manque d'intégration, ces données et ces idées précieuses ne sont pas alimentées ni prises en compte dans le processus de planification des compétences sectorielles géré par les SETA, qui sont utilisées comme mécanisme pour informer la planification nationale. Les employeurs doivent utiliser ces institutions pour jouer un rôle significatif et assurer l'intégration des données clés.

Domaine thématique 8 : Numérisation et migrations de la main-d'œuvre

Comment tirer parti de la technologie pour gérer, rationaliser et évaluer les données relatives aux compétences ?

L'importance de la numérisation dans les domaines clés de la migration de main-d'œuvre, en particulier dans l'octroi/la prolongation des visas, est un facteur qui est apparu de manière flagrante au cours de la période COVID-19. En définissant la « nouvelle normalité » post-COVID 19, l'utilisation de la technologie devrait devenir une norme dans l'évaluation des lacunes en matière de compétences et de la disponibilité des compétences afin de correspondre aux besoins et aux exigences des entreprises en matière de compétences.

La valeur des données, qui peuvent être gérées plus efficacement par la technologie, peut grandement contribuer à une gestion intelligente de la migration de main-d'œuvre. Les SIMT sont utilisés pour la modélisation prédictive et anticipent de manière proactive l'offre et la demande du marché du travail. Une telle utilisation de la technologie, qui intègre les informations et les données entre les ministères et les départements gouvernementaux, peut améliorer l'élaboration des politiques. En l'absence d'un système de collecte de données intégré, les données peuvent manquer d'intégrité avec des duplications et des omissions.

De nombreux pays ont ressenti le besoin de disposer de capacités technologiques permettant de gérer efficacement les données relatives aux migrations. Des hypothèses, sans données crédibles, sont formulées concernant la « fuite des cerveaux », c'est-à-dire les ressortissants qualifiés qui quittent le pays pour travailler, de manière temporaire ou permanente, alors qu'il n'existe aucun processus systémique pour le « gain de cerveaux », c'est-à-dire le retour des résidents qui ont acquis de nouvelles compétences de pointe.

De même, la politique nationale peut raisonnablement appliquer le principe de « planification du transfert des compétences » qui exige, avec la demande de visa de travail, la mise en place d'un plan de transfert des compétences afin de garantir que les compétences requises pour l'opportunité de travail dans laquelle le ressortissant étranger est employé, soient transférées au citoyen du pays. Ces processus peuvent concerner plusieurs ministères, tels que le ministère de l'Emploi et du Travail (besoins en compétences critiques, inspection et mise en œuvre), le ministère de l'Intérieur (gestion des visas de travail et des entrées et sorties) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation (développement des compétences), et les informations recueillies doivent donc être rassemblées et vérifiées pour garantir un point de vérité unique.

Plusieurs pays disposent de systèmes bien réglementés pour l'entrée de migrants qualifiés légitimes, en fait, ces systèmes peuvent parfois être critiqués par les employeurs comme étant surréglementés. Pourtant, il n'existe souvent aucun système formel, autre que le contrôle des passeports, pour documenter les « sortants », c'est-à-dire les personnes qui quittent le pays sur une base non permanente pour travailler, et ces données ne sont pas collectées. Les organismes professionnels, dont beaucoup cherchent à avoir une adhésion annuelle des parties ayant des désignations professionnelles, étaient auparavant utilisés comme outil pour évaluer l'offre de la main-d'œuvre, mais il est devenu évident qu'il existe une lacune dans la mesure où l'adhésion est conservée, que la partie soit dans le pays ou qu'elle applique ses compétences dans un autre pays de destination. Cela affecte donc l'évaluation et l'intégrité de l'offre de la main-d'œuvre.

La complexité de la collecte des données et la nécessité d'identifier efficacement le réservoir de main-d'œuvre ainsi que les mécanismes permettant de prévoir les besoins futurs en matière de compétences, renforcent la nécessité d'une collecte numérique des données et de leur analyse.

Domaine thématique 9 : Reconnaissance des compétences et travailleurs migrants

a. Quel est l'objectif de la normalisation et de l'identification des besoins en compétences ?

Le partenariat et la collaboration sont nécessaires pour soutenir une migration de main-d'œuvre efficace, avec le développement des compétences comme objectif central. La conception des politiques, en plus de leur mise en œuvre, peut être abordée par des approches de coopération et de collaboration. L'importance de la normalisation dans l'identification des besoins en compétences, comme les codes OFO, dépend des synergies régionales dans l'utilisation, ainsi que de l'application nationale. Aux niveaux professionnels plus élevés, les curriculum vitae (CV), les compétences et l'application des compétences sur le lieu de travail peuvent être plus importants que les codes OFO/titres d'emploi. Des changements peuvent être encouragés en travaillant avec des partenaires tels que des multinationales au niveau régional.

La reconnaissance des qualifications académiques, leur équivalence, la reconnaissance des compétences sont réglementées par des accords bilatéraux, régionaux ou internationaux. Les cadres régionaux de qualifications, la normalisation et la reconnaissance des qualifications seraient très utiles aux travailleurs migrants, non seulement en ce qui concerne l'équivalence des qualifications, mais aussi la transférabilité de leurs qualifications dans les pays d'origine et de destination, et permettraient la poursuite de l'apprentissage tout au long de la vie et contribueraient à faciliter les activités suivantes

b. Quelle est l'importance du programme de validation des acquis de l'expérience ?

De nombreux pays reconnaissent de plus en plus la valeur de l'apprentissage informel et non formel et beaucoup mettent en place des systèmes pour reconnaître les compétences acquises grâce à ces modalités de formation. Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) peut aider ces personnes à acquérir une qualification formelle correspondant à leurs connaissances et compétences, et contribuer ainsi à améliorer leur employabilité, leur mobilité, leur apprentissage tout au long de la vie, leur inclusion sociale et leur estime de soi. Il peut être un outil précieux pour aborder la transformation sociale. La quatrième révolution industrielle a accéléré l'acquisition de nouvelles compétences numériques, technologiques et interpersonnelles, ainsi que la nécessité de se recycler et de se perfectionner. Il existe essentiellement deux formes de VAE : la VAE pour l'accès à un programme d'apprentissage et la VAE pour l'obtention de crédits.

Bien qu'il semble que la VAE soit facile à légiférer, dans la pratique, elle peut être difficile et coûteuse à appliquer. Au départ, lorsque la VAE a été proposée et introduite par le biais de différentes législations et transformations, les difficultés de mise en œuvre n'ont pas été pleinement comprises et abordées. Pour que la VAE soit mise en œuvre efficacement, les établissements d'enseignement peuvent avoir besoin de s'adapter, par exemple en modifiant leurs politiques d'admission pour être plus inclusives, en améliorant les ressources humaines existantes, comme les évaluateurs, en révisant les procédures d'évaluation, en reconsidérant le mode de prestation, et en s'assurant que le personnel défend et promeut positivement la VAE.

Les organisations d'employeurs ont souvent l'occasion de s'engager auprès d'institutions telles que l'OIT, l'UE, le Groupe de la Banque mondiale et d'autres, qui peuvent être des sources d'assistance technique, de financement, de ressources et de connaissances précieuses pour les pays en développement. Cette assistance technique et ce partage des connaissances s'appliquent à des sujets tels que la VAE et les leçons apprises. Les institutions de cette nature sont souvent animées d'un engagement commun à réduire la pauvreté, à accroître la prospérité et à promouvoir le développement durable.

Une volonté politique est nécessaire pour promouvoir la VAE, ainsi qu'une campagne de sensibilisation des acteurs concernés à l'importance de la VAE.

Initiative pour les compétences en Afrique (SIFA)

L'initiative « Skills Initiative for Africa » (SIFA) est une initiative de la Commission de l'Union africaine (CUA) soutenue par le gouvernement allemand, qui vise à renforcer les perspectives professionnelles des jeunes en Afrique.

Pour commencer, huit pays ont été sélectionnés comme pays pilotes : le Cameroun, l'Éthiopie, le Ghana, le Kenya, le Nigeria, l'Afrique du Sud, le Togo et la Tunisie. La SIFA finance des projets de développement des compétences dans plusieurs pays africains. Les projets doivent contribuer au développement de compétences orientées vers l'emploi pour les jeunes.

En outre, afin d'atténuer l'impact négatif du COVID 19 sur le marché du travail et d'élaborer des mesures efficaces et indispensables de reconversion et de perfectionnement des compétences, les pays africains doivent avoir une compréhension globale des besoins et des pénuries de compétences existants et qui en découlent. C'est dans ce contexte que les pays ont demandé de l'aide pour évaluer rapidement leur situation en ce qui concerne les pertes d'emplois, les pénuries de compétences/de main-d'œuvre et les besoins de reconversion.

Source: www.skillsafrica.org

Key Learning

- Les EBMO jouent un rôle important dans l'amélioration du marché du travail. À mesure que les économies évoluent vers une plus grande intensité de connaissances et une orientation vers les services, la demande de travailleurs plus instruits et plus qualifiés - dans de nombreux cas, des ressortissants étrangers - augmente.
- Les ressortissants étrangers, qu'ils soient peu ou hautement qualifiés, peuvent apporter une contribution précieuse au développement socio-économique d'un pays. Les migrants qualifiés et des migrations de la main-d'œuvre bien gérées peuvent conduire à une plus grande innovation, à des cultures plus riches et plus diverses, à une plus grande spécialisation professionnelle et à une productivité économique globalement plus élevée.
- Les employeurs ont également besoin de travailleurs peu qualifiés, car la main-d'œuvre nationale peut être peu encline à occuper des emplois peu qualifiés, qui peuvent être à forte intensité de main-d'œuvre, présenter des conditions de travail défavorables, être saisonniers ou soumis à des contraintes géographiques. Ce sont donc les migrants qui occupent ces postes.
- Les EBMO doivent participer à l'établissement d'un lien entre les politiques de migrations de main-d'œuvre et les besoins du marché du travail et de l'économie nationale en général, en reconnaissant que ces besoins varient selon les secteurs et les professions, et qu'ils changent en période de croissance économique et de crise.
- Un cadre de politique efficace est souvent insuffisant ; les EBMO et leurs membres doivent veiller à ce qu'il y ait une participation à un dialogue significatif et des éléments orientés vers l'action, avec des structures et des cadres développés pour soutenir une mise en œuvre durable.

Annexe 5 Questionnaire

Module 4. Aborder les pénuries de compétences et le développement des compétences

La série de questions suivantes vise à identifier les pénuries de compétences sur le marché du travail et à évaluer la manière dont ils sont traités dans les politiques et les cadres de migrations de main-d'œuvre.

1. Identification des besoins du marché du travail et des lacunes en matière de compétences

a. La politique migratoire est-elle fondée sur l'évaluation des besoins du marché du travail national, si elle existe ? Oui Non

b. Les compétences locales correspondent-elles à vos besoins ou constatez-vous une inadéquation généralisée des compétences et des difficultés à trouver des travailleurs possédant les profils de compétences adéquats ? Oui Non

Si oui, quelles sont les raisons de cette inadéquation des compétences ?

c. Existe-t-il un système d'information au niveau du secteur privé sur les pénuries de compétences ? Oui Non

Si non, quelles sont les raisons de la non-disponibilité de l'information, décrivez brièvement.

d. Votre politique nationale prévoit-elle l'embauche de migrants étrangers qualifiés pour combler les lacunes ? Oui Non

Si oui, quelles mesures sont utilisées pour identifier les emplois vacants ?

e. Quel est le mécanisme en place pour identifier les compétences critiques, rares ou très demandées ?

f. Existe-t-il des mesures pour assurer l'équilibre entre les sexes dans l'évaluation des compétences dans les secteurs ? Oui Non

g. Existe-t-il des stéréotypes de compétences pour des emplois spécifiques au sexe ? Oui Non

Veuillez expliquer.

2. Comment le gouvernement évalue-t-il l'inadéquation des qualifications et des compétences ?

- a. La Classification internationale type des professions (CITP) est-elle utilisée dans votre pays pour recueillir des informations sur les besoins en compétences requises par le marché du travail ? Oui Non

Si oui, dans quelle mesure ces mécanismes permettent-ils de répondre aux exigences du secteur privé ?

Permet-il d'identifier les compétences informatiques et comportementales nécessaires dans l'économie numérisée ? Oui Non

- b. Si ce n'est pas le cas, existe-t-il un système d'information sur le marché du travail au niveau gouvernemental pour évaluer les lacunes et les besoins en compétences au niveau local/national ?
-

- c. Existe-t-il d'autres outils disponibles, tels que des catalogues de professions difficiles à couvrir ? Oui Non

- d. Quel ministère compile les informations sur les besoins en compétences du marché du travail ?
-

- e. Si les codes du cadre d'organisation des professions (OFO) ne sont pas utilisés, quel mécanisme est utilisé pour identifier et communiquer les besoins en compétences ? Quelle est l'efficacité de ce mécanisme ?
-

- f. La validation des acquis de l'expérience, VAE, est-elle utilisée au niveau sectoriel pour identifier les compétences acquises par des mécanismes autres que la formation formelle ? Oui Non

Si oui, quel est le niveau de pratique ?

- g. Les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs peu qualifiés, ont-ils accès à des services tels que le VAE et comment sont-ils informés/mis au courant de ces opportunités ?
-
-

3. Quelles sont les mesures en place pour établir des partenariats de compétences et le développement des compétences des travailleurs migrants ?

- a. Après l'admission, les travailleurs migrants sont-ils soumis à un traitement égal et non moins favorable qu'un travailleur national comparatif, en ce qui concerne l'accès au développement des compétences ? Oui Non
- b. Quelles sont les procédures en place pour la reconnaissance mutuelle des compétences, des qualifications et des compétences éducatives et professionnelles, la certification du travail, les accords de reconnaissance des compétences, etc. dans les couloirs de forte migrations et au sein de la région ?

Par exemple, le forum économique et de développement de l'Afrique du Sud (NEDLAC) est basé sur un modèle tripartite plus, ce qui signifie que la société civile et les organisations communautaires sont incluses dans le dialogue sur la migration, y compris la migration des compétences qui peut avoir un impact direct sur les communautés dans lesquelles elles vivent.

- c. Avez-vous des accords bilatéraux de reconnaissance des études pour faciliter la mobilité des travailleurs migrants ? Oui Non
- Si oui, comment cela fonctionne-t-il ?

- d. Les partenariats de compétences répondent à un certain nombre d'objectifs des ODD. Existe-t-il des partenariats de compétences avec d'autres pays à forts flux migratoires ? Oui Non

4. La nécessité de disposer de données sectorielles sur les migrations de main-d'œuvre, la mobilité des compétences, la disponibilité, les lacunes et les besoins en la matière.

- a. Quels sont les secteurs dans votre pays où il y a d'énormes flux migratoires sortants et entrants ?

- b. Les partenaires sociaux apportent-ils une contribution collective et collaborent-ils sur les questions de politique migratoire nationale ? Oui Non

- c. En tant qu'OE, à partir de quelles sources obtenez-vous des informations sur la disponibilité ou la pénurie de compétences ? Oui Non

- d. Fournissez-vous les informations sur les besoins en compétences aux autorités compétentes ? Oui Non

- e. Le système éducatif est-il adapté pour faire aux futures pénuries, de sorte que l'on dépende moins de la main-d'œuvre immigrée ? Oui Non

5. Comment la technologie est-elle utilisée pour mettre en commun les informations sur les pénuries de compétences et les domaines de développement ?

a. Existe-t-il des formats numériques pour compiler les informations des entreprises sur les besoins en compétences ? Oui Non

b. Des sources de données telles que l'ajout des codes OFO aux paiements des services fiscaux (impôt sur le revenu) ont été identifiées comme des sources utiles pour l'analyse des données sur la main-d'œuvre migrante. Quelles autres sources de données innovantes ont été ?

c. La technologie est-elle utilisée pour la compilation des meilleures pratiques sur diverses questions relatives aux migrations de main d'œuvre ? Oui Non

► Bibliographie (Version anglaise)

- Africa Center for Strategic Studies. "African Migration Trends to Watch in 2021", December 18, 2020. <<https://africacenter.org/spotlight/african-migration-trends-to-watch-in-2021/>>, accessed on December 15, 2021.
- African Union Commission. "Report on Labor Migration Statistics in Africa", 2nd Edition. African Union Commission, Addis Abba, 2017.
- African Union Commission. "Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action (2018-2030)", Africa Union Commission, May 2018. <https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-2018_mpf_summary_english_version.pdf>, accessed on December 15, 2021.
- African Union Commission. "Africa Migration Report: Challenging the Narrative", International Organization for Migration, 2020.
- Atong, Kennedy, Emmanuel Mayah and Akhator Odigie. "Africa Labor Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda", African Regional Organisation of the International Trade Union Confederation (ITUC-AFRICA), 2018.
- Boston Consulting Group. "The Global Workforce Crisis: \$10 Trillion at Risk", July 2014. <https://www.bcgperspectives.com/content/articles/management_two_speed_economy_public_sector_global_workforce_crisis/?chapter=2>, accessed December 15, 2021.
- Business Advisory Group on Migration. *About Business Advisory Group on Migration*. [GFMD – Business advisory group on migration (gfmdbusinessmechanism.org)], accessed December 15, 2021.
- Deloitte. "Spotlight on Africa: HR Global Mobility Trends and Approaches in Africa", 2015. <[us-tax-hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf](https://www.deloitte.com/au/tax/hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf) (deloitte.com)>, accessed December 15, 2021.
- Deloitte and International Organisation of Employers. "Future Skills Assessment Report", September 2020. <[PowerPoint presentation \(ioe-emp.org\)](https://www.ioe-emp.org)>, accessed on December 15, 2021.
- Department of Labour. *The Employment Services Act of 2014*. <www.gov.za/documents/employment-services-act>, accessed on December 15, 2021.
- European Commission. "International Migration Drivers. Knowledge Center on Migration and Demography". <[International Migration Drivers | Knowledge for policy \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/knowledge4policy/international-migration-drivers)>, accessed on December 15, 2021.
- Fragomen. "World Immigration Trends Report 2021." Fragomen, September 29, 2020. <<https://www.fragomen.com/insights/worldwide-immigration-trends-report-at-a-glance.html>>, accessed December 15, 2021.
- Fragomen. "Laws & Process Library", Internal database (proprietary). March 2021.
- Global Forum on Migration and Development. 12th Summit – Ecuador, 2019. Documents Library. [Documents Library | Global Forum on Migration and Development (gfmd.org)], accessed December 15, 2021.
- International Labour Conference. "Towards a fair deal for migrant workers in the global economy", Report VI, 92nd Session. Geneva, ILO, 2004.
- International Labour Organization. Universal Declaration on Human Rights; UN core human rights instruments; UN Guiding Principles Foundational Principle A1; Dhaka Principles Pillar I; CIETT Principle 6; IRIS Code Core Principle A; Verité Code of Conduct Tool 1. Cited in: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 and C181; MLC, 2006 (Art. III). <<https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Labour migration policy and management: Training modules", International Migration Programme and Subregional Office for East Asia, Bangkok, International Labour Office, 2005.

- International Labour Organization. "Fair recruitment of Guatemalan migrant workers in Mexico project through South-South Cooperation", December 2015. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_355061/lang--en/index.htm>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Convention 122 (C122). The Employment Policy Convention (1964)", <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "SDGNote National Employment Policies", 2015. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_561755.pdf>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Using Labour Market Information" Vol. 1, 2016. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534314.pdf>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape", Report IV, International Labour Conference, 106th Session, June 2017.
- International Labour Organization. "Labour Migration, Reports of the Committee for Labour Migration: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference, International Labour Conference", Provisional Record, 106th Session, Geneva, June 2017.
- International Labour Organization. "ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology", December 2017. <[Book_Global-Estimates-Migrant-Workers.indb \(ilo.org\)](#)> accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. Presentation "National Employment Policies: An Introduction", presented by Dr. Bernd Mueller, November 2018.
- International Labour Organization. "ILO Policy Advisory Committee on Fair Migration in the Middle East", Note for Policymakers, Interregional dialogues on migration involving countries in the Middle East and Africa, 2018. <[wcms_736192.pdf \(ilo.org\)](#)>, accessed December 15, 2021.
- International Labor Organization and Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). "How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies", OECD Development Centre, January 24, 2018.
- International Labor Organization and Organization for Economic Cooperation and Development. "How Immigrants Contribute to Ghana's Economy", OECD Publishing, Paris June 20, 2018. <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264302037-en>>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future", January 2019. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organisation. "ILO Centenary Declaration for the Future of Work 2019", <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "General principles and operational guidelines for fair recruitment & definition of recruitment fees and related costs". International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch - Geneva: ILO, 2019.
- International Labour Organization. "A Review of Skills Levy Systems in Countries of the South African Development Community", 2020. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_754219.pdf>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "Global Skills Partnerships on Migration", 2020. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_653993.pdf>, accessed December 15, 2021.

- International Labour Organization. "Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodologies", 2021. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf>, accessed December 15 2021.
- International Labor Organization and Organization for Economic Cooperation and Development. "How Immigrants Contribute to Ivory Coast's Economy", OECD Development Centre, March 29, 2018 (French).
- International Labor Organization and Organization for Economic Cooperation and Development. "How Immigrants Contribute to South Africa's Economy", June 27, 2018. <[Agenda Validation Workshop ECLM Report SA June 2018 \(ilo.org\)](#)>, accessed December 15, 2021.
- International Labour Organization. "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work". 6th edition, updated estimates and analysis. September 23, 2020. <[wcms_755910.pdf \(ilo.org\)](#)>, accessed December 15, 2021.
- International Organization for Migration. "World Migration 2003: Managing migration – Challenges and responses for people on the move", Geneva, IOM, 2003.
- International Organization for Migration and African Union Cooperation. "Africa Migration Report: Challenging the narrative", October 12, 2020. <<https://publications.iom.int/books/africa-migration-report-challenging-narrative>>, accessed December 15, 2021.
- International Organisation of Employers - Deloitte. "Future Skills Assessment Report 2020", September 2000. <<https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=147697&token=0901884a917be4cb448498972ec0a41a3bd3a55a>>, accessed December 15, 2021.
- International Organisation of Employers and International Labour Organization. Questionnaire contributing to the "Guide for African Employers' Organizations on Fostering Labour Migration Governance", data collected March 2021.
- ILOSTAT: International Standard Classification of Occupations. <<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>>, accessed December 15, 2021.
- ILOSTAT: International Standard Classification of Occupations. <<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>>, accessed December 15, 2021.
- ILO STAT: International Standard Classification of Occupations Conceptual Framework. <<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ2.htm>>, accessed December 15, 2021.
- ILOSTAT: International Standard Classifications of 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva 10 -19 October 2018, General Report ICLS/20/2018/1.Mcleod, Scott and Karl Fisch. "Shift Happened"; <[Shift Happens Original - YouTube](#)>, accessed December 15, 2021.
- The Organization for Economic Cooperation and Development. OECD Indicators of Talent Attractiveness. <<https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>>, accessed December 15, 2021.
- Parliamentary Monitoring Group. Abuja Treaty. Ratification documents establishing the African Economic Community. September 20, 2000. <[Abuja Treaty Establishing the African Economic Community: ratification | PMG](#)>, accessed December 15, 2021.
- Permits Foundation. Global Overview Partner Work Permits. November 2019. <[Global overview partner work permits*June 2019 \(permitsfoundation.com\)](#)>, accessed December 15, 2021.
- Permits Foundation. "World map of mobile spouse and partner work authorization". <<https://www.permitsfoundation.com/worldmap/>>, accessed December 15, 2021.
- Philip, Martin. "Migration and development: Towards sustainable solutions?". Discussion Paper 153/2004. Geneva, International Institute for Labour Studies, 2004.
- Report of the Director-General. "Second Supplementary Report: Report of the Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs", Geneva, 14–16 November 2018.
- Rowan, Lisa. "Global Talent Mobility: The Workforce Imperative", IDC White Paper. February 2020.

Skills Initiative for Africa (SIFA). About Skills Initiative for Africa. [www.skillsafrica.org], accessed December 15, 2021.

Statista Charts. "Countries Facing the Greatest Skill Shortages." Manpower Talent Shortage Survey, 2019. <<https://www.statista.com/chart/4690/the-countries-facing-the-greatest-skill-shortage>>, accessed December 15, 2021.

Strack, Rainier. Ted Talk "*The Workforce Crisis of 2030 – and how to start solving it now*", <https://www.ted.com/talks/rainer_strack_the_workforce_crisis_of_2030_and_how_to_start_solving_it_now/transcript>, accessed December 15, 2021.

The National Economic and Labour Council (NEDLAC). "*Structure and Governance*", United Nations. *Intergovernmental Conference on the Global Compact for Migration. Conference notes from Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration. Marrakech, Morocco, December 10–11, 2018.*

United Nations Department of Economic and Social Affairs. "*International Migration Report 2017*" Highlights. New York, 2017.

United Nations High Commission on Refugees. "*Global Trends, Forced Displacements in 2017*", United Nations, New York, 2018. <[5b27be547.pdf \(unhcr.org\)](https://www.unhcr.org/5b27be547.pdf)>, accessed December 15, 2021.

World Economic Forum. "*The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*", January 2016. <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>, accessed December 15, 2021.

World Employment Confederation. "*Compendium of voluntary initiatives promoting ethical recruitment practices*" by the national federations of the World Employment Confederation, 2017. <https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Compndium-Practices-Ethical-Recruitment.pdf>, accessed December 15, 2021.

World Employment Confederation. "*Toolkit on the benefits of ratifying ILO Convention on Private Employment Agencies*", 1997. No. 181, <https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Toolkit-Ratification-Convention-181.pdf>, accessed December 15, 2021.

► Glossaire

Accréditation

Garantie que les programmes, matériels et institutions, qu'ils soient sous juridiction publique ou privée, respectent les normes établies par la législation.

Source: [UNESCO-UNEVOC: Glossaire TVETipedia](#).

Reconnaissance et approbation officielles des cours, programmes et institutions de formation.

Source: OIT, Glossaire des termes clés sur l'apprentissage et la formation professionnelle (2006).

Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre sont des accords entre deux Etats. Ils décrivent en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre en vue de réaliser leurs objectifs.

La recommandation (no 86) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 contient en annexe un accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris la migration de réfugiés et de personnes déplacées.

Source: [Recommandation \(no 86\) de l'OIT sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#).

Accords de reconnaissance mutuelle

La reconnaissance par un ou plusieurs pays des certifications (certificats ou diplômes) accordées par un ou plusieurs pays ou entre régions d'un même pays.

Source: [Click here](#).

Acquis d'apprentissage

Connaissances, savoir-faire et/ou compétences acquis par une formation ou une expérience non reconnue auparavant.

Source: [Click here](#).

Afflux de cerveaux

Mouvement international de travailleurs qualifiés qui représente un afflux de cerveaux pour les pays qui bénéficient de leurs compétences et de leur expérience et une fuite des cerveaux pour leurs pays d'origine.

Source: [Click here](#).

Agences d'emploi privées (AEPr)

Selon la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, le terme «agence d'emploi privée» désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à disposition d'une tierce personne, physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande d'emploi spécifiques.

Source: [Convention \(no 181\) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997](#).

Ajustement des compétences

Un processus dynamique et complexe impliquant différents acteurs qui prennent de multiples décisions à différents moments: les individus et leurs familles quand ils prennent des décisions concernant leur propre éducation et formation; les responsables de l'éducation, de la formation et du marché du travail quand ils décident de la configuration des systèmes d'éducation et

de formation, des politiques de l'emploi et des investissements; les organismes de formation quand ils prennent des décisions sur le type et le contenu des cours de formation à dispenser; et les employeurs quand ils décident de la manière de former les travailleurs et d'utiliser leurs compétences.

Source: [Fondation européenne pour la formation; Centre européen pour le développement de la formation professionnelle; Bureau international du Travail \(2016\), 5.](#)

Anticipation des (besoins en) compétences

Démarche stratégique et systématique grâce à laquelle les acteurs du marché du travail identifient les futurs besoins en compétences et mettent tout en œuvre pour les satisfaire et prévenir ainsi d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande de compétences. L'anticipation des besoins en compétences permet aux prestataires de formation, aux jeunes, aux décideurs, aux employeurs et aux travailleurs de faire de meilleurs choix en matière de formation et d'éducation et elle contribue, grâce aux mécanismes institutionnels et aux ressources d'information, à une meilleure utilisation des compétences et à une valorisation du capital humain.

Source: [OIT: Anticiper et ajuster compétences et emplois.](#)

Apprentissage

Formation systématique et de longue durée en vue de l'exercice d'une profession reconnue, fournie essentiellement à l'intérieur d'une entreprise ou au service d'un artisan indépendant, qui devra faire l'objet d'un contrat d'apprentissage écrit et être soumise à des normes déterminées.

Source: [Recommandation \(no 117\) sur la formation professionnelle, 1962.](#)

Apprentissage informel

Par apprentissage informel, on entend le système par lequel un jeune apprenti acquiert les compétences d'un métier dans une micro- ou petite entreprise en travaillant aux côtés d'un professionnel expérimenté.

Source: [Click here.](#)

Formes d'enseignement intentionnelles ou volontaires mais non institutionnalisées. Elles sont moins organisées et moins structurées que l'enseignement formel ou non formel. L'apprentissage informel peut comprendre des activités d'apprentissage se déroulant dans la famille, dans le lieu de travail, dans la communauté locale et dans la vie quotidienne, sur une base autodirigée ou dirigée par la famille ou par la société.

Source: [UNESCO, CITE 2011.](#)

Apprentissage non formel

Apprentissage qui se déroule dans le cadre d'activités qui ne sont pas exclusivement prévues comme activités d'apprentissage mais qui en contiennent une dimension importante. Se déroulant hors des environnements d'apprentissage formels, l'apprentissage non formel se produit néanmoins dans une sorte de cadre structuré. Il résulte de la décision consciente de l'apprenant de maîtriser une activité, une compétence ou un domaine de connaissances particulier et suppose donc un effort intentionnel.

Source: [Click here.](#)

Apprentissage toute au long de la vie

Toutes les activités d'apprentissage entreprises tout au long de la vie pour le développement des compétences et des qualifications.

Source: [OIT, Glossaire des termes relatifs à l'apprentissage et à la formation \(2006\).](#)

L'éducation et la formation tout au long de la vie doivent couvrir la vie entière, depuis la période préscolaire jusqu'après l'âge de la retraite, y compris l'éventail complet de l'éducation et de la formation formelles, non formelles et informelles. En outre, il faut entendre par éducation et formation tout au long de la vie toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi.

Source: [Journal officiel des Communautés européennes, Résolution du Conseil du 27 juin 2002 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie \(2002/C 163/01\).](#)

Behavioral skills

A set of intangible personal qualities, traits, attributes, habits and attitudes that can be used in many different types of jobs.

Source: [UNESCO-UNEVOC: TVETipedia Glossary](#).

Examples of behavioral skills: empathy, leadership, sense of responsibility, integrity, self-esteem, self-control, motivation, flexibility, sociability, time management and decision-making. The term is also used in contrast to 'hard' skills which are considered to be more technical, very specific in nature and particular to a profession and can (usually) be taught more easily than behavioral skills.

Source: [Click here](#).

Cadres nationaux de qualifications

Système permettant de placer les qualifications qui répondent à certaines normes de qualité sur l'un des niveaux hiérarchiques d'une série.

Un cadre de qualifications est un instrument pour le développement et la classification des qualifications en fonction d'un ensemble de critères pour les niveaux d'apprentissage atteints. Ces critères peuvent être implicites dans les descriptifs de qualification eux-mêmes ou rendus explicites sous la forme d'une série de descriptifs de niveau. Le champ d'application des cadres peut englober toutes les réalisations et tous les parcours d'apprentissage, ou peut se limiter à un secteur particulier, comme l'éducation initiale, l'éducation et la formation pour adultes, ou à un domaine professionnel. Certains cadres ont plus d'éléments de conception et une structure plus rigide que d'autres; certains ont une base juridique tandis que d'autres sont le fruit d'un consensus entre les partenaires sociaux. Cependant, tous les cadres de qualification peuvent servir de base pour améliorer la qualité, l'accessibilité, les liens et la reconnaissance publique ou par le marché du travail des qualifications, dans un pays ou à l'échelle internationale.

Source: [Tuck, R., An introductory guide to national qualifications frameworks, BIT, 2007](#).

Certification

Processus de délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un autre titre, attestant formellement qu'un ensemble de résultats d'apprentissage ou de critères de performance

a été acquis ou démontré par un individu. La certification formelle ne peut être délivrée que par un organisme de certification reconnu, sur la base de normes et de critères prédéfinis.

Source: [OIT, Développement des compétences et formation permanente. Guide de ressources pour les organisations de travailleurs \(2020\)](#).

CITE

La classification internationale type de l'éducation est la classification internationale promue par l'UNESCO pour l'organisation des programmes éducatifs et des qualifications connexes par niveaux (CITE 2011) et par domaines (CITE 2013). La CITE 2011 définit neuf niveaux d'éducation:

CITE niveau 0 – Education de la petite enfance

CITE niveau 1 – Enseignement primaire

CITE niveau 2 –Premier cycle de l'enseignement secondaire

CITE niveau 3 – Deuxième cycle de l'enseignement secondaire

CITE niveau 4 –Enseignement post-secondaire non supérieur

CITE niveau 5 – Enseignement supérieur de cycle court

CITE niveau 6 – Licence ou niveau équivalent

CITE niveau 7 – Master ou niveau équivalent

CITE niveau 8 – Doctorat ou niveau équivalent

Source: [Click here](#).

CITP

La Classification internationale type des professions (CIPT-08), adoptée par l'OIT, constitue un système permettant de classer et de regrouper les informations sur les professions issues de recensements et d'enquêtes statistiques, ainsi que des dossiers administratifs.

La CITP-08 est une classification structurée en quatre niveaux hiérarchiques qui permet de classer tous les emplois du monde en 436 groupes de base. Ces groupes sont répartis en 130 sous-groupes, 43 sous-grands groupes et 10 grands groupes, en fonction de leur similitude en termes de niveau et de spécialisation des compétences requises pour les emplois. Les grands groupes sont les suivants:

► Directeurs, cadres de direction et gérants

- ▶ Professions intellectuelles et scientifiques
- ▶ Professions intermédiaires
- ▶ Employés de type administratif
- ▶ Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs
- ▶ Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
- ▶ Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
- ▶ Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage
- ▶ Professions élémentaires
- ▶ Professions militaires

En fonction du niveau et de la spécialisation des compétences impliquées, les professions sont regroupées en quatre niveaux: 1er niveau de compétences - Implique généralement l'exécution de tâches physiques ou manuelles simples et routinières.

2e niveau de compétences - Implique généralement l'exécution de tâches telles que la conduite de machines et l'utilisation de matériel électronique; la conduite de véhicules; l'entretien et la réparation d'équipements électriques et mécaniques; le maniement, l'ordonnancement et le stockage d'informations.

3e niveau de compétences - Implique généralement l'exécution de tâches complexes d'ordre technique ou pratique exigeant un ensemble de connaissances factuelles, techniques et méthodologiques dans un domaine spécialisé.

4e niveau de compétences - Implique généralement l'accomplissement de tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé.

Source: [Click here](#).

Commissions de recrutement ou frais connexes

Les commissions de recrutement ou frais connexes font référence à toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés.

Les honoraires de recrutement incluent:

- a. les paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre, publics ou privés, dans le cadre du rapprochement des offres et des demandes d'emploi;
- b. les paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs en vue de les employer pour qu'ils travaillent pour une tierce partie;
- c. les paiements effectués en cas de recrutement direct par l'employeur;
- d. ou les paiements exigés auprès des travailleurs pour le recouvrement des commissions de recrutement.

La liste suivante, non exhaustive, indique quels coûts doivent être considérés comme associés au processus de recrutement: i) les frais médicaux: y compris les examens médicaux, les tests et les vaccinations; ii) les frais d'assurance; iii) le coût des tests d'aptitudes et de compétences professionnelles pour vérifier la maîtrise de la langue et le niveau de compétences et de qualifications; iv) les dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation avant le départ ou après l'arrivée; v) le coût des outils, uniformes, équipements de sécurité ou autres équipements nécessaires pour effectuer le travail assigné de manière sûre et efficace; vi) les dépenses occasionnées par le voyage, le logement et la subsistance à l'intérieur ou au-delà des frontières pendant le processus de recrutement, y compris pour la formation, les entretiens, les rendez-vous consulaires, la réinstallation, le retour ou le rapatriement; vii) les frais administratifs: il peut s'agir de frais de représentation et des services visant à préparer, obtenir et légaliser les contrats de travail, les documents d'identité, passeports et visas, la vérification des antécédents, les autorisations de sécurité et de sortie, les services bancaires et les permis de travail et de séjour.

Source: OIT, [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des honoraires de recrutement et frais connexes](#).

Communautés économiques régionales

Les Communautés économiques régionales (CER) sont des regroupements régionaux d'Etats africains. Les CER se sont développées individuellement et ont des rôles et des structures différents. En général, les CER ont pour but de faciliter l'intégration économique régionale entre les membres de chacune des régions et au sein

de la grande Communauté économique africaine (CEA) créée dans le cadre du Traité d'Abuja (1991).

Source: [Les Communautés économiques régionales \(CER\) en Afrique.](#)

Avec le même objectif commun de développement économique, d'autres communautés régionales ont été créées sur d'autres continents, comme dans la région des Caraïbes (CARICOM) et en Asie (ASEAN).

Source: [Click here.](#)

Compétences

Les compétences sont définies comme la capacité à exécuter les tâches et les fonctions d'un emploi donné.

Source: [CIPT-88.](#)

Les compétences désignent le savoir et l'expérience pertinents nécessaires à l'exécution d'une tâche ou d'un travail spécifique et/ou le produit de l'éducation, de la formation et de l'expérience qui, associé au savoir-faire pertinent, sont les caractéristiques du savoir technique.

Source: [UNESCO-UNEVOC: Glossaire TVETipedia.](#)

Compétence/y

Capacité prouvée ou démontrée d'un individu à utiliser un savoir-faire, des compétences, des qualifications ou des connaissances en vue de répondre aux situations et exigences professionnelles habituelles et évolutives.

Source: [UNESCO-UNEVOC, Glossaire TVETipedia.](#)

Capacité, englobant les connaissances, les compétences et les attitudes, d'un individu à effectuer un travail de manière satisfaisante.

Source: OIT, [Glossaire des termes clés sur l'apprentissage et la formation professionnelle \(2006\).](#)

Compétences de base

Connaissances fondamentales (c'est-à-dire déclaratives et méthodologiques) et aspects opérationnels des connaissances nécessaires pour l'apprentissage, le travail et la vie. Dans le cadre d'un programme d'études, la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul est normalement considérée comme une compétence fondamentale, essentielle ou de base. Le terme peut inclure une série de compétences dont

les individus ont besoin pour bien vivre dans la société contemporaine.

Source: [Click here.](#)

Compétences transférables

Compétences qui peuvent être introduites dans un environnement socio-culturel et technique différent, ou qui peuvent être utilisées dans d'autres professions.

Source: [UNESCO-UNEVOC, Glossaire TVETipedia.](#)

Cycle migratoire

Le processus comprend:

- ▶ Préparation, y compris des programmes de formation avant le départ;
- ▶ Déplacement/voyage vers le pays de destination;
- ▶ Résidence dans le pays de destination, y compris toutes les activités / formation à l'arrivée;
- ▶ Voies d'accès possibles à la nationalité;
- ▶ Retour vers le pays d'origine

Source: [OIM, Directives régionales pour le développement des accords bilatéraux de travail dans la Communauté de développement de l'Afrique australe \(2016\).](#)

Demandeuse d'asile

Personne qui cherche une protection internationale. Dans les pays où les procédures sont individualisées, un demandeur d'asile est une personne dont la demande n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive de la part du pays dans lequel la demande est soumise. Tous les demandeurs d'asile ne seront pas reconnus comme des réfugiés, mais tous les réfugiés ont d'abord été des demandeurs d'asile.

Source: [UNHCR, Glossaire principal des termes.](#)

Déficit de compétences

Type ou niveau de compétences différent de celui requis pour effectuer un travail de manière adéquate.

Source: [OIT, Skills mismatch in Europe. Statistics Brief \(2014\).](#)

Développement des compétences

Développement d'aptitudes ou de compétences qui sont pertinentes pour la main-d'œuvre.

Source: [UNESCO-UNEVOC: Glossaire TVETipedia](#).

Eventail complet de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, formels et non formels, axés sur les compétences, en vue d'un emploi et/ou d'une activité indépendante, y compris: formation préalable à l'emploi et formation qualifiante aux moyens de subsistance; enseignement et formation professionnels et apprentissage; enseignement et formation pour les salariés, y compris sur le lieu de travail; cours de courte durée liés à l'emploi et axés sur l'emploi.

Source: [OIT, Développement des compétences et formation permanente. Guide de ressources pour les organisations de travailleurs \(2020\)](#).

Economie informelle

L'économie informelle englobe les deux concepts de secteur informel et d'emploi informel et fait référence à toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui – en vertu de la législation ou de la pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles.

Source: [Click here](#).

EFTP – Enseignement et formation techniques et professionnels

Par enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP), on entend l'enseignement, la formation et le développement des compétences concernant un large éventail de domaines professionnels, de production, de services et de moyens de subsistance.

L'EFTP, en tant qu'élément de l'apprentissage tout au long de la vie, peut se dérouler aux niveaux secondaire, post-secondaire et supérieur et comprend l'apprentissage sur le lieu de travail, la formation continue et le perfectionnement professionnel qui peuvent mener à des certifications. L'EFTP inclut également toute une série de possibilités de développement des compétences adaptées aux contextes nationaux et locaux. Apprendre à apprendre, développer des compétences en lecture, écriture et calcul, des compétences transversales et des compétences en matière de citoyenneté font partie intégrante de l'EFTP.

Source: [UNESCO-UNEVOC, Glossaire TVETipedia](#).

Emploi

Les personnes en activité (en emploi) sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, pendant une courte période de référence, ont exercé une activité quelconque pour produire des biens ou fournir des services contre rémunération ou dans un but lucratif. Elles comprennent les travailleurs salariés «au travail», c'est-à-dire qui ont occupé un emploi pendant au moins une heure, et les travailleurs salariés «non au travail» en raison d'une absence temporaire d'un emploi ou d'un aménagement du temps de travail (tel que le travail posté, l'horaire flexible et le congé compensatoire pour les heures supplémentaires).

Source: [Glossaire des termes statistiques de l'OIT](#).

Emploi informel

L'emploi informel comprend les personnes qui, dans leur emploi principal, sont: (a) des travailleurs pour leur propre compte, des employeurs et des membres de coopératives de producteurs employés dans leurs propres entreprises du secteur informel; (b) des travailleurs pour leur propre compte qui produisent des biens destinés exclusivement à l'usage final de leur ménage; (c) des travailleurs familiaux contributeurs, qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou informel; ou (d) des employés qui occupent des emplois informels, qu'ils soient employés par des entreprises du secteur formel, des entreprises du secteur informel ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés par les ménages.

Source: [Glossaire des termes statistiques de l'OIT](#).

Toutes les activités économiques des travailleurs et unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou insuffisamment couvertes par des dispositions formelles.

Source: [Recommandation \(no 204\) de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, Article 2\(a\)](#).

Flux migratoire

Les flux migratoires internationaux correspondent au nombre de migrants entrant dans un pays ou le quittant au cours d'une période donnée, généralement une année civile.

Source: [Nations Unies, Manuel sur la mesure des migrations internationales par les recensements de la population \(2017\)](#).

Formation préalable au départ

Avant leur départ vers le pays d'accueil, les travailleurs migrants «peuvent être invités à participer à un atelier d'intégration, afin de leur fournir des conseils et des suggestions sur les visas et les permis de travail, la documentation nécessaire, la législation protégeant les droits des travailleurs, les institutions à contacter en cas de besoin, les contacts avec les organisations de ressortissants du pays d'origine présentes dans le pays d'accueil, etc.».

Source: OIT, [Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: Guide des prestataires de services de l'emploi \(2020\)](#).

Fuite des cerveaux

Emigration des personnes qualifiées des pays en développement – fuite des cerveaux – qui peut avoir de graves conséquences pour le développement durable des pays d'origine, en particulier les pays les moins avancés.

Source: OIT, [Migration internationale de main-d'œuvre et développement: La perspective de l'OIT \(2007\)](#).

Appauvrissement du capital humain dans une profession ou un secteur économique particulier résultant de l'émigration des travailleurs qualifiés exerçant cette profession ou dans ce secteur du pays d'origine vers un autre pays (ou d'une région d'un pays à une autre – migration interne).

Source: [Glossaire de la migration](#).

Gaspillage de talents

Les travailleurs sont définis comme surqualifiés quand le niveau d'éducation atteint dépasse le niveau requis pour effectuer un travail; dans le cas des immigrés, cette situation est souvent liée au phénomène de gaspillage des talents, car leurs qualifications professionnelles sont sous-utilisées sur le marché du travail du pays d'accueil.

Source: Pecoraro, M., [Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland \(Genève: BIT, 2011\)](#).

Inadéquation des compétences

L'inadéquation des compétences renvoie à une situation dans laquelle une personne en emploi a occupé, pendant la période de référence, un poste qui exigeait des compétences qui ne correspondaient pas à celles qu'elle possédait.

L'inadéquation des compétences peut faire référence à une inadéquation des compétences générales ou des types de compétences. L'inadéquation selon les types de compétences comprend: a) l'inadéquation des compétences professionnelles et techniques; b) l'inadéquation des compétences de base; c) l'inadéquation des compétences transférables. Une personne en emploi peut être en situation de surcompétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont supérieurs à ceux requis pour faire son travail; ou de sous-compétence quand le niveau ou les types de compétences de la personne en emploi sont inférieurs à ceux requis pour faire son travail.

Source: OIT, [Directives concernant la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences des personnes en emploi, 20e CIST, Genève 10-19 octobre 2018](#).

Intégration

Vue sous l'angle des migrants, l'intégration est synonyme de jouissance, par des étrangers, d'opportunités de droit et de fait comparables à celles des ressortissants nationaux présentant des caractéristiques similaires d'âge, de sexe, d'éducation, etc.; en d'autres termes, leur participation réussie aux mêmes produits de la vie de la société dont les deux groupes font partie.

Source: Böhning, W.R. et de Beijl, R.Z., [L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: Les politiques et leur impact \(Genève: BIT, Département de l'emploi, 1995\)](#).

Main-d'œuvre

La main-d'œuvre englobe toutes les personnes en âge de travailler qui fournissent l'offre de travail nécessaire pour la production de biens et de services au cours d'une période de référence donnée. Il s'agit de la somme de toutes les personnes en âge de travailler qui sont en emploi ou au chômage.

Source: [Glossaire des termes statistiques de l'OIT](#).

Migrant international

Un migrant international est défini comme toute personne qui change de pays de résidence habituelle

Source: [Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales](#).

Migrant de courte durée

Personne qui se rend dans un pays autre que celui de sa résidence habituelle pour une période d'au moins 3 mois mais de moins d'un an (12 mois), à l'exception des cas où le voyage dans ce pays est effectué à des fins de loisirs, de vacances, de visites à des amis ou à de la famille, d'affaires, de traitement médical ou de pèlerinage religieux.

Source: [Recommandations des Nations Unies en matière de statistiques des migrations internationales, Révision 1](#).

Migrant de longue durée

Personne qui se rend dans un pays autre que celui de sa résidence habituelle pour une période d'au moins un an (douze mois) de façon que le pays de destination devienne effectivement son nouveau pays de résidence habituelle. Du point de vue du pays de départ, la personne sera un émigrant de longue durée et du point de vue du pays d'arrivée la personne sera un immigrant de longue durée.

Source: [Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales \(1998\)](#).

Migrants de retour

Personnes rentrant dans le pays dont ils ont la nationalité après avoir été des migrants internationaux (que ce soit de courte ou longue durée) dans un autre pays et qui ont l'intention de rester dans leur propre pays pendant un an au moins.

Source: [Nations Unies, Recommandations en matière de statistiques des migrations internationales, Révision 1 \(1998\)](#).

Migrants internationaux en vue de travailler

Le concept de migrants internationaux en vue de travailler est destiné à mesurer les mouvements de personnes d'un pays à un autre pour travailler ou chercher du travail.

Source: [OIT, Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre \(2018\)](#).

Migrants internationaux permanents en vue de travailler

Les migrants internationaux permanents en vue de travailler sont les migrants internationaux en vue de travailler qui ont l'intention de s'installer pour le reste de leur vie dans le pays dans lequel ils ont un lien avec le marché du travail ou leur pays de destination. A des fins pratiques, dans le cas d'employés avec des contrats de travail, les migrants internationaux permanents en vue de travailler peuvent être définis comme tels en fonction de la durée de leur contrat: par exemple, comme ceux qui ont un contrat de travail de cinq ans ou plus.

Source: [OIT, Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre \(2018\)](#).

Mise à niveau des compétences

Formation qui permet de compléter et d'actualiser les connaissances, aptitudes et compétences existantes.

Source: [OIT, Développement des compétences et formation permanente. Guide de ressources pour les organisations de travailleurs \(2020\)](#).

Modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) sont devenus d'importants outils aux fins de faciliter la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Les aspects relatifs aux compétences sont rarement pris en compte dans l'ensemble des phases de conception, de négociation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de ces accords. Et ce, en dépit du fait que la réponse aux pénuries de compétences est souvent au cœur des motivations incitant à la conclusion de tels accords, en particulier pour les pays de destination. Des directives spécifiques ont été élaborées par le BIT pour offrir aux décideurs politiques, aux partenaires sociaux et aux praticiens du développement des indications utiles sur la manière d'aborder la question des compétences dans les ABMMO, tous secteurs confondus, tout en renforçant la protection des droits des travailleurs migrants.

Source: [OIT, Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre \(2020\)](#).

Migrations internationales de main-d'œuvre / migrations pour l'emploi

La migration pour l'emploi est une question mondiale importante qui touche à présent la plupart des pays du monde. Deux grandes forces agissent aujourd'hui sur le marché du travail et provoquent une augmentation des migrations pour le travail. Beaucoup de gens en âge de travailler soit ne peuvent pas trouver d'emploi, soit ne peuvent pas trouver un emploi adéquat pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs familles dans leur propre pays, tandis que certains autres pays manquent de travailleurs pour occuper des postes dans divers secteurs de l'économie.

Parmi les autres facteurs, on peut citer l'évolution démographique, les crises socio-économiques et politiques, et l'élargissement des écarts de salaire dans les pays développés et les pays en développement, ainsi qu'entre ces pays. Par conséquent, il y a beaucoup de mouvements transfrontières pour l'emploi, les femmes étant considérablement plus nombreuses à migrer pour le travail d'une façon indépendante que dans le passé et représentant maintenant environ la moitié de l'ensemble des travailleurs migrants.

Source: OIT, [Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits \(2006\)](#).

Mobilité des travailleurs

Mouvements temporaires ou de courte durée de personnes pour des raisons d'emploi, dans le contexte de la libre circulation des travailleurs dans les communautés économiques régionales.

Source: [Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, CIST 2018](#).

NEET – Pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation

La part des jeunes qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (également connue sous le nom de «taux NEET») exprime le nombre de jeunes qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation en pourcentage de la population totale des jeunes.

Source: [Click here](#).

Pacte mondial sur les migrations

Le Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (A/RES/73/195) est le premier accord intergouvernemental, préparé sous les auspices des Nations Unies, à couvrir toutes les dimensions des migrations internationales de manière holistique et exhaustive. Il a été adopté lors d'une conférence intergouvernementale sur la migration à Marrakech, au Maroc, le 10 décembre 2018. L'objectif 18 du Pacte contient un engagement à «investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences».

Source: [Click here](#).

Passeport-compétences

Le passeport-compétences est un outil ou un document qui permet aux personnes d'enregistrer leurs aptitudes, leurs compétences et leurs connaissances. Celles-ci peuvent être le résultat d'un apprentissage formel, informel ou non formel.

Source: [Click here](#).

Pays/Etat de destination

L'expression Etat de destination (d'emploi) s'entend de l'Etat où le travailleur migrant, va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée, selon le cas.

Source: [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 6](#).

Le pays de destination d'un émigrant est le pays, autre que celui dont il a la nationalité, vers lequel il transfère sa résidence habituelle.

Source: [Glossaire des termes statistiques de l'OIT](#).

Pays/Etat d'origine

L'expression Etat d'origine s'entend de l'Etat dont la personne intéressée est ressortissante.

Source: [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 6](#).

Pays/Etat de transit

L'expression Etat de transit s'entend de tout Etat par lequel la personne intéressée passe pour se rendre dans l'Etat d'emploi, ou de l'Etat d'emploi à l'Etat d'origine ou à l'Etat de résidence habituelle.

Source: [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 6.](#)

Politiques actives du marché du travail

Les politiques actives du marché du travail sont traditionnellement destinées à réduire le chômage en: i) assurant la correspondance entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants par une aide directe à la recherche d'emploi ou par la fourniture d'informations; ii) en améliorant et en adaptant les compétences des demandeurs d'emploi actuels afin de renforcer leur employabilité; iii) en incitant les demandeurs d'emploi à occuper certains emplois ou les entreprises à embaucher certaines catégories de travailleurs; et iv) en créant des emplois dans le secteur public ou dans le secteur privé grâce à l'octroi de subventions.

Source: OIT, [Des solutions efficaces: les politiques actives du marché du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes \(2019\)](#), 50.

Politique de l'emploi

La politique de l'emploi est décrite dans l'article 1 de la recommandation (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la manière suivante:

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre devrait formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi;

2. Ladite politique devrait tendre à garantir:

(a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes qui sont disponibles et en quête de travail;

(b) que ce travail sera aussi productif que possible;

(c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour

occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

Source: [Recommandation \(no 122\) sur la politique de l'emploi, 1964.](#)

La recommandation (no 169) sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 contient des détails supplémentaires sur les approches politiques visant à soutenir les efforts des Etats Membres pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de l'emploi efficaces.

Source: [Recommandation \(no 169\) sur la politique de l'emploi \(dispositions complémentaires\), 1984.](#)

Politique nationale d'éducation

Tous les pays ont une politique d'éducation qui s'étend de la petite enfance à l'enseignement supérieur. De nombreuses politiques nationales d'éducation concernent également l'enseignement et la formation professionnels, s'efforçant de répondre aux besoins de l'économie, de combler les déficits de compétences par la formation initiale et continue et l'évolution technologique, et la compétitivité. Ces politiques ne font généralement pas référence aux questions migratoires. Dans certains pays de destination, des indications spécifiques peuvent être données aux services d'intégration des travailleurs migrants par la reconnaissance des qualifications et des compétences des migrants et le développement des compétences linguistiques. De nombreux pays disposent d'un système national de certification car la validation des qualifications est importante tant pour le marché du travail intérieur que pour l'emploi à l'étranger.

Source: OIT, [Manuel sur l'évaluation participative de la cohérence des politiques \(2021\)](#).

Politique nationale d'emploi

La politique nationale d'emploi est une vision et un plan pratique global pour atteindre les objectifs du pays en matière d'emploi. Elle crée un cadre qui implique et lie tous les acteurs – le gouvernement, les institutions financières internationales, l'industrie et les partenaires sociaux, tels que les syndicats, et les groupes de la société civile.

Source: OIT, [Les politiques nationales d'emploi: Un guide pour les organisations de travailleurs. Quelques termes clés et leur signification \(2015\)](#).

Politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre

L'articulation d'un cadre politique national explicite, d'une stratégie et/ou d'un plan d'action sur la migration est une première étape naturelle vers la définition d'un régime de gouvernance de la migration. Un cadre national énonce généralement les objectifs de la politique et de l'action, y compris les objectifs économiques, sociaux, politiques et de développement, ainsi que le respect et l'application de la législation. Normalement, un cadre politique devrait aussi identifier les mesures de mise en œuvre et les structures administratives nécessaires pour les exécuter, les superviser et les évaluer, ainsi que pour désigner et identifier les rôles et responsabilités des différents sphères du gouvernement et d'autres parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux.

Source: OIT, [La migration internationale de main-d'œuvre: une approche fondée sur les droits \(2010\)](#), 218-219.

Prestataires de services de l'emploi

Les prestataires de services de l'emploi sont chargés d'offrir les services nécessaires pour les migrations de main-d'œuvre et de s'assurer que ceux qui retournent dans leur pays sont accompagnés pour leur réinsertion sur le marché du travail. Les prestataires de services de l'emploi comprennent les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées, ainsi que d'autres organisations s'occupant des services d'aide aux travailleurs migrants (potentiels, actuels et impatriés) et aux réfugiés.

Source: OIT, [Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants. Deuxième édition. Guide des prestataires de services de l'emploi \(2020\)](#).

Qualification

Reconnaissance officielle, généralement sous la forme d'un document, qui vient sanctionner l'achèvement complet d'un programme éducatif ou d'un cycle d'un programme. On peut obtenir une certification par i) l'achèvement total d'un programme éducatif complet ; ii) l'achèvement complet d'un cycle d'un programme éducatif (certifications intermédiaires) ; ou iii) la validation de connaissances, d'aptitudes et de compétences acquises indépendamment de la participation à un programme éducatif. Les termes certificat, titre et diplôme sont aussi utilisés.

Source: [Click here](#).

Reconnaissance des compétences et des qualifications

La reconnaissance des compétences et des qualifications couvre deux principaux domaines: universitaire et professionnel. La reconnaissance universitaire permet de poursuivre ses études au niveau approprié, et facilite aussi l'accès à un emploi adapté. La reconnaissance professionnelle offre la possibilité de mettre en pratique les compétences professionnelles acquises à l'étranger.

La reconnaissance professionnelle concerne à la fois les professions réglementées et non réglementées. Les professions réglementées sont généralement régies par des actes juridiques tels que l'enregistrement, la certification ou la licence. Les professions non réglementées n'exigent pas de procédure particulière puisque l'employeur évalue les qualifications et les compétences professionnelles.

Source: OIT, [The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers - A contribution to the Global Skills Partnership \(2020\)](#), 17.

Recrutement

Le terme recrutement désigne:

i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire;

ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants ainsi que leur mise en route.

Source: [Recommandation \(no 86\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949, paragr. 1\(b\)](#).

Le recrutement comprend la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et – en ce qui concerne les travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu. Ce terme vise aussi bien les demandeurs d'emploi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une relation d'emploi.

Source: OIT, [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, II, Définitions et expressions](#).

Recruteurs de main-d'œuvre

Le terme de recruteur de main-d'œuvre fait référence à la fois aux services publics de l'emploi, aux agences d'emploi privées et à tous les autres intermédiaires ou mandataires secondaires qui offrent des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre. Le recrutement de main-d'œuvre peut revêtir de nombreuses formes: entités à but lucratif ou non lucratif, exploitées au sein ou hors du cadre juridique et réglementaire.

Source: OIT, [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, Section II. Définitions et expressions](#).

Réfugié

Un réfugié est une personne qui a été contrainte de fuir son pays en raison de persécutions, de la guerre ou de la violence. Un réfugié craint «avec raison d'être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de ses opinions politiques ou de son appartenance à un certain groupe social». Une personne est dite demandeur d'asile jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'elle est un réfugié, conformément au droit national et international.

Source: [Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés \(1951\)](#).

Réintégration

Processus qui permet aux rapatriés de retrouver la sécurité physique, sociale, juridique et matérielle nécessaire pour préserver leur vie, leurs moyens de subsistance et leur dignité, et qui aboutira à terme à la disparition de toute distinction visible par rapport à leurs compatriotes.

Source: UNHCR, [Glossaire principal des termes, Révision 1 \(2006\)](#).

Résultats d'apprentissage

Totalité des informations, connaissances, compréhensions, attitudes, valeurs, aptitudes, compétences ou comportements qu'un individu est censé maîtriser lors de l'achèvement complet d'un programme éducatif.

Source: [Glossaire de la CITE 2011](#).

Service public de l'emploi

Les services publics de l'emploi sont des institutions étatiques qui planifient et exécutent un grand nombre des politiques du marché du travail que les gouvernements utilisent pour aider les travailleurs à entrer sur le marché du travail, pour faciliter les ajustements du marché du travail et pour amortir l'impact des transitions économiques.

Source: OIT: [Guide à l'usage des professionnels sur les centres de services pour l'emploi – Fonctionnement des centres de services pour l'emploi, Vol. 2 \(2016\)](#).

Sous-utilisation de la main-d'œuvre

La sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent le sous-emploi lié au temps de travail, le chômage et la main-d'œuvre potentielle. D'autres dimensions de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, tant au niveau des personnes que de l'ensemble de l'économie, concernent l'inadéquation des compétences et la pénurie de travail chez les travailleurs indépendants.

Source: [Click here](#).

Stock de migrants

Le stock de migrants est une mesure statique du nombre de personnes qui peuvent être identifiées comme des migrants internationaux à un moment donné.

Source: Nations unies. 2017. Manuel sur la mesure des migrations internationales au moyen de recensements de la population.

Système d'information sur le marché du travail

Un système d'information sur le marché du travail est un réseau d'institutions, de personnes et d'informations dont les rôles, les accords et les fonctions sont mutuellement reconnus en ce qui concerne la production, le stockage, la diffusion et l'utilisation d'informations et de résultats liés au marché du travail, afin de maximiser le potentiel de formulation et de mise en œuvre de politiques et de programmes pertinents et applicables.

Source : ILOSTAT. Systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS) : Qu'est-ce que le SIMT et comment nous pouvons vous aider.

Système d'information sur le marché du travail et les migrations

Un système d'information sur le marché du travail et les migrations, c'est un système d'information sur le marché du travail, qui comprend des données et des informations dans le domaine de l'emploi, de l'éducation et de la migration de main-d'œuvre.

Source: OIM, [Bonnes pratiques en matière de collecte et de partage des données sur les migrations de main-d'œuvre pour l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail \(LMIS\) \(2011\)](#).

Systèmes nationaux de certification

Tous les aspects de l'activité d'un pays qui aboutissent à la reconnaissance de l'apprentissage.

Source: [Tuck, R., An introductory guide to national qualifications frameworks, BIT, 2007](#).

Transférabilité des compétences

La transférabilité des compétences est définie par la recommandation (no 195) de l'OIT comme: a) des compétences employables qui peuvent être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions et secteurs; b) la reconnaissance et la certification des compétences au sein des marchés du travail nationaux et internationaux. La transférabilité des compétences est essentielle pour les travailleurs migrants quand ils quittent leur pays d'origine pour le pays de destination et quand ils rentrent chez eux avec des compétences nouvellement acquises.

Source: [Recommandation \(no 195\) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#).

Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

La recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2015, est le premier instrument international traitant spécifiquement de l'économie informelle.

Cette recommandation vise à orienter les Membres pour: a) faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat; b) promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence des politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et des autres politiques sociales; et c) prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

Source: [Recommandation \(no 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#).

Travailleur hautement qualifié

Selon la CITP-08, les professions sont réparties en quatre groupes basés sur le niveau de compétences requis. Les niveaux 3 et 4 requièrent un haut niveau de compétences:

3e niveau de compétences – Professions caractérisées par l'exécution de tâches complexes d'ordre technique ou pratique exigeant un ensemble de connaissances factuelles, techniques et méthodologiques dans un domaine spécialisé. Il s'agit notamment des gérants de magasins, des techniciens de laboratoire médical, des secrétaires juridiques, des représentants de commerce, des radiologues médicaux de diagnostic, des techniciens d'assistance informatique, des techniciens de radiodiffusion et d'enregistrement.

4e niveau de compétences – Professions caractérisées par l'accomplissement de tâches qui exigent une capacité à résoudre des problèmes complexes et à prendre des décisions fondées sur un vaste ensemble de connaissances théoriques et factuelles dans un domaine spécialisé. Il s'agit notamment des directeurs des ventes et du marketing, des ingénieurs civils, des enseignants, des médecins, des musiciens, des analystes de systèmes informatiques.

Selon la CITE 2013, basée sur le niveau d'enseignement atteint, les travailleurs hautement qualifiés ont le:

Niveau 5 – Enseignement supérieur de cycle court

Niveau 6 – Niveau licence ou équivalent

Niveau 7 – Niveau master ou équivalent

Niveau 8 – Niveau doctorat ou équivalent

Source: [Click here](#).

Travailleur migrant pour l'emploi

Personne qui émigre d'un pays vers un autre en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

Source: [Convention \(no 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949, Article 11](#).

L'expression travailleurs migrants désigne les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes.

Source: [Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 2\(1\)](#).

Travailleur moyennement qualifié

La Classification internationale type des professions classe les travailleurs ayant un niveau de compétences intermédiaire (niveau 2) comme «travailleurs manuels qualifiés». Le travail manuel qualifié se caractérise par des tâches routinières et répétitives dans les activités cognitives et de production. Les travailleurs moyennement qualifiés exercent notamment des professions telles que l'agriculture et la pêche spécialisées, le travail de bureau, l'artisanat et les métiers connexes, le travail en usine, les conducteurs de machines et les ouvriers de l'assemblage (CITP-08).

Selon la Classification internationale type de l'éducation – CITE 2013, basée sur le niveau d'éducation atteint, les travailleurs moyennement qualifiés sont ceux qui ont le:

Niveau 4 – Enseignement post-secondaire non supérieur

Niveau 3 – Deuxième cycle de l'enseignement secondaire

Source: [Click here](#).

Travailleur peu qualifié

La Classification internationale type des professions définit le travail peu qualifié comme consistant principalement en «des tâches simples et courantes, exigeant l'utilisation d'outils à main et souvent un effort physique». Il s'agit des agents d'entretien dans les bureaux, des manutentionnaires, des ouvriers de jardinage, des aides de cuisine (CITP-08). Par extension, un travailleur peu qualifié peut être défini comme une personne effectuant un travail peu qualifié.

Selon la Classification internationale type de l'éducation – CITE 2013, basée sur le niveau d'enseignement atteint, les travailleurs non qualifiés sont ceux qui ont le:

Niveau 2 – Premier cycle de l'enseignement secondaire

Niveau 1 – Enseignement primaire

Source: [Click here](#).

Travailleur migrant saisonnier

Travailleur migrant «dont l'activité, de par sa nature, dépend des conditions saisonnières et ne peut être exercée que pendant une certaine partie de l'année».

Source: [Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Article 2\(2b\)](#).

Validation des acquis de l'expérience

«Un processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification de l'apprentissage formel, non formel et/ou informel par rapport à des normes utilisées dans l'éducation et la formation formelles. Ainsi, la reconnaissance de l'apprentissage antérieur offre la possibilité aux personnes d'acquérir une qualification ou des crédits pour une qualification ou des exemptions (de tout ou partie du programme d'études, ou même une exemption des prérequis académiques pour entrer dans un programme d'études formel) sans passer par un programme d'éducation ou de formation formel».

Source: OIT 2018. Validation des acquis de l'expérience (RPL): Dossier d'apprentissage.



ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse