

## Document de travail<sup>1</sup>

### Table ronde 3 : Migration et développement : trouver des stratégies dépassant le secteur public

#### Séance de table ronde 3.1

#### *Accroître le vivier de talents mondial – exploiter le potentiel du secteur privé pour des partenariats de compétences mondiaux*

---

*Ce document a pour objectif de partager les expériences et les exemples positifs en matière de développement de compétences et de mobilité des compétences et d'identifier les aspects d'initiatives qui pourraient servir à des configurations possibles de partenariats de compétences mondiaux.*

## 1. Introduction

### A. *Développement de compétences et mobilité des compétences dans l'économie mondiale (avantages et défis)*

La mobilité des personnes qualifiées est une caractéristique importante de l'économie mondiale et contribue de manière significative aux objectifs de développement durable à l'horizon 2030. S'appuyer sur des opportunités existantes et en développer de nouvelles pour assurer des migrations sûres, régulières et ordonnées – qu'elles soient temporaires, cycliques ou permanentes – peut accroître encore davantage le vivier de talents mondial, tout en procurant des avantages aux pays d'origine et d'accueil. Il en va de même pour l'exploitation du potentiel du secteur privé en vue de renforcer la collaboration et de développer de nouveaux moyens de nouer des partenariats avec et entre les gouvernements.

**Qu'est-ce qu'un partenariat de compétences mondial ?** Il s'agit du processus par lequel les pays de destination contribuent à l'acquisition de compétences par les migrants potentiels dans les pays d'origine. Dans ce contexte, les pays de destination créent dans le pays d'origine les compétences requises, plutôt que de les réduire. (Clemens, M. et al. 2014)

*Notez que l'acquisition de compétences et la formation peuvent également se dérouler dans les pays de destination.*

---

<sup>1</sup> Le présent document a été rédigé par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), en collaboration avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et sur la base des contributions des co-présidents de la TR 3.1, l'Australie et les Philippines, et des autres membres des équipes gouvernementales de la TR. Même si tout a été mis en œuvre pour s'assurer que les informations fournies sont exactes, les auteurs déclinent toute responsabilité et ne donnent aucune garantie quant à la validité, l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans le présent document. Ce dernier a pour unique objectif d'orienter et de stimuler le débat de la table ronde 3.1 lors de la réunion au sommet du FMMD, en juin 2017. Il n'est pas exhaustif dans son traitement du thème de la table ronde 3.1 et ne reflète pas nécessairement les points de vue des auteurs, des organisateurs du FMMD et des gouvernements ou des organisations internationales impliqués dans le processus du FMMD.

Pour les pays d'origine, l'émigration de travailleurs qualifiés peut se traduire par l'arrivée de nouvelles compétences, connaissances, cultures et expériences de l'étranger (un « afflux de cerveaux » lors du retour définitif, temporaire ou virtuel des migrants), ainsi que par des envois de fonds qui peuvent avoir une incidence positive à long terme sur le développement. D'autre part, l'émigration de personnes qualifiées peut réduire le nombre de travailleurs qualifiés dans le pays d'origine, affectant la productivité et la croissance économique du pays. Dans les pays de destination, l'immigration de travailleurs qualifiés contribue à combler les pénuries sur le marché du travail, introduire des innovations, renforcer les capacités de production et augmenter le PIB total. Les travailleurs migrants jouent un rôle important sur les marchés du travail des pays de destination, en occupant souvent non seulement des emplois peu qualifiés et temporaires, mais aussi des emplois semi-qualifiés, hautement qualifiés et permanents.

Afin d'examiner les initiatives visant à améliorer le développement de compétences et la mobilité des compétences pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, **ce document entend** identifier les aspects de ces initiatives qui pourraient servir à des configurations possibles de partenariats de compétences mondiaux. Les conclusions de cette table ronde pourront également être intégrées dans les recommandations proposées par les co-présidents du FMMD, l'Allemagne et le Maroc, destinées au Pacte mondial pour la migration. Aux fins du présent document, pour ce qui est de la migration des travailleurs qualifiés, aucune distinction n'est faite entre les niveaux de compétences élevés et les niveaux de compétences faibles, car il est tenu compte de l'éventail complet de compétences.

**B. Assurer une meilleure adéquation entre les compétences dont les migrants disposent et celles dont les pays ont besoin**

L'inadéquation des compétences peut entraver considérablement la productivité et la croissance économique. Par « inadéquation des compétences », nous désignons l'inadéquation entre le niveau d'éducation d'un travailleur et les exigences du poste qu'il occupe<sup>2</sup>.

Les recherches comparatives sur l'inadéquation des compétences chez les immigrants et les travailleurs nationaux révèlent souvent des niveaux de surqualification relativement élevés chez les travailleurs migrants. En moyenne, de 2012 à 2013, 35 % des immigrants qui possédaient un niveau d'instruction élevé et occupaient un emploi étaient surqualifiés au niveau de l'OCDE, contre un travailleur né dans le pays sur quatre<sup>3</sup>. À quelques exceptions près, l'incidence de la surqualification des travailleurs migrants à l'échelle nationale dépassait celle des travailleurs nationaux<sup>4</sup>. Ces différences peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment le manque de reconnaissance des qualifications dû à des obstacles à la transférabilité, une maîtrise insuffisante de la langue du pays de destination et un niveau d'alignement insuffisant entre l'éducation dans le pays d'origine et dans le pays d'emploi.

La mise en œuvre de mesures d'intégration efficaces peut s'avérer nécessaire dans les pays où les résultats sur le marché du travail des travailleurs migrants accusent un retard certain par rapport à ceux des travailleurs nationaux. Ces mesures peuvent concerner entre autres l'accès à l'emploi, la reconnaissance des diplômes étrangers et la lutte contre les pratiques discriminatoires. Une meilleure intégration sur le marché du travail augmente la contribution économique que les migrants peuvent apporter aux pays d'accueil. Les travailleurs migrants constituent l'un des plus

Dans les débats pratiques et politiques portant sur l'immigration de la main-d'œuvre qualifiée, il existe un désaccord majeur quant à la définition du terme « compétences ». Alors que certains considèrent les compétences comme synonyme d'enseignement supérieur, d'autres les perçoivent comme une norme pour certaines qualifications professionnelles.

<sup>2</sup> Galgóczi, B. & Leschke, J. 2016. *EU Labour Migration in Troubled Times: Skills Mismatch, Return and Policy Responses*. Routledge.

<sup>3</sup> OCDE (2015), Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 : Trouver ses marques.

<sup>4</sup> Ibid.

importants groupes de travailleurs ayant des difficultés à prouver et à utiliser leurs compétences, étant donné que les compétences acquises antérieurement dans le cadre de l'apprentissage formel, non formel et informel ne sont généralement pas reconnues. Une coordination plus étroite entre les services publics de l'emploi (SPE), les services d'orientation professionnelle et les institutions d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), entre autres, peut aider les pays à assurer une meilleure adéquation entre l'offre de compétences et la demande du marché du travail.

La reconnaissance des compétences avant la migration peut améliorer l'adéquation des compétences et les résultats. La reconnaissance des compétences implique généralement la reconnaissance des qualifications formelles obtenues dans le pays d'origine avant le départ. Parmi les autres formes d'évaluation figurent la vérification des éléments de preuve personnels (résultats de l'apprentissage informel et non formel – expérience professionnelle et formation continue) et les procédures d'évaluation des compétences (tests). En outre, un processus de reconnaissance automatique peut être mis en place sur la base d'un accord conclu entre les pays concernés. Les mesures de soutien – telles qu'une orientation et des recommandations pour l'amélioration des compétences – revêtent une importance capitale<sup>5</sup>.

Indépendamment du type d'évaluation des compétences, il est important d'engager la procédure de reconnaissance avant l'arrivée des migrants dans le pays de destination, de sorte que la base de compétences puisse être développée et les compétences des migrants, utilisées aussitôt. À titre d'exemple, l'Australie possède un système à points à l'aide duquel l'autorité d'évaluation compétente examine les qualifications, l'expérience ou les compétences des migrants acquises dans un pays étranger. Cette évaluation de trois mois doit être effectuée avant que les services australiens de l'immigration étudient les demandes d'établissement permanent des immigrants.

### **C. Rôle du secteur privé et des partenariats public-privé entre gouvernements et employeurs**

Selon l'enquête 2016-2017 sur la pénurie de talents menée par ManpowerGroup, 40 % des employeurs dans le monde entier déclarent rencontrer des difficultés à recruter en raison d'un manque de personnel qualifié. Ces pénuries de talents touchent particulièrement les métiers spécialisés, le personnel informatique, les commerciaux et les ingénieurs. 36 % des entreprises interrogées ont déjà commencé à chercher au-delà du vivier de talents à leur disposition en se tournant vers d'autres sources, y compris le vivier de talents mondial<sup>6</sup>. D'après un rapport du Boston Consulting Group, les pertes en termes de PIB dues aux pénuries de main-d'œuvre devraient atteindre les 10 000 milliards de dollars entre 2020 et 2030<sup>7</sup>.

Pour remédier à ces pénuries de main-d'œuvre et accroître la mobilité des compétences, le secteur privé peut collaborer avec les gouvernements et les autres parties prenantes pour identifier les éventuelles pénuries de main-d'œuvre et les postes à pourvoir dans le secteur privé. Cette coopération peut aider les gouvernements à renforcer le rapport entre leurs procédures en matière de formation et de visas et leurs besoins économiques. Il est important d'identifier des mécanismes adéquats capables d'aider les entreprises à répondre à leurs besoins immédiats de main-d'œuvre, notamment avec des talents internationaux s'il est clair que les compétences recherchées ne sont pas disponibles à l'échelle locale<sup>8</sup>. Les politiques migratoires qui visent à créer et déployer la mobilité des compétences et le développement de compétences sans l'aide du secteur privé risquent de s'avérer infructueuses.

---

<sup>5</sup> Branka, Jiri : *Understanding the potential impact of Skills Recognition Systems on Labour Markets*: Research Report, Service des compétences et de l'employabilité, Organisation internationale du travail, 2016, p. 50.

<sup>6</sup> [http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2016/10/Penurie de Talents Infographie Monde.jpg](http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2016/10/Penurie_de_Talents_Infographie_Monde.jpg)

<sup>7</sup> [https://www.bcgperspectives.com/content/articles/management\\_two\\_speed\\_economy\\_public\\_sector\\_global\\_workforce\\_crisis/?chapter=4](https://www.bcgperspectives.com/content/articles/management_two_speed_economy_public_sector_global_workforce_crisis/?chapter=4)

<sup>8</sup> Pour ce qui est des principes de recrutement équitables et de la reconnaissance de normes de recrutement, voir par exemple les normes internationales du travail de l'OIT et les initiatives dans les domaines de la migration et du recrutement équitable.

<sup>9</sup> À titre d'exemple, le nouveau système ePPAx mis en œuvre en Malaisie permet d'accélérer la vérification des pénuries et de la légitimité des demandes des employeurs avant l'octroi d'une autorisation de recrutement au niveau international.

**Les partenariats public-privé visant à développer les compétences des travailleurs** peuvent aussi contribuer à favoriser et faciliter la reconnaissance des compétences<sup>10</sup>. Des partenariats peuvent être formés, entre autres, pour l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation spécifiques, la gestion d'institutions de formation, l'analyse de la demande de compétences actuelle ou future, ou l'élaboration de normes d'aptitudes / compétences, de qualifications ou de matériel/programmes de formation. Citons à titre d'exemple le programme de travail temporaire de la Corée, qui offre des formations en collaboration avec des associations d'employeurs et des structures publiques de formation. Un autre exemple est le futur projet PROMISE de l'OIM financé par la DDC, dont un volet porte sur l'implication du secteur privé, qui vise à instaurer un dialogue et à nouer des partenariats entre les employeurs en Thaïlande et les partenaires responsables du développement de compétences au Cambodge, au Laos, au Myanmar, au Vietnam et en Thaïlande. Ce volet a pour objectif de combler les pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail et les déficits de compétences des travailleurs migrants<sup>11</sup>.

## 2. Approches éprouvées pour favoriser la mobilité des compétences

### A. Créer des voies d'accès régulières : choix et considérations politiques<sup>12</sup>

#### a) Identifier les exigences relatives aux compétences et les besoins du marché du travail à l'échelle nationale

Selon les conclusions de l'OCDE, les pénuries de compétences sont les principaux moteurs de l'immigration de la main-d'œuvre dans les pays développés. Plusieurs pays de l'OCDE ont établi des listes des pénuries de compétences pour déterminer l'admissibilité à la migration ou faciliter le recrutement au niveau international pour certaines professions. Les méthodes utilisées pour dresser les listes des pénuries varient, mais elles tiennent généralement compte d'un certain nombre d'indicateurs du marché du travail (tels que le taux de chômage déclaré, les taux de vacances d'emplois et la durée) et de facteurs qualitatifs, tels que les témoignages des parties prenantes ou la négociation avec les représentants des employeurs et des travailleurs (OCDE, 2014)<sup>13</sup>. Mentionnons deux exemples : la liste des compétences essentielles que l'Afrique du Sud a dressée dans le cadre de son visa destiné à attirer une main-d'œuvre qualifiée, et la liste des métiers recherchés établie par le Migration Advisory Committee britannique.

Pour évaluer les compétences des travailleurs migrants à l'aune des compétences requises sur les marchés du travail des pays de destination, il convient de recueillir et d'analyser les données provenant d'enquêtes sur les forces de travail, de même que les informations fournies par les administrations et les services de l'emploi, et d'examiner les enquêtes sur les systèmes d'éducation et les études menées auprès des travailleurs

D'après un rapport du Boston Consulting Group, les pertes en termes de PIB dues aux pénuries de main-d'œuvre devraient atteindre les 10 000 milliards de dollars entre 2020 et 2030.

<sup>10</sup> Voir par exemple à la déclaration de Groningue, qui a pour vocation de contribuer à la « libre circulation des étudiants et des travailleurs qualifiés à l'échelle mondiale » et qui a reçu l'appui de signataires issus des secteurs privé et public – <http://www.groningendeclaration.org/>

<sup>11</sup> <https://www.iom.int/news/iom-launch-elderly-caregiving-training-migrants-thailand>

<sup>12</sup> Voir par exemple le récent rapport du RSSG M. Sutherland (A/71/728), qui comprend des recommandations pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences.

<sup>13</sup> OCDE (2014) « La gestion des migrations de travail : des politiques avisées au service de la croissance économique », dans *Perspectives des migrations internationales 2014* ; OCDE (2016) *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, p. 75.

migrants eux-mêmes. Différents ensembles d'indicateurs peuvent être utilisés pour évaluer l'intégration des migrants sur le marché du travail<sup>14</sup>.

#### **b) Tirer le meilleur parti des avantages conférés par l'immigration et l'émigration**

À l'échelle mondiale, il existe différentes voies d'accès pour la migration de la main-d'œuvre temporaire et permanente, qu'elle soit intra ou inter-régionale. Ces canaux d'admission peuvent être adaptés pour répondre à la pluralité des besoins du marché du travail en termes de travailleurs de tous les niveaux de compétence (y compris les postes vacants saisonniers ou temporaires), et pour combler les pénuries endémiques et à long terme du marché de travail.

Les programmes de mobilité de la main-d'œuvre réussis s'adaptent au marché du travail et combler les pénuries de compétences à travers des voies d'accès légales temporaires et à long terme destinées aux travailleurs possédant des profils de compétences différents. Étant donné qu'il n'existe pas de solution universelle, la mise en œuvre de plusieurs programmes adaptés pourra être envisagée.

Parmi les principaux facteurs à prendre en compte pour la conception et la mise en œuvre de ces programmes de mobilité figurent les collaborations régionales et bilatérales conformes aux normes internationales du travail relatives au recrutement, la mise en place de cadres de gouvernance des migrations transparents et efficaces, la promotion du travail décent pour les travailleurs migrants et l'intégration de la problématique de la migration dans les politiques gouvernementales. En accord avec le cadre de gouvernance des migrations de l'OIM (MiGOF), le bon fonctionnement des politiques en matière de migration de la main d'œuvre requiert une « approche associant l'ensemble du gouvernement » pour assurer une intégration horizontale et verticale au niveau de l'ensemble des administrations et services nationaux et sous-nationaux.

*Certification des compétences et reconnaissance des qualifications* : les employeurs sont les principaux utilisateurs de systèmes de reconnaissance des compétences. Les inclure dans la conception des systèmes de certification et de reconnaissance des compétences, l'élaboration de méthodes d'évaluation et leur mise en œuvre s'avèrera dès lors bénéfique. Les employeurs peuvent offrir des services pour l'évaluation elle-même<sup>15</sup>. Cependant, plus un établissement est petit, moins la valeur des systèmes de reconnaissance est reconnue. Beaucoup d'efforts sont donc nécessaires pour mobiliser les employeurs dans les petites et moyennes entreprises (PME) et les convaincre de l'importance de la reconnaissance des compétences<sup>16</sup>.

Citons comme exemple le projet FOIL (renforcement des systèmes intégrés de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle) de l'OIT, qui a été mené en Amérique centrale et en République dominicaine de 2009 à 2013 avec les services publics de l'emploi et les institutions de formation professionnelle pour établir des réseaux communs visant à élaborer des normes techniques et des programmes d'études pour les compétences de la main-d'œuvre standardisés au niveau régional dans le but de définir des normes de qualité minimales communes pour la reconnaissance mutuelle des formations certifiées offertes par les différentes institutions du réseau. Cette reconnaissance constitue une étape importante pour la mobilité régionale des travailleurs qualifiés et, partant, pour l'intégration régionale.

Il existe des possibilités de nouer de véritables partenariats stratégiques à long terme avec les pays d'origine sur le développement conjoint de compétences et l'harmonisation des normes éducatives. Les enseignements tirés du processus de Bologne signé entre les nombreux États membres du Conseil de l'Europe constituent un exemple de bonne pratique et une source d'inspiration pour améliorer la comparabilité des diplômes universitaires. Les États pourraient également tirer parti de la mise en place de systèmes rationalisés, transparents et efficaces en termes de temps pour la reconnaissance et l'accréditation des qualifications étrangères et la validation des compétences,

---

<sup>14</sup> Voir par exemple Huddleston, T. ; Niessen, J. ; Dag Tjaden, J. 2013. Using EU Indicators of Immigrant Integration. Final Report for Directorate-General for Home Affairs. European Services Network (ESN) et le Migration Policy Group (MPG) pour le compte de la Commission européenne, Bruxelles.

<sup>15</sup> Strengthening Skills Recognition Systems, op.cit. p. 23.

<sup>16</sup> *Understanding the potential impact of Skills Recognition Systems on Labour Markets*, p. 58.

éventuellement déjà avant le départ. Des dispositions pourraient être prises pour adapter la pertinence de la procédure de reconnaissance aux besoins de différents secteurs, et renforcer la sensibilisation générale des employeurs et leur confiance dans les résultats des évaluations. Compte tenu de la reconnaissance croissante de l'importance de la mobilité des étudiants dans le contexte de la gestion des migrations de la main-d'œuvre, d'autres liens pourraient être examinés avec les programmes éducatifs d'échange et les possibilités de stages et d'apprentissage.

## **B. Participation du secteur privé**

Les employeurs sont les mieux placés pour identifier les compétences et les modèles d'entreprise requis pour atteindre leurs objectifs commerciaux. Consulter les employeurs lors de la planification de réformes peut s'avérer utile pour garantir le bon fonctionnement des systèmes de migration. Selon une enquête menée par l'Interface des entreprises du FMMD en 2016, les organisations multinationales, de même que les petites et moyennes entreprises, recherchent surtout la prévisibilité et l'efficacité dans les processus et systèmes d'immigration<sup>17</sup>.

Les stratégies de développement et de reconnaissance des compétences convenues entre les représentants gouvernementaux et les organisations d'employeurs et de travailleurs par l'intermédiaire du dialogue social visent à améliorer les résultats sur le marché du travail, au bénéfice non seulement des travailleurs migrants hautement qualifiés, mais aussi des travailleurs migrants semi-qualifiés et peu qualifiés qui aspirent à pouvoir choisir leur emploi, à décrocher un travail mieux rémunéré et un meilleur contrat, à faire usage de leurs compétences, à optimiser les plans de formation et à avancer dans l'évolution de leur carrière.

S'il relève de la responsabilité des États de créer des cadres juridiques pour la migration de la main-d'œuvre au niveau de l'admission, les acteurs du secteur privé ont un rôle important à jouer dans la gouvernance migratoire<sup>18</sup>. Les employeurs, les fédérations patronales et les chambres de commerce contribuent à la base de connaissances en identifiant et en prévoyant des pénuries, lorsqu'ils participent à des conseils tripartites sur les compétences, comme en Finlande ou au Royaume-Uni, ou à des conseils sectoriels sur les compétences, comme au Bangladesh. Ils sont également responsables de l'intégrité des programmes, pour atténuer le risque de violation des droits des travailleurs et d'autres formes d'exploitation et d'abus, notamment le travail forcé ou l'« esclavage moderne ». Les entreprises multinationales implantées dans plusieurs juridictions ont largement contribué à assurer que les règles du jeu en matière de responsabilité d'entreprise soient conformes aux normes et aux instruments internationaux, là où l'adoption et la ratification de ces normes et instruments ont été incohérentes.

D'autres entités du secteur privé offrent des services aux migrants, aux employeurs et aux gouvernements pour le recrutement et le déploiement de travailleurs migrants. Parmi ces acteurs figurent, entre autres, des recruteurs de main-d'œuvre, des consultants en immigration, des cliniques médicales à but lucratif, des universités et établissements d'enseignement supérieur privés, des institutions de formation professionnelle et d'évaluation, des agences de voyages, des fournisseurs de services pour la réinstallation et le « onboarding » (l'accueil), des compagnies d'assurance, des banques et d'autres institutions de prêt, ainsi que des opérateurs d'envoi de fonds.

Une plus grande participation des employeurs à l'intégration des migrants pourrait s'avérer bénéfique dans les domaines de l'orientation ciblée en milieu de travail, de la formation linguistique, de la formation liée à l'emploi et de la validation des compétences et de l'apprentissage des travailleurs en milieu de travail<sup>19</sup>. Les partenariats public-privé au niveau local pourraient renforcer l'appui dans des domaines n'ayant pas trait au travail, tels que le logement, la santé et l'éducation. Les programmes d'appui à l'intégration proposés par les acteurs étatiques et

---

<sup>17</sup> Austin Fragomen, *The Business case for migration*, décembre 2016, p. 9

<sup>18</sup> Voir l'Interface des entreprises du FMMD comme exemple de dialogue public-privé sur les politiques migratoires.

<sup>19</sup> Voir par exemple OCDE (2012), *Les migrants et l'emploi (Vol.3) : L'intégration sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse* ; OCDE (2007), *Jobs for Immigrants (Vol 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*.

non étatiques pourraient tirer avantage d'une plus grande participation des employeurs pour ce qui est de la conception et de la mise en œuvre.

### **3. Étude des meilleures pratiques et initiatives pour mettre à contribution le secteur privé**

#### **A. *Systèmes d'immigration régis par la demande***

Les programmes de soutien par l'employeur impliquent généralement que l'employeur trouve un emploi spécifique pour un immigrant avant que ce dernier ne soit autorisé à entrer dans le pays. Il s'agit d'un système régi par la demande, où les employeurs sélectionnent des travailleurs sur base des besoins de main-d'œuvre réels ou perçus ou en fonction de la liste des pénuries de métiers établie par le gouvernement. Plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, la Grèce, la Suède, l'Australie et bien d'autres proposent de tels programmes. De la même façon, une catégorie de visa pour transferts intra-société, dont disposent des pays comme l'Afrique du Sud, le Canada et l'Irlande, permet aux sociétés de déplacer à titre temporaire les cadres dont ils ont besoin afin d'améliorer l'efficacité et les compétences des employés. Les entreprises interrogées par l'Interface des Entreprises du FMMD ont exprimé la nécessité de définir clairement ces catégories de visa, avec des critères d'éligibilité objectifs, une exemption de tests de l'incidence sur le marché du travail et des traitements accélérés<sup>20</sup>. Les programmes « Trusted Employer » pourraient constituer une autre approche afin de simplifier les démarches migratoires pour les employeurs présentant de bons antécédents de conformité et de permettre des transferts de talents essentiels.

#### **B. *L'approche du capital humain : offre et systèmes hybrides***

Certains pays autorisent le recrutement sans offre d'emploi, en sélectionnant des migrants économiques sur base de leurs caractéristiques, et en se fondant sur l'hypothèse que leurs compétences vont rapidement leur permettre de trouver un emploi. Le système à points, principal moyen pour atteindre cet objectif, est en place dans plusieurs pays de l'OCDE tels que l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Japon et la Turquie. Il s'agit d'un système régi par l'offre, dans lequel les gouvernements peuvent dresser une liste de caractéristiques recherchées (comme l'éducation, l'âge, la langue, l'expérience professionnelle) chez des migrants potentiels, qui seront sélectionnés sur base de points. À titre d'exemple, l'Australie possède un système à points à l'aide duquel l'autorité d'évaluation compétente examine les qualifications, les compétences ou l'expérience des migrants acquises dans un pays étranger. Cette évaluation de trois mois doit être effectuée avant que les services australiens d'immigration ne prennent en considération les demandes d'établissement permanent.

Un modèle émergent pour assurer l'adéquation des profils de compétences aux besoins immédiats et à long terme des pays de destination est le système de Déclaration d'intérêt qui dresse une liste de candidats à partir de laquelle le gouvernement peut choisir des migrants en fonction d'un système à points. Ce modèle a été institué en Nouvelle-Zélande<sup>21</sup>, et l'Australie et le Canada l'ont également adopté. L'implication du secteur privé est importante par le fait que les employeurs font usage de la liste afin d'identifier des candidats et d'accélérer le recrutement.

#### **C. *Initiatives pour les travailleurs saisonniers***

Dans ce programme, des travailleurs qualifiés sont embauchés pour un travail saisonnier, par exemple dans les secteurs de l'agriculture ou de l'hébergement et du tourisme des pays d'accueil. Par exemple, le Régime reconnu des employeurs saisonniers (RSE) de la Nouvelle-Zélande et le Programme australien pour les travailleurs saisonniers sont des initiatives pour les travailleurs saisonniers qui ont réussi à promouvoir la mobilité des compétences temporaire et circulaire. L'évaluation de ces programmes par la Banque mondiale montre que les migrants qui y participent, ainsi que leurs familles dans les pays d'origine, bénéficient de très gros avantages financiers et

<sup>20</sup> Austin Fragomen, The Business case for migration, décembre 2016, p.12

<sup>21</sup> OCDE (2014), *Recruiting Immigrant Workers*: Nouvelle-Zélande 2014.

d'une amélioration de divers indicateurs du développement humain.<sup>22</sup> Plus largement, les États peuvent garantir aux travailleurs saisonniers l'accès à une situation régulière en offrant une protection supplémentaire à eux et à leurs employeurs. À titre d'exemple, le Mexique délivre aux travailleurs temporaires du Guatemala des autorisations pour travailler dans les régions frontalières, en fournissant un accès légal à des opportunités d'emplois transfrontaliers. Aussi bien la France que l'Italie ont commencé à délivrer des permis pluriannuels aux travailleurs saisonniers afin de faciliter la migration circulaire.

#### **D. Accords bilatéraux / multilatéraux sur la reconnaissance de compétences et les dispositions relatives à la mobilité**

Dans le cas des systèmes internationaux de reconnaissance de compétences - bilatéraux ou multilatéraux - la qualité et la fiabilité de l'évaluation posent une difficulté supplémentaire, i.e. la nécessité de recenser et de surmonter les différences dans les programmes entre les pays, en particulier la reconnaissance officielle des qualifications des migrants.<sup>23</sup> Des dispositions dans les accords de libre-échange bilatéraux et multilatéraux peuvent faciliter la circulation de travailleurs parmi les signataires et sont essentielles pour prendre en compte les besoins des partenariats commerciaux et des relations régionales. Des dispositions sur la mobilité sont tout particulièrement utiles dans les traités car elles soutiennent les activités commerciales rendues possibles par de tels accords. Elles peuvent également faciliter la reconnaissance de compétences et de titres entre les pays.

Par exemple, la CARICOM a adopté plus de 100 normes professionnelles comme base pour un cadre de qualifications régional. La *Caribbean Community Free Movement of Persons Act* (2006) prévoit la libre circulation de certaines catégories de travailleurs qualifiés grâce au certificat de reconnaissance de qualifications de compétences de la CARICOM qui accorde une entrée limitée à une période de six mois aux ressortissants de la CARICOM, s'il/si elle entre dans un État membre grâce à un certificat délivré par son pays d'origine ou par un État membre autre que le pays d'accueil. Pendant cette période, le pays d'accueil examine les qualifications et, une fois que les qualifications du demandeur satisfont aux normes de cet État membre, une entrée d'une durée illimitée lui sera accordée.

L'art. 35 du Traité révisé de Chaguaramas (2001) traite de la question de l'acceptation de diplômes, certificats et autres titres parmi les pays de la CARICOM. Il mentionne que les États membres doivent établir ou utiliser, selon le cas, des mécanismes appropriés afin d'établir des normes communes pour déterminer l'équivalence ou accorder l'accréditation de diplômes, certificats et autres preuves de qualification obtenues par des ressortissants d'autres États membres.

En même temps, l'Association caribéenne des agences de formation (CANTA) a été créée pour établir et gérer un système régional de formation et de certification pour harmoniser les systèmes nationaux d'EFTP et élaborer des normes régionales de formation et pour établir un système d'évaluation, de certification et de reconnaissance des compétences. Tout type de certification dans la région relève de la compétence du système de qualification professionnelle de la CARICOM (CVQ).

Parmi d'autres exemples figure l'accord de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) à Bali en octobre 2003, afin de développer des accords de reconnaissance mutuelle pour les comptables, architectes, ingénieurs et médecins généralistes (y compris les infirmiers et les dentistes). Les pays d'Asie-Pacifique travaillent avec l'OIT sur des lignes directrices pour le développement des « Regional Model Competency Standards » (RMCS) (modèle régional de normes de compétences), et sur une procédure pour mettre au point un système de reconnaissance des compétences afin d'uniformiser les systèmes de formation et d'accréditation des compétences.

---

<sup>22</sup> Pour plus de détails, consulter [http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/RSE\\_Impact\\_RESTAT\\_Final\\_Revision\\_Jan\\_2013.pdf](http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/RSE_Impact_RESTAT_Final_Revision_Jan_2013.pdf) et [http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/Australia\\_Pacific\\_Seasonal\\_Worker\\_Pilot\\_Scheme.pdf](http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/Australia_Pacific_Seasonal_Worker_Pilot_Scheme.pdf)

<sup>23</sup> Strengthening Skills Recognition Systems, op.cit. p. 27.



Cependant, jusqu'à présent, les Accords de reconnaissance mutuelle (ARM) sont réservés uniquement aux professions hautement qualifiées.

Le MERCOSUR (le Marché Commun du Sud) a adopté une résolution permettant la reconnaissance mutuelle de compétences entre organismes professionnels. Encore une fois, elle ne concerne que les professions hautement qualifiées suivantes : agriculture, agronomie, géologie et ingénierie.

### E. Partenariats de compétences mondiaux

Les pays de destination peuvent concevoir des moyens pour participer au financement de la formation d'émigrants qualifiés avant qu'ils ne migrent, en reliant ainsi la création et la mobilité de compétences. Citons par exemple l'aide financée par l'Australie, le collège technique Australie-Pacifique (APTC)<sup>24</sup>, qui est financé par l'aide au développement australienne. Cette institution finance et organise des programmes de formation professionnelle dans cinq pays insulaires en développement du Pacifique pour des milliers de travailleurs et a pour objectif de leur donner la possibilité de trouver un emploi dans le pays ou à l'étranger, y compris en Australie.

Parmi d'autres exemples de partenariats de compétences mondiaux figurent des projets mis en œuvre par la coopération allemande au développement (à travers l'Agence de coopération internationale allemande pour le développement, la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*, GIZ). Dans le projet *Triple Win*, la GIZ et le Service emploi international (ZAV) de l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) recrutaient des infirmiers en Serbie, Bosnie-Herzégovine, aux Philippines et en Tunisie pour le marché du travail allemand. Ce projet a bénéficié aux établissements de soins de santé en Allemagne, aux infirmiers et à leurs pays d'origine. La GIZ et les employeurs en Allemagne ont soutenu le processus d'immigration et ont aidé les infirmiers à s'établir. Avant leur départ, les infirmiers ont suivi des formations linguistiques et portant sur les soins infirmiers afin de se préparer pour leur emploi et leur vie en Allemagne. La GIZ s'est également associée à des employeurs d'infirmiers gériatriques en Allemagne pour financer des formations linguistiques et en soins infirmiers pour des infirmiers vietnamiens locaux. Les infirmiers ont ensuite complété un stage écourté en Allemagne et travaillent en Allemagne. Ce modèle existe encore aujourd'hui et il a été repris par d'autres organismes.<sup>25</sup>

En mars 2017, le gouvernement fédéral du Canada a lancé un projet pilote pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs en Nouvelle-Écosse. Alors que le taux de chômage est de 8 %, il y a paradoxalement une grave pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs de la région, y compris dans des usines de transformation du poisson de Nouvelle-Écosse.

Ce programme innovant de trois ans, appelé **Programme pilote d'immigration au Canada atlantique**, permettra aux employeurs de proposer des emplois et une voie directe pour l'obtention de la résidence permanente aux travailleurs qualifiés et semi-qualifiés et aux diplômés étrangers.

Aucun candidat canadien ne doit être disponible et il faut un programme d'établissement obligatoire pour chaque demandeur. En 2017, 2.000 candidatures – dont le travailleur et les membres de famille qui l'accompagnent - seront acceptées au total.

D'autres exemples comprennent la formation de marins migrants, soutenue dans les Philippines et les Kiribati par des sociétés de transport maritime et des agences d'aide de pays donateurs. Des

<sup>24</sup> Clemens, M. et al. 2014. "Skill Development and Regional Mobility: Lessons from the Australia-Pacific Technical College", CGD Working Paper 370. Washington, DC: Center for Global Development.

<sup>25</sup> "Vietnam expands nursing labour export to Germany," *Communist Party of Vietnam Online Newspaper*, 26 déc. 2016, consulté le 8 mars 2017, <http://en.dangcongsan.vn/social-affairs/vietnam-expands-nursing-labour-export-to-germany-421463.html>.

formations techniques pour les migrants yéménites au Qatar sont soutenues au Yémen par la société qatarie Silatech. Dans une étude réalisée pour analyser un projet pilote visant à évaluer l'impact d'un programme de formation institué par le Ministère des Ressources Humaines et de l'Émiratisation (MOHRE) des Émirats Arabes Unis (EAU), les premières conclusions laissent à penser que l'acquisition de nouvelles compétences à travers le programme de formation a un impact positif sur les résultats attendus pendant la phase d'évaluation de travailleurs peu qualifiés ; cela signifie qu'un travailleur devrait obtenir de meilleurs résultats à l'évaluation s'il a suivi une formation au préalable.<sup>26</sup>

Le *Porsche Training and Recruitment Center* en Asie constitue un autre exemple. Il s'agit d'un programme RSE qui est prévu pour de jeunes Philippins défavorisés qui souhaitent devenir des spécialistes en mécanique auprès de Porsche Service. Au cours d'un programme de 19 mois, les participants suivent d'abord une formation professionnelle de 10 mois au *Don Bosco Technical Institute* à Manille. Les 120 meilleurs étudiants sont ensuite sélectionnés pour poursuivre une formation de 9 mois par des spécialistes de Porsche qui comprend également des cours d'anglais.

## F. Autres initiatives

### a. Initiatives de perfectionnement professionnel

Le secteur privé contribue régulièrement au perfectionnement professionnel et à la formation de populations migrantes et non-migrantes. Selon l'enquête 2016 sur la pénurie de talents menée par ManpowerGroup, 53 % de leurs employeurs sondés proposent des possibilités de développement et de formation à leurs employés en raison d'un déficit de compétences, ce qui représente une augmentation de près de 30 % par rapport aux années passées.<sup>27</sup> De nombreux groupes de la société civile et des groupes soutenus par le gouvernement appuient le secteur privé dans ses initiatives de perfectionnement professionnel afin de faire face aux pénuries de main-d'œuvre. Certaines initiatives visent à mieux utiliser les talents locaux et comprennent des programmes spécifiques afin d'accroître le nombre de femmes, de populations marginalisées et de jeunes dans la population active.<sup>28</sup> D'autres ont pour objectif d'intégrer les populations de migrants et de réfugiés du pays dans les forces de travail nationales. Une collaboration supplémentaire entre le secteur privé et les gouvernements<sup>29</sup> pourrait tout particulièrement profiter à des programmes de perfectionnement professionnel englobant la mobilité axée sur la formation à l'échelle mondiale.<sup>30</sup>

### b. Initiatives de reconnaissance de titres acquis à l'étranger

La reconnaissance de qualifications étrangères étant une procédure complexe, la collaboration et l'orientation sont importantes. Au Canada par exemple, une Alliance canadienne des services d'évaluation des diplômes a été créée afin d'uniformiser les services d'évaluation des titres pour les immigrants qualifiés au niveau de chaque province. De façon plus générale, le Canada

---

<sup>26</sup> Pour plus de détails, veuillez consulter *Pilot Project on Skills Development, Certification, and Recognition*, Progress Report, Dialogue d'Abou Dhabi.

<sup>27</sup> [http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2016/10/Penurie de Talents Infographie Monde.jpg](http://www.manpowergroup.fr/wp-content/uploads/2016/10/Penurie_de_Talents_Infographie_Monde.jpg) ; En Allemagne, la campagne « We Together » représente des douzaines d'entreprises ayant rendu public leur engagement à intégrer des réfugiés dans la main-d'œuvre allemande au moyen de telles formations : <http://www.wir-zusammen.de/home>.

<sup>28</sup> L'emploi de groupes sous-représentés est traité dans le groupe de travail B20 en Allemagne sur l'emploi et l'éducation, <https://www.b20germany.org/priorities/employment-education/> ; au Canada, les associations sectorielles telles que le Conseil des Technologies de l'Information et des Communications et la British Columbia Construction Association disposent de programmes de formation et de recrutement afin d'inclure les femmes, les membres des Premières nations, les populations locales de migrants et les jeunes dans la population active.

<sup>29</sup> Voir l'exemple du mégaprojet de Siemens en Égypte, où plus de 600 ingénieurs et techniciens égyptiens suivent des formations en Allemagne sur des dispositions de maintenance et d'exploitation pour un nouveau projet de centrale électrique en Égypte : [http://www.middleeast.siemens.com/eg/en/news\\_press/press\\_releases/first-batch-of-600-egyptian-trainees-return-from-germany-commence-work-at-mega-power-plants.htm](http://www.middleeast.siemens.com/eg/en/news_press/press_releases/first-batch-of-600-egyptian-trainees-return-from-germany-commence-work-at-mega-power-plants.htm).

<sup>30</sup> À titre d'exemple, le programme bilatéral du Japon pour les infirmiers et les aides-soignants en institution, recrutés en Indonésie et aux Philippines. Leur formation s'effectue sur le lieu de travail et elle est subventionnée par les autorités du Japon, et ils ont trois ans pour préparer leur examen de diplôme.

applique l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) aux domaines politiques, y compris à l'immigration, et accorde de l'attention à la différence entre les sexes sur les questions liées à la reconnaissance de compétences des immigrants.

En Allemagne, un nouveau site web, « Recognition in Germany », a été développé dans le but de fournir un guichet unique d'information axé principalement sur les utilisateurs individuels - mais aussi sur les employeurs et les intervenants susceptibles d'influencer le système. Aux utilisateurs individuels, il fournit des informations susceptibles de les aider à comprendre le processus de reconnaissance et à s'orienter. Actuellement, le site est disponible en neuf langues et aussi en allemand simplifié pour ceux qui ont un certain niveau - limité - de l'allemand. Le site fournit des informations relatives au travail en Allemagne et indique les manières de trouver des conseillers d'orientation, des informations en matière des affaires juridiques et de la procédure de reconnaissance-même, et, le plus important, des informations sur les professions en question et sur les autorités pouvant donner l'évaluation des acquis.

#### 4. Perspectives - défis et opportunités

**Il existe différents moyens de mettre à contribution le potentiel du secteur privé**, en particulier de promouvoir des partenariats de mobilité des compétences, la formation (aussi bien dans le pays d'origine que dans le pays de destination), comme de promouvoir les droits des travailleurs migrants (à travers des structures volontaires d'accréditation comme p.ex. IRIS<sup>31</sup>, ou à travers des rapports RSE réguliers). Il serait également intéressant de considérer le pour et le contre d'élargir les systèmes de reconnaissance des compétences aux professions peu qualifiées et semi-qualifiées. Les États pourraient également étudier des moyens pour que les employeurs et les employés renforcent leur confiance dans les politiques de développement et de reconnaissance de compétences et y adhèrent davantage, en démontrant qu'ils sont capables d'améliorer l'employabilité des travailleurs ainsi que la productivité et la compétitivité des entreprises.

Sur la plateforme FMMD, l'Interface des Entreprises du FMMD, lancée en 2015 lors de la réunion au Sommet du FMMD à Istanbul, constitue un exemple à suivre de dialogue public-privé pour promouvoir ce même dialogue et renforcer l'implication de sociétés internationales dans le développement d'une politique migratoire. Elle promeut des politiques migratoires plus transparentes, efficaces, prévisibles et humaines, en tenant compte des besoins du marché du travail et des perspectives économiques. Elle met l'accent sur des stratégies de partenariat avec les gouvernements afin de faire progresser la mobilité des compétences et les partenariats, et sur le développement d'un récit plus efficace concernant les avantages de la mobilité des compétences.

Il existe de nombreuses autres innovations qui permettent au secteur privé de mieux déterminer ses besoins et de les faire correspondre de manière plus efficace au vivier croissant de talents mondial. Les technologies émergentes sont susceptibles de transformer plusieurs aspects de l'acquisition et du déploiement des compétences au niveau mondial. La formation en ligne, les sites spécialisés dans l'emploi et l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois, et les outils d'évaluation des compétences numériques sont capables de transformer la manière dont les sociétés identifient et forment le vivier de talents mondial. Le gouvernement canadien, en partenariat avec des programmes provinciaux et des associations sectorielles comme le Conseil des Technologies de l'Information et des Communications (CTIC) et l'Association de la Construction en Colombie Britannique (BCCA) propose des formations en ligne spécifiques par branche d'activité et un service d'orientation avant l'arrivée au Canada.<sup>32</sup>

**En ce qui concerne les défis, le manque de ressources et de données reste important.** L'absence de données détaillées et de qualité constitue l'un des principaux obstacles pour quantifier l'étendue de la mobilité des compétences dans le monde entier. L'insuffisance de données sur les flux

<sup>31</sup> Pour plus de détails, consulter : <https://iris.iom.int/>

<sup>32</sup> <http://www.cic.gc.ca/francais/nouveaux/avant-services.asp> ; voir <https://migranthire.com/> pour une approche innovante des équivalences d'emploi ; voir <https://codility.com/> pour un exemple d'évaluation des compétences en ligne.

d'immigration et d'émigration selon le niveau de compétence freine également certains pays dans leurs possibilités d'évaluer leur situation en capital humain net et, ainsi, l'efficacité de leurs politiques d'immigration, d'éducation et du marché du travail.<sup>33</sup> Un autre défi est de **prévenir les pratiques d'exploitation et de garantir la protection des droits des migrants**. Les conventions internationales existantes et les cadres juridiques sont disponibles pour guider les parties prenantes afin de garantir que les droits de l'homme des travailleurs migrants soient protégés et que les politiques soient appliquées de manière à prévenir l'exploitation de travailleurs migrants. S'agissant du respect des droits de l'homme, le rôle des entreprises commerciales est défini dans les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui indiquent des méthodes appropriées à utiliser (y compris un devoir de diligence en matière des droits de l'homme) et qui reconnaissent les enjeux spécifiques auxquels font face les travailleurs migrants et leurs familles. Il est important de lutter contre **les acteurs cherchant à exploiter frauduleusement de tels programmes**. L'exploitation frauduleuse de ces programmes compromet la confiance du public, entrave les capacités d'atteindre pleinement les objectifs des programmes et peut entraîner de nombreux frais financiers et sociaux supplémentaires<sup>34</sup>.

(Les **questions directrices** seront ajoutées au document de travail et distribuées ultérieurement.)

---

<sup>33</sup> Artuc, E. et al. A Global Assessment of Human Capital Mobility: The Role of Non-OECD Destinations, World Development Vol. 65, pp. 6-26, 2015.

<sup>34</sup> Certains thèmes et initiatives abordés dans ce document peuvent également s'avérer pertinents pour les réfugiés.