

## **Document de référence**

(Version originale : anglais)

### **Table Ronde 1 : Mobilité du travail pour un développement inclusif**

**Session de Table Ronde 1.1 : Compétences au-delà des frontières et emplois au bénéfice du développement humain.**

**Co-présidences de la TR 1.1 :** Île Maurice et Émirats arabes unis (Émirats arabes unis).

**États membres et participants à la préparation de la session :** Bangladesh, Costa Rica, France, Allemagne, Philippines, Suède, Suisse, OIT, OIM.

**Coordinateurs de la Table Ronde 1 :** Dr Irena Omelaniuk et Dr Salomon Samen

Ce document a été préparé par la Dre Sue Parker, Senior Manager du Cadre des Certifications auprès de l'autorité compétente des Émirats arabes unis, le *National Qualifications Authority*, qui coordonne les contributions des co-présidents de la TR 1.1, des membres de la TR et des coordinateurs de la TR 1. Ce document vise à informer et à stimuler la discussion de la Session de TR 1.1, lors du sommet du FMMD, qui se tiendra à Maurice en novembre 2012. Ce document n'aborde pas de façon exhaustive le thème de la Session 1.1 et ne reflète pas nécessairement les opinions des organisateurs de ce sommet du FMMD ou celles des gouvernements engagés dans les activités du FMMD.

## ***Résumé analytique***

Ce document de référence sert de base à la phase préparatoire et aux discussions de la Session de Table Ronde 1.1 du sommet FFMD 2012. Il propose des résultats et des éléments factuels découlant d'études récentes sur les politiques et les pratiques qui soutiennent le postulat fondamental de cette Table Ronde : l'opportunité de travailler à l'étranger peut accélérer le développement humain si des conditions et des mesures adéquates ont été mises en place, afin de permettre aux travailleurs migrants d'acquérir de nouvelles compétences, de les valoriser, de bénéficier de la reconnaissance de leurs compétences dans leur pays d'origine et d'accueil et de retourner chez eux avec un bagage susceptible de faciliter grandement leur réinsertion socio-économique. Les compétences et l'emploi constituent des piliers de toute stratégie de développement, que le pays concerné reçoive ou envoie des travailleurs migrants. Par conséquent, l'éducation et les revenus sont des indicateurs clés de l'indice de développement humain du PNUD.

Ce document analyse les moyens que peuvent mettre en œuvre les États, le secteur privé et les autres parties prenantes pour améliorer les connaissances, les compétences et les perspectives d'emploi de celles et ceux désireux de travailler à l'étranger. Ils doivent prendre en compte leur retour au pays, notamment dans le contexte de la main-d'œuvre circulaire ou mobile dans le monde entier.<sup>1</sup> De plus, ce document s'appuie sur les précédents du FFMD sur la maximisation des avantages que représente la migration en faveur du développement, particulièrement par le biais d'accords de coopération conclus entre les pays d'origine et de destination pour faciliter la mobilité et la circulation de la main-d'œuvre et des compétences, dans un intérêt mutuel de développement.<sup>2</sup> Des exemples de tels accords de coopération sont décrits brièvement dans l'Annexe 2.

### ***1. Description du contexte***

#### ***1.1 Objectifs et exposé des motifs***

Ce document poursuit les objectifs clés de la TR 1.1, à savoir :

1. Identifier des modèles efficaces (ou les stratégies requises pour en créer) de formation professionnelle, de renforcement et de reconnaissance des compétences, dans le but d'optimiser, grâce au cycle migratoire, les bénéfices en matière de développement ;
2. Contribuer au débat élargi de la Table Ronde 1 concernant les moyens d'améliorer le potentiel de développement humain dans les pays d'origine, de transit et de destination, au moyen de stratégies d'adéquation entre la demande et l'offre d'emplois ; soutenir les membres de la diaspora, qui représentent de potentiels agents du développement ; contribuer aux débats élargis sur les cadres législatifs relatifs à la migration, qui permettront d'atteindre les buts précités ;
3. À plus long terme, améliorer les connaissances, les compétences et les perspectives d'emplois des migrants une fois de retour dans leur pays d'origine, notamment pour ceux embauchés avec des contrats de travail temporaires et circulatoires à l'étranger.

---

<sup>1</sup> Tandis que la mobilité de la main-d'œuvre advient au sein de contextes tantôt temporaires, tantôt permanents, régularisés ou non-régularisés, cette session de Table Ronde se limitera à une discussion sur le développement des compétences, sur la certification et la reconnaissance pour une amélioration de la correspondance des offres d'emplois par rapport à leur demande, à l'étranger et dans le pays d'origine, notamment dans le cadre de la mobilité de la main d'œuvre temporaire et circulaire régulières.

<sup>2</sup> Le présent document est structuré de façon à présenter la mise en pratique et des exemples fondés sur des expériences réelles, tant que faire se peut. Lorsqu'une compréhension plus approfondie nécessite plus de détails, ceux-ci figurent sous forme de notes de bas de page dans l'Annexe 2, les termes utilisés dans le document figurent à l'Annexe 1.

À ce jour, le FFMD a traité avec succès plusieurs aspects de la mobilité internationale de la main-d'œuvre et de ses avantages pour le développement, en particulier au moyen de la protection et de l'autonomisation des travailleurs sous contrat à l'étranger. Il reste toutefois des fossés à combler et de nouvelles perspectives à considérer en ce qui concerne la conception et la mise en œuvre de politiques plus complètes pour le développement, l'amélioration, la certification et la reconnaissance des compétences favorables à l'emploi. Car ces compétences doivent pouvoir garantir des avantages tant aux migrants qu'à leurs pays d'origine et d'accueil.

## **1.2 Politique de renforcement des compétences des travailleurs migrants**

Avec l'accroissement permanent de la mobilité, des travailleurs dans le monde, de nombreux gouvernements reconnaissent aujourd'hui qu'il serait dans leur intérêt mutuel de créer conjointement des conditions propices à la formation du capital humain, à la mobilité des compétences et aux investissements productifs des migrants. L'objectif est de tirer le meilleur parti de la mobilité de la main d'œuvre pour obtenir de meilleurs résultats en matière de développement.<sup>13</sup> Les politiques de migration ne doivent pas se cantonner à la légalité d'un statut, mais aussi prévoir des cadres facilitateurs, au sein desquels les migrants pourraient acquérir des compétences et une expérience qui leur permettraient de gravir l'échelle sociale dans les pays d'origine et de destination.<sup>4</sup>

Dans beaucoup de pays de destination, on prend de plus en plus conscience du fait que la migration peut satisfaire des demandes de main d'œuvre en pleine évolution et apporter de l'innovation aux sociétés qui subissent des changements démographiques majeurs.<sup>ii</sup> Par exemple, en Suède, le recours à l'expérience, à la connaissance et aux réseaux professionnels de la diaspora et des migrants est perçu comme un moyen de canaliser les idées vers l'innovation et le développement. Un cadre juridique flexible et favorable peut faciliter la libre circulation des migrants entre leur pays d'origine et d'accueil et contribuer au développement économique et humain chez eux et dans le pays de destination.<sup>iii</sup>

La migration temporaire, à durée limitée puisqu'elle implique un permis de séjour, est souvent utilisée pour pallier un manque de main d'œuvre, mais elle ne contribue pas toujours au développement humain. Certains migrants sont employés dans des conditions où ils voient leurs compétences stagner ou régresser (c'est ce que l'on appelle la « déqualification »), dans un emploi qui ne correspond pas à leur profil (par exemple, un titulaire de diplôme universitaire qui serait employé comme personnel de maison), auquel cas il s'agirait d'un brain waste (« gaspillage de cerveaux ») pour l'économie des pays concernés. La majorité des accords de migration circulaire temporaire sont associés à de faibles qualifications et sont, par définition, « transitoires ». Il peut donc être plus difficile pour un travailleur d'acquérir des compétences susceptibles de faciliter sa réinsertion dans le marché du travail à son retour au pays. C'est pourquoi il est important que le programme de migration comprenne dès le départ des mesures de réintégration. Souvent, les États d'origine ne font pas le lien entre les programmes de formation professionnelle à l'étranger, ou les programmes d'émigration de la main d'œuvre, et leurs propres besoins sectoriels ou d'autres programmes au niveau national.

La sous-exploitation des compétences et la déqualification constituent des obstacles à l'optimisation des avantages de la migration de la main d'œuvre en faveur du développement. Toutefois, la sous-exploitation des compétences ne conduit pas nécessairement à une déqualification. De nouvelles compétences recherchées dans le pays d'origine peuvent être acquises et mises en valeur en vue d'une réinsertion : gestion de projets, gestion financière ou administration de petites entreprises et compétences

---

<sup>3</sup> Holzmann, R. et Pouget-Hirscheegg V. (2011). *Admission Schemes for Foreign Workers: A Labour Market Tool for National Economic Development*, p. 8.

<sup>4</sup> Vertovec S, (2007) *Circular Migration: The way forward in global policy?* Institute of Migration, université d'Oxford (le premier paru dans *Around the Globe*, une publication du Monash Institute for Study of Global Movement Australie).

linguistiques. De plus, si le développement humain de l'individu ne se mesure qu'en termes de revenus accumulés, la déqualification ne poserait de problème qu'au retour au pays, si un travailleur ne parvenait pas à obtenir un meilleur salaire que celui qu'il percevait avant son départ à l'étranger. Pour mieux comprendre et relever ces défis, il faut les envisager dans le cadre du cycle migratoire complet, dans les deux pays.

Les pays d'origine sont de plus en plus préoccupés par la sous-utilisation des compétences des immigrés dans leur pays d'accueil (au sein de l'Union européenne, par exemple). Pourtant, peu d'entre eux prennent les dispositions nécessaires pour veiller à la bonne utilisation de ces compétences nouvelles ou renforcées au moment du retour au pays. Les pays de destination et d'origine doivent mettre en place des systèmes pour promouvoir le développement des compétences, la certification, la reconnaissance et l'affectation d'emplois adéquats, dans une démarche de bénéfice mutuel. Ces systèmes peuvent être unilatéraux, bilatéraux, voir multilatéraux, (par exemple entre l'Union européenne et l'Afrique).

La validation ou la reconnaissance des compétences doivent faire l'objet d'un processus simple à comprendre et à appliquer. Les migrants doivent en effet pouvoir faire reconnaître leurs qualifications et leur nouvelle expérience et tirer le meilleur parti de leur expérience professionnelle à l'étranger.<sup>iv</sup> L'impact de telles politiques et pratiques, comme en témoignent les expériences australienne et, consiste à faciliter une meilleure correspondance des emplois avec les compétences actuelles des migrants.

Des éléments<sup>v</sup> suggèrent que les approches du secteur privé sont susceptibles d'apporter la meilleure adéquation compétences-emploi. Mais bien souvent, les employeurs ne sont pas suffisamment impliqués dans le processus de développement, d'amélioration et de reconnaissance des compétences dans la plupart des pays de destination et d'origine.<sup>vi5</sup> Les gouvernements doivent établir des normes appropriées, qui reposent sur des références internationales, ainsi que des cadres juridiques favorables à la migration. L'implication des employés et des associations professionnelles dans le processus de reconnaissance des compétences pourraient ainsi permettre d'adapter les procédures d'évaluation aux réels besoins du marché du travail.<sup>vii</sup> C'est ce qu'ont fait certains pays de destination développés, tels que l'Australie, le Canada, l'Allemagne et la Suisse. Leur démarche sert naturellement les intérêts spécifiques de ces marchés du travail, mais elle constitue aussi un modèle à suivre dans d'autres pays, y compris les pays d'origine. Plusieurs approches intéressantes sont en cours de développement dans les pays membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), où l'activité économique repose essentiellement sur la main d'œuvre migrante.<sup>viii</sup>

Des accords bilatéraux peuvent proposer des cadres efficaces pour le développement des compétences et la mise en correspondance des emplois. Les pays tels que l'Allemagne expérimentent actuellement de tels accords avec certains pays du sud-est de l'Europe, en particulier dans le domaine des soins. Certains accords bilatéraux ont été débattus lors d'assemblées antérieures du FFMD (par exemple : Maurice-Canada/France ; Sénégal-France ; Colombie-Espagne).<sup>6</sup> Toutefois, la plupart des pays d'origine ont peu d'influence sur les politiques migratoires des pays de destination à revenu élevé. Par exemple, bien que les Philippines aient défini un salaire minimum pour les travailleurs philippins à l'étranger dans bon nombre de postes clés, en l'absence d'accord bilatéral, les pays de destination pourraient préférer laisser les niveaux de salaires être déterminés par le marché.

---

<sup>5</sup> *Skills Recognition for Returning Migrant Workers*: Note de l'atelier régional de formation ILO/SKILLS – AP/KOREA sur l'évaluation des compétences des travailleurs migrants de retour dans leurs pays d'origine, tenu les 15 et 16 septembre 2010 à Bangkok (Thaïlande)

<sup>6</sup> Certains pays africains, tels que le Sénégal, ont conclu des accords avec la France, pour permettre à leurs travailleurs de bénéficier totalement des avantages de la loi française en matière d'aides et de sécurité sociales. L'Algérie, le Maroc, les Philippines et la Tunisie ont conclu des accords avec leurs principaux pays de destination pour s'assurer que leurs émigrés bénéficient de la sécurité sociale et pour les protéger contre le racisme et la xénophobie (Black R et Hilker L [2004]).

## 2. Bonnes pratiques d'acquisition et de développement des compétences des migrants, et de mise en correspondance des emplois

### 2.1 *Le rôle et la valeur du développement, de la certification et de la reconnaissance des compétences*

À moins que le pays de destination ne leur ait offert une formation, il est peu probable que des migrants qui occupent un poste peu qualifié à l'étranger acquièrent des compétences qui favorisent leur réinsertion une fois de retour dans leur pays d'origine. Si les migrants ont reçu une formation lors de leur séjour à l'étranger, leur expérience initiale est dans tous les cas enrichie. Bien souvent, l'acquisition de compétences peut être fortuite, comme c'est le cas pour l'apprentissage des langues. Mais même lorsque des compétences acquises à l'étranger sont d'un faible niveau, elles peuvent servir aux migrants à trouver un emploi ou à contribuer à l'activité économique dans leur pays, si tant est que ces derniers aient mis en place des mécanismes de reconnaissance et de validation de ces compétences.<sup>7</sup>

Dans des pays tels que l'Inde, l'acquisition de compétences de base améliore les conditions de vie des individus, de leur famille et même de leur quartier.<sup>8</sup> Certains participants pourraient considérer l'acquisition de compétences comme une étape vers la migration : justifier de compétences de base, ayant fait l'objet d'une évaluation, avant de quitter leur pays d'origine. Si l'on établissait d'autres conditions requises pour la migration, telles que des visites médicales, qui seraient vérifiées *in situ* (et si ces dispositifs étaient plus facilement accessibles), les migrants seraient à la fois mieux préparés et prêts à être embauchés dès leur rencontre avec des agents de recrutement ou des employeurs potentiels.

Des initiatives similaires doivent reposer sur des *accords de reconnaissance mutuelle* et sur des cadres de qualifications nationaux ou régionaux (*méta*) selon lesquels un pays met en équivalence des acquis pédagogiques avec des programmes de formation comparables d'autres pays. Cela permettrait aux migrants, dès leur arrivée dans un pays de destination, de continuer à développer leurs compétences et de transférer les compétences acquises là-bas dès leur retour au pays, à la fin de leur contrat de travail.

Des cadres de qualifications nationaux<sup>9</sup> et des programmes de reconnaissance mutuelle servent de plus en plus de mécanisme de comparaison et de référencement des qualifications délivrées dans différents pays. Lorsque ces cadres sont reliés ou référencés au-delà des frontières nationales, voire sur le programme régional – par exemple, le cadre des qualifications européennes (EQF), le cadre ASEAN ou encore le nouvel *Arab Qualifications Framework* (cadre de qualifications arabe) destiné aux régions du Golfe et MENA – la mobilité du marché de la main d'œuvre transnationale en est facilitée. S'agissant plus spécifiquement des compétences, certains pays sont en train de créer des cadres nationaux de développement des compétences (CNDC). C'est notamment le cas de l'Afrique du sud, qui élabore une définition des connaissances, des compétences et des attitudes requises sur le lieu de travail.<sup>ix</sup> Les CNDC permettent également de protéger la main d'œuvre nationale d'un pays qui accueille beaucoup d'immigrés, car ces derniers n'ont pas toujours les compétences recherchées.

---

<sup>7</sup> McCormick B et Wahba J *Return International Migration and Geographical Inequality: the case of Egypt*. Journal of African Economics 12(4) 2003.

<sup>8</sup> Il y a au moins une organisation qui propose des apprentissages en zones rurales, en y apportant des équipements sans fil et reliés par satellite, sur des camions ou même à dos d'éléphants, notamment dans les zones où la fourniture d'électricité est peu fiable. Des formations efficaces peuvent être dispensées à bas coût, avec des professeurs joignables en ligne, qui accompagnent les apprenants lorsqu'ils appliquent leurs compétences fraîchement acquises en temps réel.

<sup>9</sup> Voir la recherche de l'OIT sur les cadres de qualifications nationaux : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/meetingdocument/wcms\\_126589.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf)

Il est important d'organiser sans tarder des discussions au sujet d'un Programme international de reconnaissance mutuelle, soutenu par l'UNESCO pour assurer l'homogénéisation et la reconnaissance des compétences des migrants, au même titre que des citoyens du pays. Dans l'Union européenne, différents cas soulignent la diversité des systèmes d'évaluation, dévalidation et de reconnaissance des acquis pédagogiques formels, mais aussi informels et « non formels », des immigrés non européens.<sup>10</sup> Le cadre de reconnaissance automatique de l'UE par le biais des CNDC ne s'applique actuellement qu'aux citoyens de l'Union européenne migrant d'un État membre à un autre<sup>11</sup> et non pas aux autres ressortissants (il convient de préciser que la Fondation européenne pour la formation œuvre actuellement à l'intégration des pays européens voisins dans ce cadre de reconnaissance automatique). Il en est déjà ressorti d'intéressants enseignements. Par exemple, la fragmentation et la complexité des procédures de reconnaissance aux niveaux international et national<sup>12</sup>, en raison des structures administratives propres à chaque pays et des rôles différents des acteurs infranationaux, découragent d'office les migrants à faire reconnaître leurs qualifications. D'où les initiatives actuelles de création de systèmes internationaux de reconnaissance qui simplifient ce processus.<sup>13</sup>

Néanmoins, au sein de l'Union européenne (plus particulièrement au Royaume-Uni et aux Pays-Bas), il existe des systèmes de validation d'acquis par des modes d'apprentissage informel ou sur le lieu de travail autres qu'une formation officielle (titres universitaires et autres diplômes.). Une loi sur la reconnaissance promulguée récemment en Allemagne favorise la considération de l'expérience opérationnelle acquise à l'étranger lorsque l'expérience à l'étranger est insuffisante pour obtenir une reconnaissance totale des acquis. Cette loi propose en outre des solutions pour obtenir une reconnaissance totale. Pour réduire la complexité de la procédure de reconnaissance, il convient notamment de créer des organes uniques (centralisés) pour une reconnaissance de l'expérience/des compétences au niveau national<sup>14</sup> et pour améliorer la coordination entre les différentes autorités impliquées.

Les programmes de reconnaissance peuvent aussi s'appliquer au niveau national. Par exemple, l'Ukraine et les Philippines exploitent le Passeport-compétences du *Saskatchewan Institute for Applied Science and Technology (SIAS) Skills Passport Scheme*<sup>x</sup> pour réduire les coûts et les risques encourus par les employeurs des pays de destination. Ce dispositif soutient également le programme de migration circulaire Maurice-Canada. En Allemagne, certains hôpitaux adaptent la formation des infirmiers et des aides-soignants de Bosnie-Herzégovine pour faciliter et accélérer le développement des compétences.<sup>xi</sup> Le *National Recognition Information Centre* (Centre britannique d'information sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes) offre des conseils sur les méthodes de comparaison des qualifications internationales, ce qui facilite le recrutement par les employeurs au Royaume-Uni.<sup>xii</sup> Il est utilisé comme référence dans d'autres pays. Lorsque les définitions sont basées sur des classifications professionnelles courantes ou sur des normes internationales, telles que celles de l'ISCO<sup>15</sup>, ces « passeport-compétences » constituent une base commune pour soutenir la mobilité des migrants. Des

---

<sup>10</sup>Voir le réseau IOM LINET de l'OIT (IOM LINET, [www.labormigration.eu](http://www.labormigration.eu)).

<sup>11</sup>Selon certaines sources non officielles, même cette procédure (au sein de l'UE) ne fonctionne pas automatiquement et implique souvent la reconnaissance des compétences par des tests d'évaluation.

<sup>12</sup> Par exemple, il existe quatre cadres de qualifications au Royaume-Uni, ce qui complique les programmes de reconnaissance mutuelle entre les nations du Royaume-Uni et les établissements de formation professionnelle/d'enseignement supérieur du Royaume-

Uni : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/meetingdocument/wcms\\_126589.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf)

<sup>13</sup> Voir également la note de fin de document xxi à la page 4 (version anglaise).

<sup>14</sup> Tels que le NARIC au RU.

<sup>15</sup>La CIP (ISCO) est un outil qui sert à catégoriser les professions en groupes clairement définis, selon les fonctions et responsabilités attachées à un emploi. Ses objectifs principaux consistent à établir : une base pour la réalisation de rapports internationaux, la comparaison et l'échange international de données statistiques et administratives sur les métiers ; un modèle pour le développement de classifications professionnelles nationales et régionales et un système qui pourrait être utilisé directement dans des pays qui n'ont pas encore créé leur propre classification nationale. Plusieurs pays ont recours à la CIP pour définir les professions, ce qui facilite les comparaisons internationales et les éventuelles formations ainsi que l'application de critères professionnels communs.

programmes, tels que les *Construction Skills card schemes* (fiches de compétence pour la construction) mis en œuvre au Royaume-Uni<sup>xiii</sup>, procurent un « passeport » à partir des compétences indispensables dans les métiers du bâtiment.

## 2.2 *Le développement des compétences et l'adéquation compétences-emploi*

Il existe un moyen efficace de procurer aux migrants des compétences qui seront reconnues et leur permettront d'être employés à l'étranger : il s'agit d'encourager l'employeur étranger à investir dans la formation académique et professionnelle de la main d'œuvre requise dans le pays de destination. Afin de maximiser les avantages des programmes de certification et de reconnaissance, les pays d'origine et de destination peuvent collaborer pour s'assurer que les compétences acquises avant l'émigration sont bien reconnues dans le pays de destination. Nous aborderons ce point plus en détail dans la section 2.4.

Plusieurs pays d'origine ont adapté leurs programmes nationaux de formation (académique et professionnelle) nationales pour proposer des filières et des qualifications reconnues à l'international. Elles concernent un large éventail de secteurs rencontrant une pénurie de compétences dans des pays à revenu élevé (notamment dans l'hébergement touristique, la santé et l'enseignement ; en Inde<sup>16</sup>, aux Philippines<sup>17</sup>, en Jamaïque<sup>18</sup> et en Afrique du sud<sup>19</sup>).<sup>xiv</sup> Cependant, certains de ces programmes se sont avérés problématiques, principalement à cause d'attentes déplacées de la part de l'un ou des deux pays. De plus, de tels programmes sont généralement axés sur des postes de professionnels relativement bien qualifiés au lieu de se consacrer à la migration massive peu qualifiée.

En l'absence de CNDC ou de cadre de développement des compétences, une autre option consiste à développer des normes professionnelles nationales pour définir les besoins en termes de compétences et évaluer celles des migrants. Ces normes favorisent la reconnaissance et la mobilité des compétences. Lorsque ces normes sont fonction de paramètres reconnus au niveau international, tels que les classifications de l'organisation internationale du travail (OIT), elles contribuent à la migration transnationale. Aux Émirats arabes unis, plusieurs organismes fédéraux travaillent conjointement à l'élaboration de normes professionnelles basées sur les classifications de l'OIT et conçues d'après les bonnes pratiques d'ailleurs (principalement celles d'Oman et du Royaume-Uni). L'objectif est de proposer une base pour développer des systèmes d'évaluation des compétences des migrants du secteur de la construction. Il s'agit aussi de s'assurer que ceux-ci sont formés selon des normes internationales lorsqu'ils se trouvent dans leurs pays d'accueil. Il en ressort, par conséquent, un lien précis entre les compétences et la mise en correspondance des emplois, et dans l'avenir, l'acquisition des compétences dans un pays de destination. Toutefois, chaque pays doit pouvoir développer ses propres normes et systèmes nationaux et non pas se contenter de « copier-coller » les politiques de ceux ayant déjà adopté un cadre de qualifications nationales (CNDC).

L'INSSO est un organisme non gouvernemental relativement nouveau, qui vise à promouvoir et à améliorer le développement des compétences professionnelles par secteur, la formation de la main d'œuvre et à soutenir l'établissement de normes nationales et transnationales en matière de compétences.

---

<sup>16</sup>En Inde, « City and Guilds » a conclu un accord avec Manipal Education, l'un des principaux prestataires de services éducatifs en Inde, pour que ces derniers offrent une formation à travers IndiaSkills.

<sup>17</sup> Accords de partenariats économiques Japon-Philippines et Japon-Indonésie.

<sup>18</sup> Un programme de formation des infirmières et infirmiers en Jamaïque pour le marché canadien, qui a été stoppé en 2011, parce que trois ans après le lancement de ce programme, la grande majorité des personnes formées se trouvaient toujours en Jamaïque, alors qu'elles avaient eu des dépenses très élevées pour bénéficier d'une telle formation.

<sup>19</sup>*The impact of international teacher migration on schooling in developing countries—the case of Southern Africa*, Simon Appleton\*, Amanda Sives et W. John Morgan School of Economics, université de Nottingham, R.-U. ; School of Politics and Communication Studies, Université de Liverpool; School of Education, université de Nottingham, R.-U.

Les organismes finances ou gérés par l'État de plusieurs pays ont rejoint l'INSSO (l'Inde, l'Afrique du Sud, l'Australie, le Canada, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et le Pakistan). Ils ont constaté à quel point des normes professionnelles homogénéisées par secteur facilitent la mobilité de la main d'œuvre. L'approche sectorielle comble efficacement le fossé entre employeurs et formateurs. Elle met à disposition des premiers une main d'œuvre constituée d'individus mieux qualifiés et plus capable d'intégrer le marché de l'emploi.

Lorsque les normes et classifications professionnelles nationales ne sont pas reconnues internationalement, certains pays source de main d'œuvre ont actuellement besoin de former et de certifier les compétences de leurs travailleurs selon des normes internationales pour qu'ils obtiennent un permis de travail. Certaines de ces dispositions ont déjà été discutées lors d'assemblées antérieures du FMMD (par exemple : Maurice – Canada / France, Sénégal – France, Colombie – Espagne)<sup>20</sup>. Dans d'autres pays, tels que les Philippines, l'introduction de normes professionnelles a un impact potentiel sur les transferts de fonds vers le pays d'origine. Les Philippines représentent environ 30 % des marins de par le monde, qui reversent à leur famille environ 300 millions de dollars (12,9 milliards de pesos) par an. Si l'agence européenne pour la sécurité maritime basée au Portugal venait à se rendre compte que les normes de formation qui prévalent aux Philippines ne sont pas conformes aux normes internationales SCTW, les pertes d'emplois par les marins philippins exerçant à l'étranger affecterait 25 % des versements reçus par les Philippines.<sup>21</sup>

Au sein de l'Union européenne, plusieurs pays mettent au point ou ont déjà mis en place des accords multilatéraux et bilatéraux en faveur de la reconnaissance des compétences liées à la correspondance des emplois. Ces cadres peuvent être spécifiques aux régions ou aux secteurs, comme c'est le cas pour la carte d'ingénierie.<sup>22</sup> <sup>xv</sup> Le Passeport-compétences de l'Ontario propose des descriptions claires des compétences essentielles et des habitudes professionnelles importantes pour le travail, l'apprentissage et la vie en général. Il n'est pas utilisé actuellement pour appuyer le processus de correspondance des emplois, mais le fait qu'il se concentre sur les compétences génériques pourrait soutenir la mobilité de la main d'œuvre.<sup>xvi</sup> Un exemple spécifiquement régional est le système de l'Europass, qui facilite la correspondance d'emplois à travers *une définition commune de l'expérience et de la mobilité*.<sup>xvii</sup> Sur une échelle mondiale, il y a des exemples de pays de destination, tels que l'Australie, qui utilisent plusieurs types d'immatriculation professionnelle selon le pays d'origine.<sup>23</sup>

### ***2.3 Construction de compétences et coopération pour mieux faire correspondre les travailleurs et les emplois au-delà des frontières***

Comme nous l'avons expliqué, les programmes de développement des compétences en vue d'envoyer des travailleurs dans un autre pays peuvent s'avérer inutiles si des normes de reconnaissance mutuelle entre les pays ne sont pas établies dès le début, ou si les emplois ne se concrétisent finalement pas. Une approche alternative serait que les employeurs, et non pas les « fournisseurs de main d'œuvre », investissent directement dans la mise en place des compétences requises au sein d'un secteur particulier. L'expérience du Japon et de la Norvège, qui ont investi dans les compétences maritimes des Philippines, illustre cette approche : le Centre de formation norvégien de Manille a été créé par l'association norvégienne des propriétaires de bateaux (NSA) pour offrir la mise à niveau adéquate des marins

---

<sup>20</sup> *Ibid*, Black R et Hilker L (2004).

<sup>21</sup> Article du *Sun Star Manila*, en date du 4 décembre 2011.

<sup>22</sup> La Fédération européenne d'associations nationales d'ingénieurs (FEANI) facilite la circulation des ingénieurs actifs à l'intérieur et à l'extérieur des frontières géographiques des États membres de la FEANI et élabore actuellement un cadre de reconnaissance mutuelle des qualifications pour permettre aux ingénieurs désireux d'exercer à l'étranger de détenir une garantie d'équivalence d'aptitude (qui serait reconnue dans le pays de destination).

<sup>23</sup> Par exemple, les procédures d'inscription des médecins indiens sont plus rapides que celles des autres pays. Elles sont basées sur des normes de qualité reconnues et sur de solides résultats de qualifications obtenues dans des instituts de médecine de l'Inde.



philippins exerçant sur les bateaux de l'association.<sup>xviii</sup> De même, l'OIM a créé un projet pédagogique et d'amélioration de l'infrastructure d'un centre de formation professionnelle en Égypte pour satisfaire les besoins du marché du travail des employeurs italiens et égyptiens (ce projet est financé par le gouvernement italien).<sup>xix</sup>

S'agissant de politique migratoire, la Suède a identifié le développement comme l'un des buts explicite de sa politique de migration. La Suède souligne entre autres les bénéfices de la migration circulaire spontanée, qui représente un cadre flexible permettant aux migrants de choisir de regagner ou non leur pays d'origine et quand le faire. Afin de parfaire la correspondance compétences-emploi, les lois suédoises pour l'immigration de la main d'œuvre sont basées sur la demande et ouvertes aux migrants de tous niveaux de compétence et de tous secteurs (c'est à l'employeur de décider qui il souhaite employer).<sup>xx</sup> L'OCDE a conclu que la politique migratoire suédoise concernant la main d'œuvre est l'une des plus ouvertes de l'OCDE et qu'elle a permis aux entreprises d'employer des travailleurs étrangers rapidement et à bas coût, sans pour autant détériorer les conditions de travail des Suédois.<sup>24</sup>

La résolution de la République tchèque sur la migration (2010)<sup>25</sup> donne priorité à la migration circulaire dans le but de pallier les manques de main d'œuvre. Elle permet aux pays de réagir aux changements économiques rapides et offre aux travailleurs peu qualifiés un emploi temporaire pendant que des compétences sont construites en interne. La Slovaquie a développé des programmes spécifiques pour permettre à la migration temporaire d'être utilisée dans des secteurs qui manquent de compétences. À Malte, l'accent est mis sur l'amélioration des niveaux de compétence et la formation des natifs, tant que faire se peut, afin d'atténuer l'impact de la migration<sup>26</sup>. Dans chacun de ces cas, il est encore trop tôt pour évaluer l'efficacité de ces approches.

Des cadres législatifs pourraient mieux prendre en compte les besoins du marché du travail aussi bien dans les pays d'origine que dans ceux de destination, et en particulier endiguer la fuite des cerveaux. Dans plusieurs pays africains et asiatiques, des études de médecine peuvent être un passeport pour l'immigration. En même temps, ces pays souffrent souvent d'un sévère manque de personnel médical. Une interdiction de la migration n'est pas une solution, car elle empièterait sur les droits humains. Dans le cadre de sa coopération de développement bilatéral, la Finlande prend en considération l'impact potentiel de l'immigration sur les pays d'origine. Par exemple, le recrutement des étrangers ne devrait pas conduire à une fuite des cerveaux ou à un manque de main d'œuvre dans les secteurs vulnérables des pays d'origine, ou avoir un impact négatif sur le développement social ou économique de ces mêmes pays.

Maurice et la France ont été les fers de lance du développement des compétences des migrants. En 2008, un accord de main d'œuvre a été signé, permettant aux Mauriciens de travailler en France pour une durée déterminée, d'acquérir de l'expérience, d'épargner et de retourner à Maurice pour trouver un emploi dans des secteurs nouveaux ou pour créer des petites et moyennes entreprises (PME) avec l'aide des autorités françaises en termes de formation (en partie grâce à un centre de formation dédié), d'équipement et de soutien financier pour leur création d'entreprise. Cet accord est unique en ce sens qu'il a bénéficié d'une volonté politique forte de la part des deux pays. Il concerne les travailleurs qualifiés et les professionnels (les étudiants mauriciens diplômés d'universités françaises, celles et ceux désireux d'effectuer un stage en France et les jeunes actifs), ainsi que des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, et couvre une liste de 61 professions.

---

<sup>24</sup> OCDE (2011), *Recruiting Immigrant Workers: Suède 2011*, OECD Publishing: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264000000-en>.

<sup>25</sup> Voir le Rapport politique annuel 2011 du Réseau européen des migrations (REM), rédigé par la République tchèque (REM) (CZ\_20120612\_AnnualPolicyReport2011\_Final.pdf).

<sup>26</sup> Voir les différents Rapports nationaux pour la Slovaquie et Malte rédigé par le Réseau européen des migrations (REM).

L'un des rares programmes à avoir été évalué pour son impact est le *Netherlands Pilot Circular Program* connu comme le programme « *Blue Bird's* »<sup>27</sup>. Conçu pour 160 travailleurs semi-qualifiés d'Afrique du sud et d'Indonésie, employés sur une base trilatérale, il a pris fin prématurément en 2011. Son évaluation suggère que, si les programmes de migration de la main d'œuvre ne sont pas dictés par l'offre et la demande, facilitant ainsi les besoins des employeurs et des employés par le biais de structures existantes, le risque d'échec est important.<sup>xxi</sup> Cet argument est corroboré par le premier examen d'un plus petit projet, « Triple Win Pilot », mis en œuvre par l'agence allemande pour la coopération internationale (GIZ) et l'agence allemande pour l'emploi. Il en ressort qu'il n'y a pas de solution « à taille unique » (notamment parce que le retour des migrants dans leur pays d'origine n'est pas toujours la meilleure issue) et que les programmes de migration de la main d'œuvre doivent considérer la situation spécifique des individus occupant des postes dans les deux pays afin de bâtir des modèles durables. Les gouvernements, les organisations et les individus doivent être des partenaires égaux pour garantir le succès de ces programmes. Ils doivent aussi être prêts à soutenir et à respecter les buts de chacun pour contribuer au partage de l'innovation et des bénéfices.

#### **2.4 Et a posteriori ? Promotion de la migration dans l'autre sens ou du rapatriement**

Les puissances économiques émergentes, telles que l'Inde ou de la Chine, dont les communautés à l'étranger sont nombreuses, cherchent de plus en plus à attirer leurs populations qualifiées chez elles. L'Inde a également commencé à répondre à la question des « rapatriés », en l'occurrence les personnes ayant bénéficié d'une expérience professionnelle hors du pays et qui sont désormais avides d'apporter des changements positifs une fois de retour au pays. La technologie, les critères de gouvernance de plus en plus rigoureux<sup>28</sup> et la langue anglaise permettent à l'Inde de mieux se positionner sur la scène internationale. Un certain nombre d'entrepreneurs tournés vers l'avenir commencent à créer des entreprises sociales pour favoriser la réinsertion, notamment des Indiens qui sont nés ou ont vécu à l'étranger, pour les aider à se réadapter socialement et leur apporter un soutien financier (le micro-financement, par exemple). Certaines de ces organisations sont établies par des rapatriés. Toutefois, les processus du rapatriement ne bénéficient pas toujours des avantages d'un programme de reconnaissance internationale des compétences dans le pays, malgré l'existence d'un cadre de qualifications professionnelles national et la mise en place de normes professionnelles dans les secteurs clés de l'Inde.

Malgré une vaste population, la Chine est en mal de talents, particulièrement dans les secteurs des services aux entreprises, de la publicité et des produits de luxe. Le fait que la Chine s'emploie à construire des compétences en matière académique et de recherche signale que ces secteurs sont porteurs et qu'ils recrutent beaucoup. Parmi les embauchés, on trouve aussi des « tortues de mer » (surnom des expatriés chinois ayant étudié en Occident ou naturalisés dans un pays occidental). Ce nouveau phénomène migratoire devrait avoir un impact sur l'offre et la demande, par exemple, de professionnels étrangers employés dans les industries pharmaceutiques et biotechnologiques, technologiques, dans le bâtiment, les secteurs bancaire, financier et automobile. Mais à l'instar de l'Inde, une fois de retour au pays, la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est limitée<sup>29</sup>.

Des pays de plus petite taille, à l'image de la Mongolie, essaient eux aussi systématiquement de faire revenir leur diaspora au pays, à cause de la demande croissante en main d'œuvre hautement qualifiée. L'État souhaiterait exploiter ces immenses potentiels dans le secteur des matières premières telles que le charbon, le cuivre ou l'or. Le gouvernement allemand, à travers son Centre pour la migration et le développement international (CIM), propose actuellement un service-conseil au gouvernement mongol

---

<sup>27</sup>*Towards Sensible Labour Migration Policies: Lessons Learned and Recommendations*, ministère des Affaires étrangères et HIT Foundation, novembre 2011.

<sup>28</sup>*The rigours of India's 'repatriates'* Gulf News, 5 mai 2012. Les rapatriés sont soit des natifs ayant vécu à l'étranger pour des périodes plus ou moins longues, soit les enfants de ces mêmes natifs, nés dans le pays de destination de ces derniers.

<sup>29</sup>*Expats on the road East*, article paru dans *The National*, Émirats arabes unis, le 17 mai 2012.

sur la manière de développer un programme de retour et de réinsertion (c'est le programme « beehive » destiné à sa diaspora.

En Thaïlande<sup>30</sup>, le rapatriement des travailleurs migrants est l'unique responsabilité des autorités thaïlandaises, particulièrement de leurs ambassades dans les pays de destination. Actuellement toutefois, il n'y a pas de programme officiel destiné à la réinsertion des migrants de retour en Thaïlande. Il reste à déterminer si le gouvernement thaïlandais a besoin d'aide pour renforcer les compétences de ses travailleurs, afin que ceux-ci puissent trouver un emploi à long terme, ou a seulement besoin d'un soutien financier pour payer les commissions des agences de recrutement et financer d'autres rapatriements.

Des organisations internationales, telles que l'OIM et le PNUD, ont mené bon nombre de programmes soutenus par les États de destination, qui permettent aux expatriés de retourner dans leur pays d'origine, principalement ou initialement à court-terme et dans le but de développer une base de ressources humaines. Ainsi, le programme TOKTEN du PNUD a été lancé dans les années 70. Il y a aussi le programme de l'OIM destiné aux professionnels ghanéens de la santé basés en Europe (MIDA Ghana Health III)<sup>xxii</sup>, qui forme des travailleurs dans le domaine de la santé au Ghana. L'OIM gère également des programmes de rapatriement et de réinsertion des migrants de retour dans leur pays ; il propose une formation de création d'entreprise et, dans certains cas, une aide financière consacrée au lancement d'une activité en freelance.

Beaucoup de pays continuent d'explorer les moyens de maximiser les avantages de la migration circulaire pour les travailleurs de retour au pays ou pour ceux se déplaçant dans différents pays d'accueil en vue de changer d'emploi. Toutefois, ce processus implique normalement la mise en correspondance de l'offre de main d'œuvre d'un pays participant (au programme de migration circulaire) à la demande de main d'œuvre d'un autre pays participant<sup>31</sup>. En 2007, l'UE a soutenu la migration circulaire, car elle y voyait un moyen de satisfaire les besoins en main d'œuvre du marché du travail de l'Union, de maximiser les avantages dans les pays d'origine, de faciliter le transfert des compétences et d'atténuer les risques de fuite des cerveaux (parmi les professionnels hautement qualifiés) et de manque de main d'œuvre (parmi les travailleurs peu qualifiés). Un nouveau programme en vigueur aux Émirats arabes unis encourage les migrants, qui développent de nouvelles compétences dans l'exercice de leur fonction, à changer de poste.<sup>32</sup> Ces approches permettent aux migrants de continuer à bâtir des connaissances et des compétences dans un environnement relativement sécurisant, tandis que le pays où ils exercent bénéficie d'une main d'œuvre formée selon des critères prédéfinis.

En Espagne, la coopérative des agriculteurs, à travers sa fondation philanthropique, propose aux saisonniers en provenance de Colombie des informations sur les soins médicaux et d'autres services, ainsi que sur les lois du travail et les systèmes de virement des salaires perçus en Espagne vers la Colombie. Elle aide également les travailleurs migrants qui le souhaitent à monter une PME en Colombie à leur retour au pays, en leur fournissant assistance technique et financement.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> 'From Asia to Europe and Back: A rapid assessment of Thai workers travelling to and from the European Union, and available assistance'. Foundation for Women (non daté), publication UE/OIT.

<sup>31</sup> Fargues P, *Circular migration: is it relevant for the South and East of the Mediterranean?* CARIM Analytic and Synthetic Notes 2008/40 ; Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Institut universitaire européen de Florence, 2008. Voir également Les documents de référence pour la TR 1.4, FFMD 2007, Bruxelles ([http://www.migrationpolicy.org/research/MPI-GlobalForum\\_circularmigration.pdf](http://www.migrationpolicy.org/research/MPI-GlobalForum_circularmigration.pdf)).

<sup>32</sup> Nouvelle politique du ministère du Travail aux Émirats arabes unis sur la mobilité de la main d'œuvre dans la région, destinée à permettre aux travailleurs migrants dont l'expiration du contrat de travail approche d'envoyer un descriptif de leurs compétences et expérience acquises. Il sera intégré à une base de données centrale de la main d'œuvre expérimentée disponible dans les Émirats.

<sup>33</sup> En 2006, 1 200 migrants colombiens avaient participé au programme, ce qui a facilité la réinsertion sociale et économique des migrants de retour au pays.

De bons exemples illustrant la collaboration de la migration de la main d'œuvre ne se confinent pas à des déplacements nord-sud. La migration de la main d'œuvre du Nicaragua vers le Costa Rica<sup>34</sup> est un bon exemple de collaboration de deux pays dans le cadre d'un programme sud-sud. Il allie la législation et la responsabilité sociale dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de la production agro-industrielle.<sup>xxiii</sup> Dans cet exemple, l'acquisition des compétences est secondaire par rapport à la création d'un cadre social au sein duquel les migrants se sentent en sécurité et soutenus par leur pays d'accueil et d'origine, tandis que la responsabilité sociale consiste en quelque sorte développer des compétences individuelles, afin de bâtir un capital humain.

## 2.5 *Éléments d'un cadre politique cohérent*

Les précédentes Tables rondes ont souligné l'importance de développer des cadres politiques cohérents, qui prennent en considération le cycle migratoire complet, depuis la phase informative précédant le départ jusqu'aux programmes visant à soutenir la mise en correspondance des compétences et de l'emploi dans le pays de destination et la réinsertion dans le pays d'origine, au sein d'un contexte juridique sécurisant pour les migrants. Les éléments factuels présentés dans le présent document réaffirment ce besoin d'une part et soulignent d'autre part l'importance du développement et de la reconnaissance des compétences, pour permettre aux migrants de se sentir plus intégrés sur le marché du travail et pour renforcer leur développement humain et social par le processus de migration.

Les éléments clés requis pour remplir les objectifs décrits ci-dessus sont les suivants :

1. *La présence d'environnements favorables dans les pays de destination* : des cadres législatifs facilitant l'acquisition de la naturalisation<sup>35</sup> et d'autres environnements sociaux propices pourraient inciter les migrants de tous niveaux de compétences à participer à une migration circulaire répétée. Les gouvernements pourraient devoir considérer si la migration circulaire et temporaire doit être encouragée dans des secteurs où l'offre est déjà importante.<sup>36</sup> Lorsqu'un pays est en proie à un chômage à long terme, l'embauche locale doit vraisemblablement être la priorité d'un pays qui manque de compétences. Toutefois, lorsqu'il y a un décalage entre les compétences disponibles et celles recherchées, par exemple si un pays a besoin de docteurs ou de professeurs et que les personnes sans emploi ne sont pas formées à ces métiers, la migration pourrait représenter une solution à moyen terme, jusqu'à ce que des compétences locales soient construites.
2. *Cadres politiques nationaux cohérents*. Les faits suggèrent que le développement des compétences et leur reconnaissance par des programmes de mobilité régulière de la main d'œuvre donnent des résultats concluants. Les visas d'entrée doivent être octroyés sous plusieurs conditions : conclusion d'un contrat de travail, salaire, possibilité de changer d'employeur pendant la durée du visa et obligation pour l'employeur de fournir un hébergement et un accès aux recours d'arbitrage, voire une formation professionnelle. En 2010, une directive européenne pour une procédure commune d'obtention d'un visa d'entrée et d'un permis de résidence des travailleurs saisonniers en provenance de pays du tiers-monde dans l'UE a été proposée. Actuellement en cours de négociation, cette directive représenterait vraisemblablement une

---

<sup>34</sup> Communication de la délégation du Costa Rica au FMMD (mai 2012).

<sup>35</sup> Mahbub ul Haq, *Reflections on Human Development* Oxford University Press, 1995).

<sup>36</sup> McLoughlin S and Rainer M, with Burne R, Hultin G, Muller W and Skeldon R *Temporary and Circular Migration: opportunities and challenges* Working paper No. 35, European Policy Centre (2009).

solution valable, même si elle ne donnerait toutefois pas aux travailleurs migrants le droit d'avoir un permis de travail permanent.

*Un investissement dans l'intégration économique régionale et multinationale.* La libéralisation de la mobilité de la main d'œuvre (par exemple, en Afrique de l'Ouest, le Dialogue d'Abou Dhabi) et des partenariats de mobilité peuvent aboutir à des partenariats spécifiques unilatéraux, bilatéraux, et régionaux de développement des compétences et à des programmes qui impliquent les secteurs public et/ou privé dans les pays de destination et d'origine. Le Dialogue d'Abou Dhabi<sup>xxiv</sup> est un bon exemple du rôle des partenariats de mobilité transnationale et régionale : il joue un rôle de catalyseur pour un ensemble de coopérations régionales entre pays d'origine et de destination. Dans l'avenir, ce type d'approche pourrait contribuer dans une large mesure à l'offre de main d'œuvre, à l'amélioration et à la reconnaissance des compétences. Certains observateurs considèrent que l'offre de main d'œuvre devrait être satisfaite par le biais de l'Accord général sur le commerce des services (GATS). Le mode 4 de cet accord (service proposé à l'intérieur du territoire de l'État membre) proposerait des engagements contractuels spécifiques qui pourraient ensuite être développés à un stade ultérieur (il est toujours en phase d'élaboration).<sup>37 xxv</sup>

## **2.6. Solutions de développement et reconnaissance des compétences pour approfondir les discussions**

Dans le cadre du contexte législatif précédent, plusieurs solutions en faveur de la reconnaissance bilatérale ou multilatérale des compétences, et des programmes de mises en correspondance d'emploi sont identifiées pour enrichir les futures discussions.

Le présent document suggère que l'une des actualités les plus marquantes est l'adoption généralisée des cadres nationaux de développement des compétences (CNDC), qui peuvent encourager la portabilité des compétences à tous les niveaux. Cependant, on ne peut pas encore déterminer avec précision dans quelle mesure ils présentent des avantages pour le marché du travail, ils augmentent l'employabilité et le dialogue social.<sup>38</sup> Lorsqu'ils sont basés sur des accords bilatéraux ou multilatéraux, des cadres nationaux de qualifications peuvent constituer un mécanisme de référence, notamment lorsqu'ils sont liés à des *programmes de reconnaissance mutuelle*, qui sont actuellement en cours de développement au niveau international<sup>39xxvi</sup>. Par exemple les systèmes sud-africain et tanzanien pourraient être utilisés pour permettre la mobilité de la main d'œuvre en Afrique australe et de l'est, tels qu'ils ont été mis en œuvre à travers les petits États dans le Cadre du Commonwealth. Le système indien de qualifications et de crédits professionnels devrait être développé et utilisé plus largement en lien avec d'autres systèmes en vigueur dans les pays de destination, tels que les Émirats arabes unis<sup>40xxvii</sup>. Le CNDC<sup>41</sup> émergent du Pakistan peut de la même manière être très efficace pour permettre aux travailleurs migrants de faire évaluer leurs compétences avant d'émigrer et à leur retour au pays.

Les informations sur la portabilité des compétences devraient être liées au développement social et économique pour que les femmes et les hommes voient leurs compétences et qualifications reconnues afin qu'ils puissent décrocher des emplois. Cela éviterait des situations de chômage ou de perte des compétences (« déqualification »).<sup>42 xxviii</sup>

---

<sup>37</sup> Voir Philip L. Martin, 'Migrant workers' vs. 'international service providers': Labour markets and the liberalization of trade in services. In: The Internationalization of Labour Markets", particulièrement les sections 6 et 7. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/interlabour.pdf>.

<sup>38</sup> [http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_126588/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_126588/lang--en/index.htm)

<sup>39</sup> Discussions et engagement personnels de Sue Parker.

<sup>40</sup> Voir également <http://www.highereducationinindia.com/vocational-education.htmlh>.

<sup>41</sup> Voir [http://www.tvetreform.org.pk/PH\\_NQF\\_NAVTTC.php](http://www.tvetreform.org.pk/PH_NQF_NAVTTC.php).

<sup>42</sup> Éléments recueillis par l'OIT en vue de la Table ronde.

Les cadres de qualifications nationaux peuvent aussi soutenir la reconnaissance des compétences dites « fortuites », acquises lors d'un séjour à l'étranger, et qui peuvent revêtir une grande valeur lorsqu'un migrant rentre au pays, par exemple la maîtrise d'une langue ou de compétences en affaires.<sup>xxxix</sup>

Dans les cas où il n'y a pas de cadres de qualifications nationaux, des « certificats » d'expérience professionnelle peuvent être utilisés en guise de reconnaissance des compétences acquises et pour appuyer une mise en correspondance d'emploi. Par exemple, l'accord du Mexique avec certains établissements éducatifs aux USA concernant l'« accréditation » de l'expérience acquise dans des emplois à faibles compétences, est reconnu par certains employeurs aux USA. Au Sri Lanka et aux Philippines, les travailleurs migrants de retour au pays ont la possibilité de faire évaluer leurs compétences par un processus de reconnaissance d'apprentissage préalable, notamment à travers des systèmes d'évaluation des compétences à l'échelle nationale.<sup>43</sup>

Qu'ils aient recours à des cadres de qualifications nationaux, des programmes de reconnaissance mutuelle ou d'autres formes de certification, les accords bilatéraux et multinationaux pourraient être basés sur des descriptions standardisées, telles celles de l'OIT ou de l'ISCO<sup>xxx</sup> (*International Standard Classification of Occupations*). Cela permettrait la portabilité des compétences d'un pays à un autre.

Le présent document suggère aussi que des programmes spécifiques encourageant l'investissement, tant par le pays « envoyeur » que par le pays « receveur », et qui inciteraient les migrants à rentrer au pays peuvent avoir un impact positif. Les migrants peuvent être plus ouverts à la reconnaissance mutuelle et/ou à investir dans l'acquisition de compétences et d'autres aptitudes de développement humain (par exemple, l'argent renvoyé chez eux) s'il y a des possibilités raisonnables de retour sur cet investissement dans leur pays natal ou dans tout autre pays de destination.<sup>44</sup> Ces programmes peuvent par exemple prévoir l'octroi de bourses, des stages d'apprentissage ou rémunérés pour les jeunes, avec quelque chose à offrir au pays de destination, et qui auraient, par conséquent, une garantie d'emploi dans leur pays d'origine.<sup>xxxix</sup>

Des accords bilatéraux de main d'œuvre ont également été utilisés pour permettre aux employés d'être embauchés dans une compagnie société à l'étranger pour une durée déterminée, dans le but d'aller jusqu'au bout d'un projet, ce qui permet à ces personnes de développer de nouvelles compétences et d'acquérir de nouvelles connaissances<sup>45</sup>. Beaucoup de ces programmes sont consacrés à des compétences plus élevées<sup>xxxix</sup>, mais ils présentent le double avantage de développer les compétences du migrant et de combler un fossé de compétences dans le pays de destination.<sup>xxxiii</sup> Ce modèle semble efficace lorsque les migrants ont des compétences spécifiques à offrir au pays de destination et, parallèlement, ont la possibilité de mesurer leurs nouvelles compétences éprouvées selon des critères internationaux, dès leur retour dans leur pays natal.<sup>46 xxxiv</sup>

Ce document de référence suggère, par ailleurs, que les modèles bilatéraux et multilatéraux peuvent bénéficier du soutien de dispositifs sur Internet et de centres d'information sur l'investissement ou d'organes uniques centralisés<sup>47</sup> destinés à ceux qui investissent dans les diasporas. Ces mêmes modèles pourraient être requis pour s'assurer que les personnes travaillant à l'étranger, ou prévoyant de travailler à

---

<sup>43</sup>Skills recognition for returning migrant workers: rapport de ILO/Skills-AP/Korea Regional Training Workshop on Skills Assessment of Returning Migrant Workers, Bangkok, septembre 2010 (Atelier régional sur l'évaluation des compétences des travailleurs migrants de retour dans leur pays d'origine).

<sup>44</sup>Collyer M, *The Development Impact of Temporary International Migration on Southern Mediterranean Sending Countries; Contrasting Examples of Morocco and Egypt*, Sussex Centre for Migration Research, université de Sussex, R.-U. 2004.

<sup>45</sup>L'Allemagne coopère avec des pays du tiers-monde pour permettre aux employés d'être envoyé dans une entreprise allemande pour une période définie, dans le but de terminer un projet.

<sup>46</sup>Sims, C. (2009). Skills, Migration and Development, City & Guilds Centre for Skills Development. City & Guilds Centre for Skills Development, CSD – Documents de travail.

<sup>47</sup>Par exemple, l'extension du concept accordé au 'Migration Resource Centre'.

l'étranger, aient accès à l'information et à d'autres programmes, qui peuvent optimiser la mise en correspondance d'emplois<sup>xxxv</sup> et qui pourraient, parallèlement, encourager l'acquisition des compétences et permettre aux migrants de renforcer ces mêmes compétences dans le pays de destination.<sup>48</sup> L'Allemagne, par le biais de son GIZ, a développé des moyens de soutenir la diaspora et les migrants, à travers des programmes destinés aux entrepreneurs.<sup>xxxvi</sup>

*Les gouvernements et les employeurs jouent un rôle vital dans le développement de programmes de reconnaissance mutuelle des compétences et dans le processus d'apport d'informations et de conseils.*<sup>49</sup>  
<sup>xxxvii</sup>L'investissement par des partenaires sociaux dans des programmes de reconnaissance des compétences peut nécessiter l'aide des gouvernements, sous forme de mesures facilitatrices ou incitatives, pour s'assurer que les procédures d'évaluation des employeurs sont adaptées aux besoins du marché du travail. Par exemple, les conseils offerts aux séniors (immigrants et expatriés de retour au pays) en Corée<sup>50</sup> concernent principalement la culture d'entreprise, les législations en vigueur, et le développement de relations interpersonnelles efficaces pour les préparer au monde du travail. Aux Pays-Bas, des partenaires sociaux, qui ont compris que les employeurs devaient être au courant du fonctionnement et des résultats des procédures de reconnaissance des compétences,<sup>51</sup> ont établi des Fonds de formation et de développement. Ils facilitent la participation des employeurs à la conception de méthodes d'évaluation.

Toutefois, en l'absence d'un processus d'évaluation qui tombe à point nommé et d'une conscience des avantages de la reconnaissance des compétences, peu de travailleurs migrants peuvent bénéficier d'une reconnaissance de leurs compétences acquises à l'étranger.<sup>52</sup> Les systèmes favorables à l'investissement dans le capital humain en permettant aux travailleurs étrangers de développer des relations à long terme avec des employeurs (par exemple, le programme canadien consacré aux travailleurs saisonniers, la politique d'augmentation de la mobilité aux Émirats arabes unis, les permis de travail suédois)<sup>53</sup> semblent promouvoir le phénomène de migration circulaire, permettre aux travailleurs d'accumuler de la richesse et encourager les employeurs à investir dans les compétences de leur personnel.

## 2.7 Conclusion

Il existe trois bénéficiaires évidents de la migration temporaire et circulaire. Le migrant tire un bénéfice qui consiste à améliorer ses conditions de vie et à enrichir son expérience et/ou ses compétences.

Le pays bénéficie d'une expertise, de compétences ou d'aptitudes complémentaires, si ce n'est les trois à la fois, et le migrant comble un manque prévalant sur le marché du travail qui, sans sa présence, serait difficile à combler. Le pays d'origine bénéficie de l'argent que les travailleurs s'émigrés renvoient à leur famille, et des compétences et de l'expérience que le migrant aura acquises et utilisera une fois de retour au pays. Des éléments démontrent en outre (en particulier en Suède<sup>54xxxviii</sup> ou en Allemagne) que les membres d'une diaspora transfèrent des connaissances, de l'expérience acquise et des idées à leur pays d'origine, même lorsqu'ils n'y rentrent pas (ce processus s'appelle la « circulation virtuelle »).

---

<sup>48</sup> Les portails/bases de données peuvent améliorer les procédures de reconnaissance en mémorisant les informations sur les diplômes étrangers, par exemple dans le cas du Supplément au diplôme Europass. La question est de savoir si ces portails peuvent être partagés entre les pays d'origine et de destination (c'est surtout une question de confiance), pour atteindre plus d'efficacité, de cohérence et de transparence.

<sup>49</sup>Voir également *Qualifications For A World Class, Progressive, Education And Skills System Paper*, présenté par Sue Parker à la conférence ANQAHE qui s'est tenue à Abou Dhabi en décembre 2011.

<http://www.nqa.gov.ae/pdf/Sue%20Parker%20ANQAHE%20Conference%20paper.pdf>

<sup>50</sup>*Ibid* Bangkok, septembre 2010.

<sup>51</sup>[www.labourmigration.eu/events/document/118?format=raw](http://www.labourmigration.eu/events/document/118?format=raw)

<sup>52</sup>*Ibid* ILO/Skills-AP/Korea Regional Training Workshop, Bangkok, septembre 2010.

<sup>53</sup>Le système suédois de migration de la main d'œuvre est un bon exemple pour illustrer comment promouvoir les relations à long terme avec les employeurs.

<sup>54</sup>SOU 2010:40 et SOU 2011:28, Rapports de la Commission parlementaire suédoise sur la migration circulaire et le développement.



Ce document conclut que des cadres politiques cohérents, qui intègrent l'ensemble du cycle migratoire, depuis la phase informative préalable au départ, jusqu'au développement des compétences, en passant par l'aide à la réinsertion dans les pays natals, dans le cadre d'une base législative sécurisante pour les migrants, permettent aux migrants de se sentir plus intégrés et d'améliorer leur développement humain et social à travers la migration. Ce document souligne : l'utilité des accords bilatéraux et multilatéraux pour favoriser des cadres de reconnaissance des compétences ; l'importance de relier la reconnaissance des compétences à l'adéquation compétences-emploi ; le rôle du développement de compétences dans l'accès aux perspectives professionnelles ; le rôle crucial de l'employeur dans la réussite des programmes et la possibilité de « requalifier » les migrants qui auraient été « déqualifiés » pour favoriser leur réinsertion. Toutefois, ce document fait également ressortir le manque de résultats disponibles sur les impacts de la migration à court, moyen et long termes, tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination.

Finalement, il est possible de mettre en place des systèmes formels et informels de reconnaissance et de certification des compétences, basés sur des cadres juridiques propices et des normes professionnelles reconnues internationalement. Ils serviraient pour ainsi dire de « monnaie commune » pour soutenir la mobilité de la main d'œuvre et améliorer les résultats de son essor.

### **3. Questions et résultats**

#### **3.1 Question-guides potentielles pour le débat de la Session TR :**

1. Quelles politiques et pratiques sont efficaces pour la formation des travailleurs, la certification et la reconnaissance de leurs compétences, et pour faire correspondre celles-ci aux postes disponibles, tant dans les pays d'origine que de destination ?
2. Comment des cadres juridiques et programmes en faveur de la migration de la main d'œuvre, plus particulièrement en ce qui concerne la main d'œuvre circulaire, peuvent-ils prévoir le développement, la certification et la reconnaissance des compétences des personnes travaillant à l'étranger ?
3. Quels modèles spécifiques les membres de la Table Ronde 1.1. Pourraient-ils promouvoir ou développer pour favoriser les programmes bilatéraux ou multilatéraux de reconnaissance des compétences et de correspondance d'emploi ?

#### **3.2 Résultats possibles de la Session de Table Ronde 1.1.**

1. La mise à niveau de compétences types et l'établissement de mécanismes de reconnaissance dans les pays de destination et d'origine, qui soutiennent la mise en correspondance efficace des compétences des migrants avec des emplois disponibles à l'étranger et chez eux dès leur retour au pays.
2. La création de cadres juridiques et législatifs types pour la migration temporaire et circulaire, permettant la migration de la main d'œuvre, l'acquisition ou l'amélioration des compétences à l'étranger, et l'usage productif des compétences lorsque le migrant rentre dans son pays d'origine.
3. La compilation d'instruments et d'accords multilatéraux, régionaux et bilatéraux qui ont recours aux normes internationales pour la reconnaissance des compétences et l'aptitude professionnelle.
4. Une étude de la situation actuelle des travailleurs migrants, en particulier celle des femmes, réalisée dans les pays membres de la TR 1.1, pour évaluer le niveau de protection de la main d'œuvre et de l'autonomisation à travers les systèmes de développement et de reconnaissance des compétences.

### **Annex 1 Terms used in the paper**



*Migration* is the movement of any length of time, composition and causes of a person or a group of persons, either across an international border, or within a state. More specifically, labour *migration* involves the movement of persons from one state to another, or within their own country of residence, for the purpose of employment and is addressed by most states in their migration laws.

*Labour mobility* is the geographical and occupational movement by workers.

*Circular migration* is the fluid movement of people between countries, including *temporary* or more permanent movement which, when it occurs voluntarily and is linked to the labor needs of countries of origin and destination, can be beneficial to all involved.

The term *international migrant* may refer to nationals born abroad but returning to their country of origin. Individuals originating from one country but contributing to the development of their destination country, irrespective of their citizenship or nationality, are known as *diaspora*.

Migration is a critical component of *human development*<sup>55</sup>. The UNDP vision of human development is promoting people's freedom to lead the lives they choose. This recognizes mobility as an essential component of that freedom. However, movement involves trade-offs for both movers and stayers, and the understanding and analysis of those trade-offs is key to formulating appropriate policies, including access to health, education, and decent living and working conditions. Vast inequalities characterize not only the freedom to move but also the distribution of gains from movement. When the poorest migrate, *they often do so under conditions of vulnerability that reflect their limited resources and choices*<sup>56</sup>

*Skills* refer to proficiency, dexterity or competency acquired or developed through training and/or experience. Many migrants have high skills levels and are attracted to destinations for purposes of human development or economic/social reform and/or for quality of life; this may include achieving better pay ('brain-drain'). Others may have low or no skills and are motivated to move to find employment and to send remittances back to their families. Skills acquisition or enhancement may be a motivation incidental for these latter workers.

*Training* refers to formal, informal and non-formal processes which enable an individual to acquire new skills and knowledge and apply them to improve their performance

---

<sup>55</sup> *Overcoming barriers: Human mobility and development* Human Development Report, UNDP, 2009

<sup>56</sup> *Ibid.*, UNDP Report, 2009

## Annex 2      End Notes

### Section 1.2.      *Skilling migrants: the policy context*

---

#### <sup>i</sup> **Positive development effect arising from circular migration: the Swedish approach**

A parliamentary committee in Sweden has proposed a number of measures to encourage circular migration and to promote the positive development effects deriving from this kind of mobility. Proposals include that a permanent residence permit should be valid for a longer time after residency in Sweden has ceased, relaxing the rules somewhat for former citizens who wishes to recover citizenship and to extend the possible qualification time for permanent residence permit for persons who has had a temporary working permit for four years. The proposals are currently examined by the governmental offices.<sup>i</sup>

#### <sup>ii</sup> **As above: the Swedish approach**

This example indicates that a robust regulatory framework can be enabling, under trade or other agreements. However, to maximise developmental benefits, it should work hand in hand with skills development to govern cross border mobility. Note: Sweden also has a program for establishing networks between migrant entrepreneurs from third-countries and Swedish entrepreneurs aimed at enhancing Swedish foreign trade in the countries of origin of migrant entrepreneurs. Reference: OECD(2010),“Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries, OECD Publishing Paris

#### <sup>iii</sup> **Enabling legal frameworks**

A robust regulatory framework might include, for example, legal measures to prevent agencies charging exorbitant fees to new migrants in their destination country, validate contracts, facilitate flexible residency rights, guarantee pension rights and extend full rights normally applying to citizens, such as being able to purchase property in the destination country and recognizing dual citizenship to enable regular, circulatory movement back and forth to the home country.

### ***2. The acquisition and development of migrant skills and job matching: good practice***

#### ***2.1      The role and value of skills development, certification and recognition***

#### <sup>iv</sup> **Policy framework underpinning skills recognition for migrants to Australia**

In Australia there is no single authority which assesses or recognises all overseas qualifications and skill assessments are not an assessment of suitability for employment or the likely success or failure of obtaining an Australian residency status. However, skills recognition and assessment, including through recognition of prior learning and achievement, is an integral part of admission process for migrants to Australia. Many professional, government and other organisations are involved, depending on the type of qualification or occupation and whether the assessment is for the purpose of migration or employment in a particular state or territory of Australia.

#### <sup>v</sup> **Input of the private sector into skills-job matching – an example from Canada**

The Information and Communications Technology Council (ITCT) in Canada estimates that by 2016 about 106,000 ICT jobs will need to be filled in both traditional and emerging ICT industries — an annual hiring rate of nearly 17,000. The Canadian school system is failing to meet the demands and although many newcomers have the right skills for the jobs, they lack the Canadian experience and networks to help them land those jobs. ICTC’s has instigated a pilot bridging program, ‘*Coaching to Career*’, which

---

launched in May 2012 in Toronto. Aimed at internationally educated professionals (IEPs) in the IT sector, it provides three weeks of employment training, including workplace culture, competencies and communications. The IEPs are then matched with a senior industry executive who provides personalized coaching for six months to help them find a job that is commensurate with their skills and experiences. Once employed, the IEPs receive extended training and support from ICTC for the first three months in their new job.

<sup>vi</sup> **Regional Model Competency Standards (RMCS) for the Asia-Pacific region**

There are as yet no commonly agreed frameworks or standards for recognizing skill acquisition across countries. The major challenge in qualifications reform thus is to develop a system that is more inclusive, flexible, accessible and transparent yet does not undermine emphasis on quality and credibility. With this challenge in mind, the ILO's SKILLS-AP programme and the Department for Human Resource Development Services of Korea (HRD Korea), as a part of a long-standing partnership, initiated in 2006 a project on recognizing the newly acquired skills of migrant workers. ILO assistance to member States on skills standards, included national and regional training workshops from 2006 to 2008 which resulted in the development and endorsement of the Regional Model Competency Standards (RMCS) for different sectors as a guide for skills assessment and recognition at the national level and for the Asia-Pacific region.

**Future employer involvement in skills development, enhancement and recognition – example of the Philippines**

The Employer's Confederation of the Philippines actively supported the development and recognition of skills through partnership with social partners. Employers have suggested that there should be a pre-departure checklist and a basic form to be completed by departing workers. They also recommended that a performance appraisal be completed by departing migrant workers and that the advisors are persons of high credibility and trust. The employers have also asked for mapping process that are country specific and pragmatic and that governments should be encouraged to strive for mutual recognition and comparability of qualifications.

Employers have also recommended that the assessment system be a process through which assessors are identified and trained; that the system be decentralized; and that governments determine for themselves whether or not verifiers are necessary. Filipino employers have also proposed that there is a special role for government in the social marketing of re-integration services provided by employers for returning migrant workers; and that government should always consult fully with the social partners. The Employers has also proposed that the government should assume responsibility for the translation and distribution of the ILO Regional Competency Standards (RCMS) to employers' associations. Finally, the draft document should specifically include provision for the skills assessment of returning domestic helpers

<sup>vii</sup> **Role of national occupational standards for the development of skills and assessment of competency – strategy of the UAE**

The development of occupational standards, against which development of skills and assessment of competency can be measured, are being driven, for example, in the UAE by employers. Early developments include employers determining the key occupations the nation needs to support infrastructure development, and standards customized, based on the best available from the GCC region and western systems. The intention is two-fold: to develop occupational skills and competency to match the best in the world, encouraging skills acquisition as a migrant while on the job, and enabling the

---

migrants on return to their home country have something to show to for their period abroad, benchmarked to international best practice.

<sup>viii</sup> **Gulf Cooperation Countries (GCC) and the wider Arab Nations**

The Gulf Cooperation Countries (UAE, Saudi Arabia, Bahrain, Qatar, Oman and Kuwait) are currently exploring a Gulf Qualifications framework and the possibility of adopting common occupational standards to support labor market mobility across the GCC. Although they may differ in stage of growth and economic emphasis, the GCC nations are experiencing common challenges arising from rapid economic growth and in particular in balancing the development of the skills of nationals with those brought in by ex-pats. These discussions are in addition to those around the Arab Qualifications Framework, which extends across the MENA region and was formally adopted in May 2012.

<sup>ix</sup> **The South African National Skills Development Framework**

The South African National Skills Development Framework refers to education, training and development activities to help employees and future employees improve their performance and future career prospects; it is designed to address the problem of a fragmented, uncoordinated and haphazard approach to skill development interventions. Sector Education and Training Authorities (SETAs) are responsible for developing strategic skills plans for their respective sectors focusing on “PIVOTAL” programmes. These are those “Professional, Vocational, Technical and Academic Learning” programmes that meet the critical needs for economic growth and social development of South Africa. As well as focusing on addressing the South African skills (and poverty gaps), each sector will need to take into account how South Africa as an importer and exporter of migrant labour can address its own human development needs. The SETA plans will be similar to training plans based on occupational requirements – which in some nations might be defined by occupational standards. See also: [http://www.inseta.org.za/downloads/framework\\_for\\_NSDS\\_3.pdf](http://www.inseta.org.za/downloads/framework_for_NSDS_3.pdf)

<sup>x</sup> **Saskatchewan Institute for Applied Science and Technology (SIAST) Skills Passport Scheme**

**SIAST Skills Passport** will guarantee English language proficiency to designated levels and will guarantee technical skills against SIAST certificate and diploma program standards. The program dovetails with the Saskatchewan government’s program to boost immigration and responds to employers’ labor market needs. It will enhance the success of employers’ international recruitment efforts and will facilitate the integration of immigrants into the local workforce. It assures better skills job matching (with attendant proper salary and social protections) for the contract workers. The program supports the Mauritian-Canadian circular migration program and is offered in Mauritius via a partnership between SIAST and the Mauritian Institute of Technology and Development (MITD) for welders and on language skills of mobile workers.

<sup>xi</sup> **Recognition of the skills of nurses in Germany**

In the context of the recognition process, some German hospitals adapt their training for nurses and carers from Bosnia-Herzegovina to facilitate and accelerate the process of skills acquisition. Most of the participants get their skills recognised as nurses after twelve months working on the job. In future projects, the first stage of the adapted training will be delivered in the country of origin, enabling the building of common standards with local education institutions.

<sup>xii</sup> **Importance of employer recognition of migrant skills in the UK**

A Trades Union Congress Report *Migrant Workers in the Labour Market (2008)*, revealed a huge gap between the present contribution migrant workers make to the UK economy, and the contribution they could make if their skills and qualifications were recognised by employers. The study said many migrant

---

workers were trapped in low-skill, low-paid jobs that did not use the skills and experience gained back home. The research highlighted a lack of awareness among employers, and a failure to recruit migrants into jobs that enabled their careers to progress.

<sup>xiii</sup> **Construction Skills (employer-led Sector Skills Council) in the UK**

For example, the Construction Plant Competence Scheme (CPCS) is a card scheme to prove the skills of plant operators. It helps to prove workers' operating skills and health and safety awareness and provides a single skills card for the plant sector of the construction industry.

## **2.2 Skills development and job-matching**

<sup>xiv</sup> **Examples of adjustments to national education and training programs**

**India:** Manipal Education, one of India's largest education providers, has signed an agreement with City and Guilds to deliver training through IndiaSkills. This joint venture has the objective of producing 500 centres and 1 million learners in 5 years with the aim of redefining the way education and training is delivered in India. It will enable students to obtain internationally-recognized skills-based qualifications in a wide range of industries, beginning with retail, hospitality, banking and English language training.

**Japan-Philippines and Japan-Indonesia:** Japan-Philippines and Japan-Indonesia Economic Partnership Agreements have been designed to enable migrants from the origin countries send back remittances and at the same time address skills shortages in Japan, under "designated activities" migration status. In the Philippines caregivers can receive training and acquire qualifications that are specific to the needs of Japan. However, since 2010 the number of migrants has declined, partly resulting from inability of the migrants to speak Japanese and the costs to the migrant of the required training if they do it in Japan.

**Jamaica-Canada:** A scheme training nurses in Jamaica for the Canadian market was halted in 2011, as three years after the scheme launched, the vast majority of those trained were still in Jamaica, having paid large financial costs to be trained. Of the 156 completing the programme, only 30 proceeded to Canada. Evaluation of the programme suggests that schools accepted persons into the programme who did not meet the matriculation requirement and after sitting their exams, were barred from entering the public-hospital system to do their practical sessions, which are needed for them to be certified as licensed practical nurses in Canada. Others did not meet the qualification criteria of an enrolled assistant nurse, which is being used as the measuring rod for the licensed practical nurse programme. This emphasises the need for there to be very clear expectations and parameters before prospective migrants commence long programmes, even though programmes of this nature improve human capital, if jobs are available, the migrants do not then leave.

**South Africa:** This shows the complexity of movement: South Africa is a net supplier of teachers to other countries, in part because of a perceived surplus of trained teachers. Botswana has used expatriate teachers because of insufficient supply of local teachers. In both cases, there are signs that the international teacher mobility may have been temporary, something of a transitory movement as the local market for teachers adjusts. In South Africa, the idea that there is a surplus of local teachers is being officially questioned, while in Botswana, the government has actively developed its teacher training institutions so that it need no longer depend on expatriate teachers. Nonetheless, broad economic considerations might warrant the continuation of such flows. South Africa's mass unemployment suggests a surplus of labour; while conversely Botswana's economic growth 'miracle' fuels the demand for labour.

<sup>xv</sup> **Movement of engineers across Europe**

The European Federation of National Engineering Associations (FEANI) is facilitating the movement of practicing engineers within and outside the geographical area represented by FEANI's member countries

---

and to establish a framework of mutual recognition of qualifications in order to enable engineers who wish to practice outside their own country to carry with them a guarantee of competence. FEANI is promoting EUR-ING – a title based on those graduating from an INDEX listing the institutions of engineering higher education in European countries represented within FEANI, and their engineering programmes, which are all recognized by FEANI as fulfilling the mandatory education requirements for the EUR ING - which encourages trans-European mobility – a form of skills passport. Mobility is important for engineers, because of the: demand for flexible deployment on an international basis different availability of engineers across national borders. Engineers and Employers require a tool: that shows a comparable educational profile whose recognition is based on international standards is easy to use for professionals and employers

<sup>xvi</sup> **The Ontario Skills Passport** provides clear descriptions of the Essential Skills and work habits important for work, learning and life. The Essential Skills are used in virtually all occupations and are transferable from school to work, job to job and sector to sector. It is not used at present to support job matching, but with its focus on generic skills could support labour mobility.

<sup>xvii</sup> **The Europass system**, comprising five documents in common format across Europe, includes a common approach to defining a Curriculum Vitae, a statement about mobility (i.e. recording knowledge and skills acquired in another European country) as well as a self-assessment tool for language skills ('Language Passport').

### **2.3 Capacity building to enable job-matching**

#### <sup>xviii</sup> **Norwegian Training Center - Manila (NTC-M)**

NTC-M came into operation in February 1990 and was shortly after made part of Norwegian Maritime Foundation of the Philippines, Inc. (NMFPI), chartered in May 1990. At the time around 25,000 Filipino seafarers were serving on Norwegian - owned or controlled ships. NSA and its members launched a safety and quality initiative in order to restore the quality and reputation of Norwegian shipping in general and in particular to improve the human factor in ship operation. Seafarers of all nationalities and from non-Norwegian shipping organisations are also welcome to attend any of the courses provided the space is available and their course fees are paid for by their local agents or their sponsoring companies.

#### <sup>xix</sup> **Education and Training for Egyptian Youth in Fayoum Governorate**

Through this project, IOM worked with Italian training authorities, the Egyptian Ministry of Education, as well as Italian and Egyptian employers in order to improve the quality of training at a tourism school in Fayoum to meet the needs of major hospitality employers in Italy and Egypt and to harmonize with EQF qualifications levels. This included developing a new curriculum, improving the physical training facilities, re-training teachers, and establishing communication networks between the tourism school and industry employers.

The project has also established a database for international job matching which includes use of international occupation standard classifications (ISCO) to enhance employer understanding of candidate skills. The database is currently integrating an evaluation component based on European Training Foundation (ETF) methodology thereby further enhancing European employers' ability to understand and assess the skills of Egyptian candidates in the database. It forms part of a wider ETF program in Europe's 'neighbouring' nations.

Overall, the project aims to match qualified Egyptian workers better with the labor needs of foreign employers by enhancing training to meet labor market needs and improving the transparency of information systems.

---

<sup>xx</sup> **Swedish migration policy as an enabler to fill gaps in employer skills needs**

Swedish policy allows migrants of all skill levels and merits to apply for a vacant position. By adopting a demand-driven approach, the system is designed to be responsive to the skills-needs of the employer. There is an in-built assumption that this will minimize de-skilling that could otherwise occur in skilled programs based on points-systems. In 2009, the Swedish Government commissioned the OECD to conduct a study of the Swedish labour immigration system. The review was published in December last year, the first in a series of similar studies, and the OECD concluded that Sweden's labour migration policy is one of the most open in the OECD, and has helped businesses hire foreign workers quickly and cheaply, without hurting conditions for local workers.

<sup>xxi</sup> **Netherlands: 'Blue Birds' programme**

Lessons from the Netherlands Pilot Circular Migration Programme - the 'Blue Birds' programme were:

- Labour migration is supply & demand driven, and facilitating the needs of employers and employees via existing structures should be at the heart of migration innovation.
- The balance may need to be switched from creating development policies that have the potential to lead to labour migration to labour migration policies that have the potential to lead to development.
- Recruitment of international staff is not the core business of companies: they lack expertise and time for matchmaking within a complex international environment
- Business expects government to create a framework that enables recruitment agencies and recruitment intermediaries to actively initiate and execute innovative pilots on labour migration.
- Government, organizations and individuals must be equal partners to secure success, understand the goals of each partner and be willing to support and respect these as the basis for shared innovation and shared benefits.

## **2.5 Elements of a coherent policy framework**

<sup>xxii</sup> **MIDA Ghana Health III**

This program engages Ghanaian health professionals from mainly the Netherlands, Germany and the United Kingdom in the development of human resources capacity in the health sector of Ghana. It facilitates a limited number of overseas training options for health workers from Ghana. The program also assesses the option for long term return by these professionals to Ghana.

<sup>xxiii</sup> **Collaboration within a south-south scheme - Costa Rica and Nicaragua; good practice in Latin America**

The program is designed to promote sensitive labour market practices for national, migrant and refugee populations at local through level joint actions. Employers are involved in the program through guaranteeing round trip transportation and hygienic lodgings. In this example, skills acquisition is secondary to the creation of a social framework within which migrants can operate securely, and are supported, including when they return home. Social responsibility can be interpreted as supporting skills development for the individual in order to build human capital.

<sup>xxiv</sup> **The Abu Dhabi dialogue**

The Abu Dhabi Dialogue priorities are to:

- Identify the roles and responsibilities of all actors (governmental and private) at each stage of the contractual work cycle (from recruitment to preparation to movement to work in a host country to return and reintegration) to ensure safe, protected and beneficial labour mobility. This has far-reaching impact at every stage of the migration cycle.
- Elaborate concrete projects activities ("practical outcomes" and related plan of action) to give effect to the partnerships.

- 
- Elaborate a regional multilateral framework on temporary contractual labour mobility; in other words encouraging movement of workers to where they can most effectively job match in a similar context or environment to their point of entry.
  - Support knowledge transfer alongside vocational or language training.

## **2.6 Skills development and recognition solutions for further discussion**

The program is designed to promote sensitive labour market practices for national, migrant and refugee populations at local through level joint actions. Employers are involved in the program through guaranteeing round trip transportation and hygienic lodgings. In this example, skills acquisition is secondary to the creation of a social framework within which migrants can operate securely, and are supported, including when they return home. Social responsibility can be interpreted as including skills development for the individual in order to build human capital.

<sup>xxv</sup> **Examples of initiatives under the Africa–EU Migration, Mobility and Employment (MME) partnership** (launched in 2007) include developing the African Remittances Institute, which aims to facilitate cheaper, faster, and more secure remittance flows from Europe to Africa, Diaspora Outreach Initiative, which builds on existing work to transfer skills, capacity, and knowledge to Africa, the Pan-African University’s Nyerere Program, which aims to contribute to high-level African human resource development and retention and supporting intra-African academic mobility the Centre for Migration Management and Information in Mali (with support from the Economic Community of West African States [ECOWAS], France, Spain, and the European Commission) and work on an African Guarantee Fund (by the African Development Bank and Spain) to increase access to finance for small and medium enterprises – especially relevant for returning migrants.

<sup>xxvi</sup> **Global mutual recognition schemes: UNESCO’s 6 regional Conventions on the Recognition of Qualifications** (Africa, Arab States, Asia and Pacific, Latin America and the Caribbean, and 2 European conventions) and 1 interregional convention (Mediterranean Convention), are aimed at promoting mutual recognition of academic qualifications for academic purposes and diplomas for professional purposes. They are at different stages of development and implementation; and do not seem to adequately cover lower level skills; indeed may not even be keeping pace with new qualifications, new providers and the latest forms of education delivery. It is also not clear how they are keeping up with facilitating cross-border skilled mobility.

### <sup>xxvii</sup> **Indian vocational education**

One of the weaknesses of Indian education system is that it does not give due importance to vocational education. As a result there is a mismatch between the skilled manpower required and skilled manpower available. Every year India turns out millions of graduates who do not have the specific skill sets required by the market. Recent press reports suggest that this may already be beginning to hurt Indian’s economic growth.

### <sup>xxviii</sup> **Evidence of importance of skill recognition schemes**

The IOM points to the importance of having skills recognised through several studies in the European Union which compared the labour market outcomes of migrants holding similar skills and competences who have achieved recognition against those who did not. Further data collection and analysis of the effects for migrants in terms of labour market insertion in having their qualifications and competences earned in countries of origin are required to better understand the significance of the recognition factor.

### <sup>xxix</sup> **Specific investment by the supply and destination country – the example of France/Mauritius**



---

In Mauritius, returning migrants after a period of temporary migration in France are helped to find employment in new economic sectors or to set up SMEs by the authorities through training (including a dedicated training centre), equipment and financial assistance for the start-up.

<sup>xxx</sup> **ILO and ISCO**

ILO is the international organization responsible for drawing up and overseeing international labour standards. It is the only 'tripartite' United Nations agency that brings together representatives of governments, employers and workers to jointly shape policies and programs promoting Decent Work for all

ISCO is one of the main international classifications for which ILO is responsible and is a tool for organizing jobs into a clearly defined set of groups according to the tasks and duties undertaken in the job. Its main aims are to provide:

- a basis for the international reporting, comparison and exchange of statistical and administrative data about occupations;
- a model for the development of national and regional classifications of occupations; and
- a system that can be used directly in countries that have not developed their own national classifications

<sup>xxx</sup> **Models of skills development – apprenticeships in Italy**

Italy's Aeneas Community Action Programme (2007-10) demonstrates a positive approach to skills development and reintegration. Italy has provided apprenticeships to young Moldovans, Russians and Ukrainians who could then be guaranteed employment in their country of origin. Although this formed part of a temporary migration scheme, it focused on developing the skills of the migrant as well as on filling a skills gap in Italy.

<sup>xxx</sup> **Examples of schemes designed to develop higher level skills in migrants**

The private sector launched an initiative in 2010 in Belgium to facilitate one year paid internships for Senegalese university graduates in Belgian companies. The Czech Republic offered scholarships in 2006-10 to nationals from developing countries – with eight priority countries targeted: Angola, Bosnia, Moldova, Mongolia, Serbia, Yemen, Vietnam and Zambia.

<sup>xxx</sup> **Specific investment by the supply and destination country – the example of France/Mauritius**

In Mauritius, returning migrants after a period of temporary migration in France are helped to find employment in new economic sectors or to set up SMEs by the authorities through training (including a dedicated training centre), equipment and financial assistance for the start-up.

<sup>xxx</sup> **Models and curricula for training professionals**

Models and curricula for training professionals in developing countries and regions to international standards can be provided by governments, private sector, educational/training institutes, or professional associations. Although not wholly a success, in the Caribbean, the University of West Indies uses a curriculum for training nurses to Canadian standards, that has been furnished by the Canadian Nurses Association but also caters to the needs of aspiring (mobile) nurses from the whole Caribbean region.

<sup>xxx</sup> **Examples of provision of information to migrants**

A few African governments have assisted potential migrants by providing information on migration opportunities, and counselling them about the risks involved in migration, but offer little advice on skills development. Ethiopia, Kenya, and Senegal provide pre- departure orientation seminars to inform migrants about potential abuses. The Ethiopian government has also established an office to regulate private recruitment agencies, which are required to obtain a one year, renewable license, to report on their

---

work, and to submit to audits to ensure that workers are not being cheated. Migration Resource Centres have been established in Sarande, Albania, Australia, Colombia, Croatia, Republic of the Congo, Lebanon, Mali, and Filipino Workers Resource Centres in various countries, Portugal, Slovakia, Sri Lanka and Tajikistan.

<sup>xxxvi</sup> **German programs to develop skills**

Germany, through GIZ, has developed ways to support diaspora and migrants in entrepreneurial programs through the development of a “tool box” called “MITOS” to support members of the diaspora who want to engage economically and become entrepreneurs, Germany has also established a pilot training program for Moroccans in Germany who want to return and invest in their home country (“business Ideas for Morocco”).

<sup>xxxvii</sup> **Schemes led by the private sector rather than government**

Where driven by employers in a sector such as science and technology in Egypt, NQFs may have greater credibility but can be narrow in scope.

<sup>xxxviii</sup> **Building long term relationships with employers – the example of Sweden**

The Swedish system for labour migration is a good example of how long term relationships with employers can be fostered. The Swedish legislation for labour migration is demand driven and open to migrants of all skill levels, i.e. the employer decides who they want to hire, regardless of skill levels or formal merits. The legislation allows migrants who are employed to stay in Sweden with a work permit for four years. If they are still employed after that they qualify for a permanent residence permit.