

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

## **Thématique 2: Qualifier les migrants pour l'emploi**

**L'avenir de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre:  
Partenariats innovants pour le développement durable**

**Document technique**

**Avril 2020**

## 1. Introduction

Dans le monde moderne, où la transformation des marchés du travail, la démographie changeante de la main-d'œuvre et la mobilité croissante des travailleurs exigent de nouvelles compétences et qualifications en matière de main-d'œuvre, il est nécessaire d'adopter une approche globale de la migration qualifiée - une approche qui sera véritablement une triple victoire pour les migrants, les Pays de destination (CoD) et pays d'origine (CoO), et pas seulement au profit du migrant, de l'employeur et du CoD. Le 18e objectif du Pacte mondial sur les migrations appelle les gouvernements à «investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications, qualifications et compétences».

Selon l'UNDESA, le nombre de migrants internationaux dans le monde a atteint environ 272 millions en 2019, dont près de 56% résidant dans des pays de régions plus développées et 44% dans des pays de régions moins développées. Jusqu'à 65% de tous les migrants internationaux résidaient dans des pays à revenu élevé, 30% vivaient dans des pays à revenu intermédiaire et seulement 5% s'installaient dans des pays à faible revenu<sup>1</sup>. On estime à 164 millions<sup>2</sup> le nombre mondial de migrants internationaux qui sont des travailleurs migrants (soit les deux tiers de la population migrante mondiale).

Alors que la population mondiale de migrants internationaux demeure un très faible pourcentage de la population mondiale (3,5%), on estime que le nombre et la proportion de migrants internationaux dépassent déjà les projections faites pour l'année 2050, qui étaient de l'ordre de 2,6%<sup>3</sup>. Néanmoins, il est largement reconnu que l'ampleur et le rythme des migrations internationales sont notoirement difficiles à prévoir avec précision car ils sont étroitement liés à des événements aigus, tels qu'une instabilité grave, une crise ou un conflit économique, des pandémies, ainsi que des tendances à long terme, y compris le changement démographique, le développement économique, les progrès des technologies des communications et l'accès aux transports, etc<sup>4</sup>.

La migration et la mobilité<sup>5</sup> de la main-d'œuvre affectent les travailleurs à tous les niveaux de compétence. La concurrence accrue pour les talents a particulièrement accéléré la migration de main-d'œuvre et la mobilité. Pour répondre au besoin de travailleurs migrants, les pays introduisent diverses approches et outils politiques. La circulation des travailleurs migrants au fil des ans, a été régie par différentes modalités: accords bilatéraux de travail, protocoles d'accord, accords-cadres ou de coopération, protocoles

---

<sup>1</sup> UN International Migration Report 2019 - [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019\\_Report.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019_Report.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf)

<sup>3</sup> ibid

<sup>4</sup> UNDESA Report, 2003.

<sup>5</sup> As per the International Conference of Labour Statisticians (ICLS) Guidelines concerning statistics of international labour migration, "labour mobility" is referred to as temporary or short-term movements of persons for employment-related purposes, particularly in the context of the free movement of workers in regional economic communities. For more information, see: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648922.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf)

de libre mobilité au sein des travailleurs migrants qualifiés en CoD, communautés économiques, etc.

Il convient également de noter que, comme il existe de nombreux facteurs de migration, toutes les migrations n'ont pas toujours été bien gérées. Dans le même temps, les questions d'anticipation, de développement, de mise en correspondance et de reconnaissance des compétences deviennent également plus importantes pour les travailleurs migrants et nationaux. La qualification des migrants dans le cadre de la migration traditionnelle qualifiée commence généralement par un exercice national / régional de développement des compétences. Un exercice dirigé par le gouvernement car il est lié aux plans de développement nationaux, locaux ou sectoriels et est généralement exclusivement financé par le CoO. D'autre part, sur la base des cadres institutionnels des Nations Unies et guidée par le principe du bien-être des migrants, l'OIM a identifié huit conditions préalables essentielles qui doivent être remplies pour que l'anticipation, le développement, l'adéquation des compétences soient opérationnels et durables: (1) planification à moyen et à long terme par le CoD et le CoO ; (2) Les plans de classification et de reconnaissance des compétences nécessitent une au niveau national et au-delà ; (3) Approche multipartite et cohérence des politiques ; (4) Aborder les aspects sociaux de l'emploi et de la mobilité ; (5) Données pour des bases factuelles politique ; (6) Intégrer les considérations liées à la migration ; (7) Développement local et création d'emplois ; et (8) Réduction des coûts et partage.

Les approches traditionnelles de la migration qualifiée ainsi que les programmes de mobilité actuellement promus par des pays tels que les États membres de l'Union européenne (UE) et mis en œuvre par un certain nombre d'États membres de l'UE - tendent à profiter aux marchés du travail et aux employeurs dans les pays de destination, tandis que les pays d'origine, à leur tour, supportent souvent les coûts associés à l'émigration de travailleurs qualifiés, qui pourraient alors manquer sur le marché du travail local. Dans ce contexte, les décideurs se sont de plus en plus tournés vers une alternative bénéficiant à tous les partis: les partenariats pour la mobilité des compétences (SMP). Ancrés dans les ODD 4, 8 et 10 et expressément demandés dans les objectifs 5 et 18 du Pacte mondial pour les migrations, les SMP offrent un outil innovant centré sur la formation et le développement des compétences des travailleurs, tout en mettant un accent particulier sur la collaboration multipartite. Lorsqu'ils sont mis en œuvre efficacement, les SMP peuvent aider les pays de destination à répondre aux pénuries de compétences et aux besoins du marché du travail, tout en partageant les coûts avec le CoO pour les réformes éducatives nécessaires au CoO afin d'améliorer non seulement les compétences du migrant mais aussi les compétences de la population locale, et ainsi des perspectives de carrière pour ceux qui ne migreront pas. En outre, le CoD dans les partenariats pour la mobilité des compétences facilitera la contribution des migrants au développement du pays d'origine grâce aux envois de fonds, au renforcement des capacités et au transfert de compétences.

Les partenariats pour la mobilité des compétences (SMP) sont généralement des accords bilatéraux ou multilatéraux conclus entre États. Cependant, contrairement aux BLA traditionnels qui se concentrent sur la satisfaction des besoins des CoD sur le marché du

travail - même s'ils peuvent varier dans la forme, la modalité et le niveau d'implication des parties prenantes, ils placent tous le développement des compétences au cœur de leurs efforts. Tous les PSM possèdent les cinq composantes suivantes: • coopération officielle de l'État • implication de multiples parties prenantes • formation • reconnaissance des compétences, • migration / mobilité.

En effet, les SMP nécessitent une coopération étroite entre plusieurs partenaires. Dans le secteur de l'éducation, il s'agit des établissements d'enseignement formels et informels, des centres d'enseignement et de formation professionnels techniques et des programmes de formation et de développement des compétences des employeurs; les institutions nationales et régionales de certification, souvent liées aux systèmes éducatifs locaux; et les conseils ou associations professionnelles. Du côté gouvernemental, les partenaires incluent les ministères techniques (travail, affaires étrangères, développement économique, éducation, intérieur, immigration, migration), les institutions de certification de l'État et les autorités locales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent également un rôle clé, tout comme les associations de migrants et les organisations non gouvernementales œuvrant pour la protection des droits, représentant les intérêts des migrants ou prônant la reconnaissance des compétences et le travail décent. Les autres parties prenantes clés sont les employeurs, les sociétés multinationales, les petites et moyennes entreprises et leurs réseaux, les associations industrielles, centrales ou locales, les chambres de commerce ou de commerce, les associations et commissions professionnelles locales, régionales et nationales, les recruteurs et les agences de recrutement et leurs réseaux. Les communautés d'origine et de destination et les communautés et organisations de la diaspora sont également des parties prenantes importantes, en particulier lors de l'élaboration de plans en prévision des demandes de compétences (actuelles et futures). Dans le contexte africain, les PME doivent être étendues du champ qui se concentrait traditionnellement sur les emplois hautement qualifiés, aux emplois qualifiés - et ces dernières années sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), pour inclure également les emplois «peu qualifiés». Ces emplois peu qualifiés, par exemple les soins, le nettoyage, sont très demandés à l'échelle mondiale et sont actuellement fortement fournis par les Africains, entraînent des envois de fonds réguliers et un impact sur le développement, mais ne sont pas réglementés de manière productive par les gouvernements.

## 2. Faire le point sur les pratiques de la région

---

Les Etats membres de l'Union africaine considèrent le développement des ressources humaines comme un facteur clé du développement économique et social. En conséquence, la promotion de la libre circulation des personnes sur le continent figure en bonne place dans l'agenda de l'intégration régionale. Pour rendre la libre circulation des personnes plus efficace, l'anticipation des compétences, la transférabilité, l'appariement ainsi que l'accès au développement des compétences pour tous les travailleurs devraient être garantis. À cet effet, il existe de nombreux projets en cours et activités spécifiques, notamment:

a) La région de la SADC a lancé son cadre régional de qualification en 2017 pour faciliter la mobilité des étudiants et des travailleurs migrants dans la région et à l'étranger. Les États membres de la SADC sont tenus de déployer leur qualification conformément au cadre régional de qualification adopté dans la région.

b) La CEDEAO élabore un cadre régional de certification avec le soutien de l'UNESCO, tandis que tous les États membres de la CEDEAO sont en train de concevoir des cadres nationaux de certification.

c) L'EAC a approuvé son cadre de qualification pour l'enseignement supérieur en 2015 avec des accords de reconnaissance mutuelle entre diverses professions afin de faciliter la circulation des travailleurs qualifiés à travers la région. De même, diverses activités et formations ont été menées à travers le continent pour sensibiliser les États membres à l'adoption d'un cadre de qualification harmonisé sur le continent pour faciliter la circulation des travailleurs migrants qualifiés et des étudiants.

d) Le projet [Initiative pour les compétences en Afrique](#) (SIFA) vise à promouvoir les perspectives professionnelles des jeunes africains à travers le soutien de programmes de développement des compétences et une coopération étroite entre les acteurs concernés. Dans le cadre du projet, le Cadre continental africain des certifications (ACQF) est en cours d'élaboration sur une période de 3 ans (2019-2022). L'ACQF, en tant qu'instrument politique, vise à améliorer la comparabilité et la transparence des certifications de tous les sous-secteurs de l'éducation et de la formation; faciliter la reconnaissance des diplômes et certificats et finalement faciliter la mobilité africaine et internationale des apprenants et des travailleurs. Le projet SIFA a également un volet sur le renforcement des capacités des autorités nationales et des CER pour les prévisions du marché du travail et les systèmes d'anticipation des besoins en compétences.

e) Initiative «1 million d'ici 2021», une initiative de l'Union africaine qui vise à atteindre un million de jeunes en Afrique en créant des opportunités concrètes en matière d'éducation et de développement des compétences, d'emploi, d'entrepreneuriat et d'engagement pour conduire activement et de manière significative la pleine réalisation de l'Afrique Agenda 2063.

### 3. Défis

---

#### 3.1 Défis généraux:

Lors de la migration, les travailleurs migrants, à différents niveaux de compétences, sont confrontés à différents ensembles de défis, qui sont souvent exacerbés par le niveau élevé d'informalité qui rend encore plus difficile l'anticipation, le développement, l'appariement et la reconnaissance des compétences.

- a) Fuite des cerveaux et déchets: la migration internationale des personnes qualifiées a pris une importance accrue ces dernières années. Le problème réside dans le fait que cette demande est largement satisfaite par les pays en développement, déclenchant un exode de leur personnel qualifié. Un afflux important de personnes qualifiées fait peser la menace d'une fuite des cerveaux, qui peut mettre à rude épreuve les services sociaux tels que la santé et l'éducation et avoir un impact négatif sur la croissance et le développement locaux. Il convient de noter que de nombreux travailleurs migrants qualifiés, diplômés de l'enseignement supérieur, ne parviennent souvent pas à trouver un emploi dans leur pays d'origine, ce qui entraîne un gaspillage de cerveaux. En conséquence, beaucoup d'entre eux prennent la décision de migrer. Lors de la migration, les données tirées du pays d'origine qualifient souvent à tort la migration des plus qualifiés de fuite des cerveaux, sans tenir compte du fait qu'un grand nombre de ces migrants étaient au chômage. Dans le pays de destination, un défi commun est le manque et parfois le manque de mécanismes négociés pour la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises en Afrique. Cela entraîne une sous-utilisation des compétences et des qualifications des migrants, car ils occupent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, ce qui entraîne un gaspillage de cerveaux. Il convient de noter que les déchets cérébraux sont généralement le sort des personnes hautement qualifiées. L'absence de stratégies de reconnaissance tant pour la juste intégration des travailleurs migrants dans le pays de destination que pour sa réintégration sur le marché du travail du pays d'origine au retour.
- b) Dans le même temps, de nombreux migrants, en particulier ceux qui n'ont pas migré dans le cadre des accords bilatéraux de travail, se retrouvent dans le secteur informel des CoD. En raison de leur niveau de compétence (semi-qualifié / non qualifié). En raison des difficultés inhérentes à la réglementation du secteur informel, les migrants finissent par être exposés ou soumis à l'exploitation et aux abus, y compris la traite des êtres humains, et à de mauvaises conditions de travail et de vie.
- c) Absence d'une approche systématique de la collecte de données et des analyses sur la migration, en particulier en ce qui concerne les compétences des migrants: les systèmes d'information sur le marché du travail fournissent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs des informations sur les tendances du marché du travail, les opportunités d'emploi et les pénuries de compétences, ce qui renforce leurs capacités à construire des systèmes durables pour l'anticipation et l'adéquation des compétences en Afrique.

Actuellement, dans la plupart des pays d'origine, peu d'informations sont disponibles sur les besoins du marché du travail local (structurel ou temporaire) dans différents secteurs économiques et professions, et sur les pénuries de compétences, en particulier dans le secteur privé. Cependant, la plupart des pays n'ont pas une approche systématique de la collecte et de l'analyse des données sur le marché du travail et les migrations, en particulier en ce qui concerne les

excès et les excédents de compétences et d'emplois et les compétences des migrants. Ceci, à son tour, rend difficile la mesure des inadéquations des qualifications et des compétences, ce qui se reflète dans le faible taux de mesures effectuées en Afrique. À cet égard, la CIST a récemment adopté des directives concernant la mesure des qualifications et des inadéquations des compétences des personnes en emploi<sup>6</sup>.

- d) Compétences et stratégies d'EFTP cohérentes, réactives et complètes: pour résoudre les problèmes de compétences, les parties prenantes doivent être associées. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont des parties prenantes clés car elles souhaitent avoir des dispositions efficaces pour le développement des compétences et la reconnaissance des travailleurs migrants, étant donné que cela facilite l'appariement des emplois, améliore la productivité et réduit le risque d'abus et d'exploitation, y compris la lutte contre la fuite des cerveaux

Les politiques en matière de compétences devraient également répondre aux compétences émergentes et aux compétences traditionnelles. Les stratégies doivent tenir compte de la nécessité d'un apprentissage continu par la qualification, la requalification et la mise à niveau et exigeront une réforme des programmes existants grâce à l'engagement des parties prenantes concernées, notamment les employeurs, les organisations de travailleurs, les agences pour l'emploi et les établissements de formation. Les politiques en matière de compétences devraient également être cohérentes avec les autres politiques et priorités gouvernementales telles que la réduction de la pauvreté, la paix, l'équité sociale et l'inclusion.

En outre, il doit y avoir un changement de paradigme, car la plupart des jeunes trouvent les emplois en col blanc attrayants et plus prestigieux, et ne prêtent pas l'attention nécessaire à la demande croissante d'emplois en col bleu, en particulier dans les pays développés.

- e) Les systèmes d'apprentissage informels restent une source clé de formation professionnelle en Afrique. Les aspects positifs de l'apprentissage informel sont son orientation pratique, son autorégulation et son autofinancement. Sa nature flexible s'adapte aux personnes qui n'ont pas les exigences éducatives pour une formation formelle.

Cependant, ce type de formation est souvent de longue durée et peu rémunéré et manque de certification formelle. À cet égard, il est nécessaire de moderniser les systèmes d'apprentissage informel existants. Une approche par étapes combinant diverses modalités d'intervention peut être nécessaire pour améliorer la qualité de la formation et des compétences acquises, les conditions de travail et la reconnaissance au-delà de la communauté locale.

---

<sup>6</sup> Voir: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648557.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648557.pdf)

- f) Qualification et transférabilité des compétences: Concernant l'enseignement supérieur, en 2014, la Convention d'Arusha a été révisée, aboutissant à l'adoption de la Convention d'Addis. La Convention révisée aligne les dispositions relatives à l'Afrique sur celles de la Convention de Lisbonne de 1997, permettant ainsi une coopération transcontinentale plus efficace dans le domaine de l'enseignement supérieur et contribuant potentiellement à atténuer la fuite des cerveaux et les problèmes de déchets cérébraux. En outre, la mise en place en temps opportun de cadres régionaux de certification en Afrique pourrait faciliter la mobilité des compétences au sein des différentes régions, notamment la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Ils pourraient également améliorer la qualité des systèmes nationaux d'éducation et de formation et préparer les conditions d'une future comparabilité interrégionale des compétences dans le cadre du Cadre Africain de Qualification. Le développement des cadres de qualification régionaux et continentaux pourrait aller en parallèle et se renforcer mutuellement.
- g) Pauvreté temporelle: la mise à niveau exige généralement un salaire stable souvent obtenu grâce à un emploi dans un emploi salarié de base qui permet de joindre les deux bouts. Lors de la réussite de l'emploi pour couvrir les besoins de base, vient le besoin de cours de langue, de cours de formation technique et d'alphabétisation numérique pour n'en nommer que quelques-uns. Le défi est que même lorsqu'il existe une volonté sincère de se perfectionner, la plupart des migrants peu qualifiés se heurtent à de multiples obstacles pour acquérir ces compétences.

La plupart des emplois peu qualifiés et à bas salaires se trouvent dans les zones industrielles ou le centre de la ville où les migrants, en raison de leurs salaires limités, ne peuvent pas se permettre les coûts élevés du logement, ce qui les conduit à trouver un logement dans d'autres zones abordables mais éloignées. Cette situation est aggravée par des moyens de transport inadéquats et, par conséquent, par de plus longues heures consacrées aux déplacements domicile-travail. Les soignants sont souvent confrontés à un double risque car ils doivent prendre en compte l'argent nécessaire pour la garde des enfants et prendre en compte le temps pour les arrêts de chaîne, c'est-à-dire la fermeture de l'école, l'épicerie et les tâches ménagères qui continuent d'être principalement assumées par les femmes.

Tout cela conduit à de nombreuses pressions financières et temporelles qui empêchent souvent les migrants de se perfectionner eux-mêmes.

La pauvreté horaire est également liée à la présence d'un important secteur informel. Il faut un engagement actif des partenaires sociaux à toutes les étapes du cycle politique de l'emploi, de l'éducation et de la formation. La réduction de l'informalité, comme indiqué dans la recommandation (n° 204)<sup>7</sup> de l'OIT sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015, et la réglementation et le soutien au développement des petites et moyennes

---

<sup>7</sup> Voir: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)



entreprises (PME) peuvent contribuer à améliorer les possibilités d'emplois décents et apprentissage tout au long de la vie.

- h) Migration de retour: à leur retour dans leur pays d'origine, les migrants à tous les niveaux de compétence ont également le potentiel d'apporter une contribution positive au développement économique grâce à des investissements financiers, ainsi qu'au capital humain et social acquis à l'étranger, comme de nouvelles compétences, idées et savoir-faire. Cependant, des mécanismes de reconnaissance limités ou inexistant dans les pays d'origine entravent l'utilisation de ces compétences qui pourraient leur permettre de gagner des salaires plus élevés et de s'intégrer avec succès sur leur marché du travail national. Les migrants qualifiés ont généralement un meilleur avantage car il peut être relativement plus facile d'obtenir un emploi salarié dans leur domaine d'expertise. Les migrants peu qualifiés, en fonction des emplois qu'ils occupaient dans le pays de destination, créent souvent leur propre entreprise, généralement faute d'autres alternatives. Les femmes occupant des emplois sont souvent les plus durement touchées car le manque de certification continue d'être un obstacle à la recherche d'emploi dans le pays d'origine, et souvent en raison d'une fausse perception et d'un manque de clarté sur les services fournis, jugent ces emplois irrespectueux, ce qui entraîne des problèmes de réintégration dans la communauté.

### 3.2 Défis spécifiques:

Les États membres de la SADC sont confrontés à un certain nombre de défis dans la mise en œuvre du SADCQF. Outre le manque et / ou les données incohérentes sur la migration et les compétences, il s'agit notamment de capacités de recherche limitées conduisant à des données d'EFTP limitées dans la région pour comprendre l'impact des politiques et systèmes actuels; aucun accord définitif entre les États membres sur la nature et la portée de l'EFTP ou les normes de qualité pour la prestation de programmes au sein de ces institutions. De plus, la libéralisation des systèmes éducatifs et la multiplication des établissements d'enseignement privés sans entraves caractérisés par des normes et des réglementations peu claires en matière d'assurance qualité affaiblissent l'avantage concurrentiel entre les pays.

Cependant, les travaux de collecte, d'harmonisation et d'analyse des données sont menés. Un exemple est l'harmonisation des modules de migration de main-d'œuvre entre les enquêtes sur les forces de travail et la formation des 16 responsables nationaux des statistiques des États membres aux rapports standard, dans le cadre des plans d'action antérieurs de la SADC sur la migration de main-d'œuvre. En outre, selon le Plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre récemment adopté, des efforts seront mis en place pour créer un observatoire des migrations de main-d'œuvre dans la sous-région qui aidera à analyser les données sur le marché du travail et la formation.

La Communauté de l'Afrique de l'Est a commencé son processus d'harmonisation pendant les périodes coloniales et postcoloniales par le biais de services de fourniture et de formation basés sur un programme commun et par le biais d'organisations et d'institutions régionales établies comme l'Université d'Afrique de l'Est. Cependant, la mise en œuvre fragmentée du cadre régional, les retards dans le développement d'une capacité appropriée pour atteindre les objectifs de «l'éducation pour tous les citoyens» et la formulation de solutions durables pour remédier à l'inadéquation entre les compétences acquises et les exigences du marché du travail, les critères d'admission inflexibles au niveau national, l'absence de les accords de transfert de crédits (au niveau local et régional) ainsi qu'une mauvaise reconnaissance des qualifications régionales entravent de manière externe la bonne mise en œuvre du cadre de qualifications.

#### **4. Migration fondée sur les compétences et partenariats interétatiques**

---

La migration basée sur les compétences fait référence au mouvement de travailleurs migrants qualifiés aux fins d'un emploi à leur niveau de compétence dans le pays de destination. Centrés sur le développement des compétences, les partenariats pour la mobilité des compétences visent à bénéficier à toutes les parties prenantes et peuvent prendre la forme d'accords bilatéraux ou multilatéraux entre les États. La mondialisation, l'augmentation des migrations de main-d'œuvre entre les régions, les changements démographiques et la numérisation ont entraîné une concurrence accrue pour les travailleurs qualifiés, car le capital humain est la clé du développement économique. Cependant, le mouvement des migrants qualifiés à travers ces régions et les frontières internationales nécessite une coopération et une planification conjointe à long terme entre les parties concernées, à savoir les États, les employeurs, les établissements d'enseignement et les communautés et les travailleurs migrants eux-mêmes.

Grâce à la coopération mutuelle entre les gouvernements, les partenaires sociaux, les institutions d'EFTP et les organisations internationales, les avantages de cette coopération seront partagés avec toutes ces parties prenantes, y compris les travailleurs migrants.

Dans le même temps, les marchés du travail évoluent de manière drastique avec l'évolution rapide de la demande future de compétences résultant des modalités d'emploi intermittent, de la numérisation et de la demande de compétences des pays d'origine et de destination. À cette fin, la migration basée sur les compétences et les partenariats interétatiques pour les étudiants sont un atout.

Grâce à la coopération mutuelle entre toutes les parties prenantes, la mobilité des étudiants peut être améliorée en proposant des formations et des formations dans le pays d'origine ou de destination, améliorant ainsi la crédibilité de la reconnaissance des compétences acquises lors de ces formations par les deux parties.

En outre, une meilleure communication entre les employeurs, les travailleurs, les gouvernements et les établissements de formation et d'enseignement pour comprendre les besoins des entreprises améliorera considérablement la qualité et la pertinence de la formation pour répondre efficacement aux besoins des économies futures. Pour atteindre ces objectifs et améliorer le processus de migration basée sur les compétences entre les pays d'origine et de destination, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient investir dans la recherche et l'anticipation de la demande et de l'offre futures de compétences, et offrir des opportunités de formation en conséquence. aux travailleurs migrants nationaux et potentiels.

Cette approche abordera également les problèmes liés à la fuite des cerveaux et au gaspillage des cerveaux. Étant donné que les tendances économiques futures exigent des travailleurs migrants des compétences et des connaissances qui s'adaptent facilement aux besoins dynamiques et changeants des employeurs, toutes les parties prenantes devraient veiller à créer de nouvelles approches pour la formation des futurs employés, à créer un environnement propice à la transférabilité des compétences, - réalisation et employabilité des migrants sur le long terme.

L'apprentissage numérique est devenu plus important au cours de la pandémie actuelle de COVID-19 et les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient continuer à développer des plateformes d'apprentissage qui permettraient un développement continu des compétences. À cet égard, les partenaires sociaux, les acteurs non gouvernementaux, les employeurs et les acteurs du secteur privé devraient garantir l'égalité des chances pour tous en termes de développement des compétences et d'employabilité. Par conséquent, les employeurs devraient maintenir des normes élevées de professionnalisme en embauchant des employés qualifiés sur la base des compétences et des valeurs, associées à des opportunités de réalisation de soi adéquates pour les employés.

En plus des caractéristiques de la mobilité basée sur les compétences ou de la migration basée sur les compétences décrites ci-dessus, le concept de PSM par l'OIM et l'OIT n'a qu'à ajouter trois autres conditions préalables essentielles qui doivent être remplies pour rendre les partenariats pour la mobilité des compétences opérationnels et durables: aborder également le social aspects de l'emploi et de la mobilité, promouvoir le développement local et la création d'emplois et surtout insister sur la réduction des coûts et le partage de la formation et de l'éducation entre CoD et CoO.

## 5. Voie à suivre

---

**Amélioration de la collecte, du traitement et des analyses des données:** des informations statistiques actualisées et fiables sont essentielles pour garantir que les discussions sur les politiques internationales, régionales et nationales puissent s'appuyer sur une base solide de preuves. La collecte et l'analyse en temps opportun des données sur les migrations permettront de combler les lacunes existantes en matière de

connaissances pour comprendre les implications de l'offre et de la demande futures de compétences sur les marchés du travail. Dans le même temps, les défis dans ce domaine restent multiples et sont liés à une variété de facteurs allant des définitions statistiques au besoin de renforcement des capacités et de systèmes de collecte de données suffisants. Il est nécessaire que les pays et les CER développent des systèmes intégrés d'information sur le marché du travail qui incluent la migration de la main-d'œuvre, afin d'améliorer la politique et l'administration de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre aux niveaux national et régional.

**Accroître l'accès à l'éducation et à la formation.** Des systèmes d'éducation et de formation solides aident les migrants à développer des compétences pertinentes et de qualité et à améliorer l'accès à l'emploi et à un travail décent. Les programmes d'EFTP peuvent les aider à établir des liens avec le secteur privé et à acquérir des compétences qui améliorent l'employabilité. L'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance, la conception, la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et systèmes de compétences est d'une importance cruciale pour garantir leur efficacité, leur pertinence et leur qualité. Les travailleurs migrants devraient être proactifs dans la recherche d'informations sur les programmes de formation (compétences et perfectionnement) disponibles dans le pays de destination.

**Accroître l'accès à l'éducation et à la formation.** La formation et l'éducation sont nécessaires pour soutenir la qualification des migrants et tirer parti de leurs compétences uniques dans différents secteurs. Dans le contexte africain, où une si grande partie de la main-d'œuvre est effectivement engagée dans le secteur informel, cette formation et cette éducation devraient être mises à la disposition et toucher non seulement les personnes qui ont achevé une éducation formelle, mais aussi et surtout les jeunes, les femmes et les migrants dans le secteur informel afin de permettre leur transition du secteur informel vers le secteur formel et leur permettre également d'être qualifiés pour pouvoir participer à des programmes de migration basés sur les compétences.

Ces demandes sont souvent commercialisées comme une approche humanitaire qui est lourde de budget, mais les données montrent que la demande de main-d'œuvre en général et de travailleurs qualifiés de qualité - peu qualifiés et moyennement qualifiés - est devenue vitale pour le maintien des économies, en particulier avec le vieillissement des communautés à travers le globe.

Avec une éducation de bonne qualité complétée par des opportunités de formation professionnelle et de développement des compétences, une anticipation des compétences futures, un engagement approprié des travailleurs, des employeurs et des établissements d'enseignement dans la prise de décision sur les programmes de formation, des mécanismes financiers viables couplés à une évaluation continue des résultats de la formation sociale et économique, les générations futures peuvent être dotées de compétences de base productives leur permettant de s'adapter aux innovations technologiques en évolution rapide et aux marchés du travail mondialisés. Afin d'améliorer l'accès des migrants à l'éducation.

Pour atténuer ces pressions et cette formation, les prestataires peuvent également proposer des incitations telles que des quotas ou des subventions. Des cours de langue et une formation technique adaptés aux besoins spécifiques des migrants sur le lieu de travail répondront aux besoins des différentes communautés de migrants et se traduiront par de meilleures pratiques et un apprentissage plus rapide. Tenir la formation sur le lieu de travail éliminera le temps nécessaire pour les déplacements. Pour répondre aux besoins des parents / gardiens en général et des femmes en particulier, la garde d'enfants sur place peut grandement contribuer à une meilleure gestion du temps et de l'argent.

### **Reconnaissance des qualifications.**

La reconnaissance des compétences et des qualifications et leur adéquation avec les professions sont essentielles pour garantir la mobilité effective des travailleurs migrants. La CUA devrait continuer de travailler à l'élaboration d'un cadre continental des certifications (ACQF) qui permettrait la transférabilité des compétences au sein du continent et permettrait la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. En retour, cela contribuera à l'amélioration de la qualité des systèmes nationaux d'éducation et de formation professionnelle. L'adoption de l'ACQF pourrait être un point de référence pour tous les pays africains pour lier leurs qualifications et améliorer la comparabilité et la transparence des qualifications, jetant ainsi les bases d'une mobilité efficace des compétences à l'intérieur du continent.

Les mécanismes de reconnaissance tendent à être plus efficaces lorsqu'ils sont développés par le biais du dialogue social, impliquant les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les établissements d'enseignement et de formation. Cela vaut tant pour les qualifications officiellement certifiées que pour les compétences acquises de manière informelle. Des mesures devraient être prises conformément à l'objectif 18 du GCM pour «développer des normes et des lignes directrices pour la reconnaissance mutuelle des qualifications étrangères et des compétences non formellement acquises dans différents secteurs en collaboration avec les industries respectives en vue d'assurer une compatibilité mondiale fondée sur les modèles et meilleures pratiques ».

**Promouvoir la cohérence des politiques.** Les travaux visant à améliorer l'identification et l'appariement des compétences devraient être combinés à des efforts plus larges pour renforcer la cohérence entre l'emploi, l'éducation et la formation et les politiques migratoires. Cela devrait se faire avec la participation active des institutions gouvernementales et des partenaires sociaux. Ces efforts coordonnés conduiront également à un meilleur échange d'informations entre le système éducatif et le marché du travail, permettant ainsi des informations actualisées sur les compétences et des prévisions grâce à des systèmes d'information sur le marché du travail qui fonctionnent bien.

**Partenariats:** Une approche holistique de la coopération multipartite et des partenariats sur les compétences pour une meilleure migration est nécessaire. Ces partenariats devraient inclure les gouvernements des pays d'origine et de destination, les

organisations d'employeurs et de travailleurs, la diaspora et les organisations internationales et de la société civile concernées. Un exemple à cet égard est le Partenariat mondial pour les compétences, créé par l'OIT, l'OIM, l'UNESCO, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). L'objectif est de mobiliser leurs circonscriptions, de mettre en commun leur expertise, de construire des plateformes pour assister les travailleurs nationaux et migrants. Le partenariat accordera une attention particulière aux migrants peu ou moyennement qualifiés.

Le concept SMP de l'OIM et de l'OIT explique de manière simple comment les partenariats de mobilité des compétences peuvent être mis en place et négociés entre CoD et CoO à tous les niveaux de compétences, pas seulement au niveau tertiaire, impliquant des étudiants.

**Renforcer les systèmes d'anticipation des compétences pour formuler des politiques migratoires qui répondent à la demande de compétences** et aider à éliminer le gaspillage de cerveaux dans les pays d'origine et de destination. La surveillance régionale du marché du travail peut jouer un rôle crucial dans cet exercice. Les observatoires régionaux du marché du travail sont un autre moyen de collecter des informations harmonisées sur le marché du travail (besoins et offre) dans une région. Les observatoires apportent une contribution importante à la collecte et à l'analyse d'informations sur l'ajustement des qualifications et des compétences en fonction de la demande - anticipation et adéquation - et soutiennent les décideurs en: 1) surveiller le marché du travail et la dynamique des compétences - données et analyse; 2) fournir des recommandations d'action fondées sur des preuves; 3) stimuler le débat avec des parties prenantes importantes: institutions publiques, organisations socioprofessionnelles, organismes régionaux, milieux d'affaires, société civile, universités.

Les observatoires fournissent une gamme de produits d'information provenant de la collecte, de la recherche, de l'analyse et de la systématisation des données, en particulier: bases de données, indicateurs sélectionnés, analyse des tendances, tableaux de bord des principaux indicateurs par région / secteur, cartographie et catalogues des professions et qualifications par secteur, baromètres de professions, rapports analytiques sur les prévisions du marché du travail, matériel d'orientation et d'information pour les jeunes sur les professions et les secteurs, suivi des diplômés, études de la performance externe des politiques de formation. Dans plusieurs pays, les observatoires sont de plus en plus appelés à travailler sur le marché du travail et la prévision des compétences.

Entre autres, la diaspora peut jouer un rôle de premier plan important dans la conception et la mise en œuvre de programmes d'anticipation des compétences, notamment les programmes de mobilité des étudiants; retour et réintégration durables des migrants, soutien à la conception et à la mise en œuvre de programmes visant à soutenir la mise à niveau et l'intégration des migrants dans les pays de destination.

**Utiliser les programmes de mobilité des étudiants** pour améliorer le processus de migration basée sur les compétences et les partenariats interétatiques, car cela ajoute de la valeur aux deux pays d'origine et de destination en fournissant une plate-forme où les compétences et les connaissances acquises sont reconnues mutuellement par les deux parties.

## References

1. Upskilling the Immigrant Workforce to Meet Employer Demand for Skilled Workers Hamutal Bernstein Carolyn Vilter July 2018, Urban institute, 2100 M Street NW Washington, DC 20037 [www.urban.org](http://www.urban.org).
2. SMERU Research Report Palmira Permata Bachtiar Dinar Dwi Prasetyo Return Migration and Various Reintegration Programs for Low-Skilled Migrant Workers in Indonesia, Palmira Permata Bachtiar Dinar Dwi Prasetyo, The SMERU Research Institute, February 2017, Indonesia.
3. Skills for Migration and Employment, Skills for Employment Policy Brief, ILO, 2018.
4. [Interrogating returnee entrepreneurship in the Nigerian context](#), Ammassari and Black (2001).
5. IOM (2019), Skills-based migration and partnerships: elements and essential prerequisites
6. IOM (2014), Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women