

## FMMD 2020

### L'avenir de la mobilité humaine : partenariats innovants pour le développement durable

### Document de travail : Développement des compétences des migrants pour l'emploi

#### **Contexte et déclaration sur la question :**

Le monde est en train de changer sous nos yeux. La révolution numérique a radicalement modifié notre mode de vie et notre façon de travailler. « La perturbation est la nouvelle norme », avons-nous coutume de dire. La crise liée à la pandémie de Covid-19 qui sévit actuellement nous place face à de nouveaux questionnements. Le défi est de taille : il nous faudra travailler avec les données existantes et nous interroger à leur sujet en essayant de comprendre et de nous adapter à une réalité particulièrement changeante.

Les experts estiment qu'à eux seuls les États-Unis compteront près de 24 millions de retraités supplémentaires d'ici 2030, alors que la population active n'augmentera que de 3 millions de personnes. En Europe, tandis que la demande de main-d'œuvre augmente régulièrement de près de 1 % par an, l'offre ne croît que d'environ 0,3 %.<sup>1</sup> On estime en outre qu'un emploi sur 7 disparaîtra à l'échelle mondiale et qu'un sur 3 est appelé à subir de profonds changements.<sup>2</sup> La migration de main-d'œuvre est l'un des mécanismes permettant de remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Toutefois, contrairement aux marchés financiers ou des biens, l'optimisation du marché du travail ne relève pas d'un processus d'ajustement simple. La régulation des marchés du travail implique la prise en compte des facteurs humains et des dynamiques sociales. À l'ère de l'automatisation, de la numérisation, de la concurrence pour les talents et l'innovation, les compétences jouent un rôle crucial dans la recherche de la productivité et constituent un moyen essentiel pour obtenir de meilleurs résultats en matière de développement, d'améliorer les perspectives de carrière et de favoriser l'épanouissement personnel. Comment identifier les compétences nécessaires ? Comment assurer la meilleure adéquation entre les compétences et les besoins du marché ? Comment former les travailleurs ou améliorer leurs compétences en vue d'emplois qui bénéficient à la fois aux individus et à la société ? Qui doit assumer la responsabilité et les coûts du développement des compétences ? Telles sont quelques-unes des questions centrales qui se posent.

À ces questions, nous devons aujourd'hui en ajouter une nouvelle : dans quelle mesure la crise liée à la pandémie de Covid-19 est-elle susceptible de nuire à la mobilité humaine et quel sera son impact sur les marchés du travail et la migration de la main-d'œuvre ? Et pour nous qui faisons partie de ce processus, une question directement pertinente se pose que nous devons aborder : que peut faire le FMMD, en tant qu'instance multipartite, pour contribuer à ce débat ? Le FMMD constitue une plateforme unique qui regroupe les gouvernements nationaux et locaux, les entreprises et la société civile. Il n'existe pas, à l'échelle mondiale, d'instance similaire œuvrant dans les domaines de la migration et du développement. Le processus de consultation lancé par la présidence du FMMD et résolument axé sur l'instauration de

---

<sup>1</sup> Maes/Kamer van Koophandel, West-Vlaanderen 2020.

<sup>2</sup> Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019, L'avenir du Travail.

partenariats offre une occasion unique de réfléchir à certains des principaux défis de notre époque et de formuler des propositions sur la voie à suivre.

### ***Vue d'ensemble des débats sur les politiques concernant les compétences pour l'emploi et les partenariats en matière de mobilité fondée sur les compétences***

La nécessité de trouver une approche plus efficace en vue d'intégrer les considérations relatives aux compétences dans la gouvernance des migrations n'est pas nouvelle. Les appels en faveur de partenariats plus étroits en matière de développement des compétences des migrants et d'harmonisation des efforts déployés dans ce domaine avec les programmes de mobilité existants par le biais d'approches multipartites se sont multipliés ces dernières années pour aboutir à l'inclusion de partenariats de compétences dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Ce domaine thématique a également été jugé prioritaire par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Ces cinq organisations ont formé un Partenariat mondial pour les compétences et la migration afin de garantir une approche coopérative et globale offrant un appui à toutes les parties prenantes. Il a pour objectif de mettre en place des systèmes efficaces de reconnaissance des compétences, de prendre en compte les besoins des employeurs, d'alléger le fardeau lié au développement des compétences dans les pays d'origine, de responsabiliser les migrants et de mieux soutenir les membres de leur famille. Il a également pour but d'améliorer et de moderniser les systèmes de formation et d'éducation au bénéfice des communautés d'origine et de destination, notamment en créant des marchés du travail plus équilibrés, plus résistants et mieux gérés des deux côtés.

Afin de favoriser les progrès au sein de ces partenariats, une meilleure compréhension est essentielle concernant cinq questions clés qui touchent aux moyens permettant : 1) de cartographier les lacunes en matière de compétences sur le marché du travail ; 2) d'harmoniser les cadres de reconnaissance des compétences afin de permettre la transférabilité des qualifications entre les pays d'origine et de destination ; 3) de préparer les migrants à des voyages migratoires réussis grâce à la formation et à la certification ; 4) de faciliter la mobilité des étudiants ; 5) et de favoriser le renforcement des compétences et d'inciter les travailleurs migrants les moins qualifiés à obtenir une certification en cours d'emploi. L'examen de ces questions peut permettre d'identifier les étapes importantes à envisager et conduire à une meilleure compréhension du lien entre compétences et mobilité, à une coopération accrue et à des solutions politiques à la fois pour les pays d'origine et les pays destination.

Le débat passe cependant par une compréhension claire de ce que sont les compétences, de la manière dont elles peuvent être classées et de leur lien avec les qualifications. Quelles sont les compétences requises pour chaque qualification et en quoi cela peut-il différer selon les employeurs, les couloirs de migration et le secteur d'activité concerné ? De nombreux employeurs énumèrent les compétences clés qu'ils souhaiteraient que leurs employés possèdent, comme la résolution de problèmes, l'esprit critique, la capacité d'innovation, la connaissance des langues étrangères. Les compétences non techniques, par exemple l'aptitude au réseautage, la ponctualité, l'activité sociale, l'aptitude à la communication, sont de plus en plus valorisées. Nombreux sont ceux qui requièrent des compétences informatiques, même pour des emplois qui n'avaient auparavant aucun rapport avec la sphère numérique. La réponse à la pandémie de COVID-19 a douloureusement mis au jour les pénuries de personnel de santé qui touchent nos sociétés, soulignant l'importance de favoriser la mobilité des travailleurs de santé pour y faire face. Quelles sont les compétences recherchées, compte tenu de l'évolution du marché du travail à l'échelle mondiale, de sa nature changeante et des relations entre les parties prenantes, en particulier en temps de crise et de besoins aigus ?

Les cadres existants offrent une classification des compétences aux niveaux mondial, régional, national et sectoriel et distinguent généralement entre compétences inférieures et supérieures. Il est toutefois important de noter que cette classification n'atteste pas du niveau de compétences dans l'accomplissement d'une certaine tâche. La crise actuelle de COVID-19 a montré que tous les travailleurs, qu'ils soient très qualifiés ou non, sont essentiels à nos économies. Dans de nombreux pays, les besoins concernaient tant les professionnels de santé qualifiés (médecins, infirmières, techniciens de laboratoire, radiologues, etc.) que les personnels médicaux et d'appui moins qualifiés (tels que les soignants et les personnels de nettoyage des hôpitaux). La crise a également montré que les problèmes de mobilité peuvent menacer le fonctionnement de pans entiers de l'activité. Par exemple, de nombreux États dépendant de travailleurs agricoles étrangers ont dû mettre en place des programmes de mobilité d'urgence pour faire face à d'éventuelles pénuries alimentaires et assurer le bon fonctionnement du secteur agricole. Cela a clairement mis en évidence le fait que n'importe quel travailleur ne peut pas être employé dans l'agriculture et le caractère relatif du concept de travail hautement et faiblement qualifié.

Des cadres de compétences et de qualifications et des systèmes de reconnaissance sont mis en place pour soutenir les employeurs, d'une part, et protéger les marchés du travail locaux, d'autre part. L'instauration de partenariats entre les employeurs et les différents types d'établissements de formation et d'enseignement est essentielle dans ce domaine. Tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, le secteur de l'éducation comprend différents acteurs parmi lesquels les établissements d'enseignement formel et informel, les centres d'enseignement et de formation techniques ou professionnels, les programmes de formation et de développement des compétences des employeurs, les institutions nationales et régionales de certification, qui sont souvent liées aux systèmes éducatifs locaux, et les conseils ou associations professionnels. Pour ce qui est du gouvernement, les principaux partenaires sont les ministères de tutelle (travail, affaires étrangères, santé, développement économique, éducation, intérieur, immigration, migration), les institutions de certification de l'État et les autorités locales. Les syndicats jouent également un rôle clé, tout comme les associations de migrants et les organisations non gouvernementales qui œuvrent à la protection des droits, représentent les intérêts des migrants ou plaident en faveur de la reconnaissance des compétences et de conditions de travail décentes. Les employeurs tels que les multinationales, ainsi que les petites et moyennes entreprises et leurs réseaux ; les associations industrielles, nationales ou locales, les chambres de commerce ou d'industrie, les associations et conseils professionnels locaux, régionaux et nationaux, les recruteurs et agences de recrutement et leurs réseaux ont tous un rôle essentiel à jouer. Les communautés d'origine et de destination, ainsi que les communautés et organisations de la diaspora sont également des parties prenantes importantes.

Cette diversité d'acteurs met en évidence le caractère multipartite de la migration et de la coopération fondées sur les compétences, non seulement au niveau national mais aussi à d'autres niveaux intersectoriels entre et parmi différentes constellations d'acteurs.

### **Questions à débattre**

1. *Cartographie des lacunes en matière de compétences sur le marché du travail en consultation avec les parties prenantes concernées.* Cette série de questions vise à aider à centrer le débat sur la nécessité de mettre en place des systèmes d'information efficaces sur le marché du travail et des mécanismes complets de recueil et d'analyse des données pour identifier les lacunes et proposer les mesures appropriées pour y remédier. Les mécanismes permettant de rassembler les parties prenantes et d'offrir une possibilité de coopération sont essentiels. Il serait donc utile de discuter des exemples existants de programmes nationaux et/ou intergouvernementaux de mobilité professionnelle basés sur les compétences dans différentes régions, sur la base du recueil et de l'analyse des données existantes. Quelles sont les infrastructures en place ou à mettre en place dans les pays d'origine et de destination ?

Comment pouvons-nous soutenir au mieux ces initiatives et garantir le développement, la classification, la reconnaissance et le maintien des compétences nécessaires et adaptées au marché du travail ? Qui sont les différents acteurs et quel est leur rôle dans la conception et la mise en œuvre de ces programmes et initiatives ?

2. *Harmoniser les cadres de reconnaissance des compétences pour permettre la transférabilité des qualifications entre les pays d'origine et de destination.* Il s'agit d'un des points de départ pour la mise en place de systèmes efficaces de qualification des migrants et de partenariats en matière de mobilité fondée sur les compétences. Il est essentiel que les systèmes nationaux soient prêts pour pouvoir entamer le processus d'harmonisation avec leurs homologues dans les pays d'origine ou de destination et pour impliquer toutes les parties prenantes. Quels sont les principaux obstacles à la conception de systèmes nationaux de classification, de développement et de reconnaissance des compétences ? Quelle contribution peuvent apporter les systèmes sectoriels et régionaux ? Le rôle et les parcours de formation s'agissant des compétences non techniques doivent également être pris en compte afin de favoriser une meilleure intégration dans les marchés du travail de destination. Dans quelle mesure ces politiques s'inscrivent-elles dans le cadre de stratégies nationales pour l'emploi et de programmes de coopération régionale à long et moyen terme ? Il est important de savoir comment établir des systèmes de coopération entre États avec la participation d'autres parties prenantes, par où commencer et comment les faire évoluer. Comment les systèmes de contrôle de l'immigration, tels que les visas et les permis de travail, peuvent-ils être utilisés pour faciliter la migration fondée sur les compétences ? Des exemples existent-ils qui pourraient être utiles ?

3. *Préparer les migrants à des voyages migratoires réussis grâce à la formation et à la certification.* Quelles sont les données et les sources qui sont nécessaires pour permettre de prendre des décisions éclairées dans le cadre des programmes de qualification des migrants et comment faire correspondre l'offre et la demande en réunissant tous les partenaires ? Comment assurer un rôle et une contribution plus actifs à la qualification de la part des acteurs de la chaîne d'approvisionnement et des entreprises multinationales, tant dans les pays de destination qu'à l'échelle mondiale ? Quels sont les exemples de systèmes de formation et de certification intégrés dans les programmes de mobilité de la main-d'œuvre ? Dans le même temps, quelles garanties doivent être offertes pour protéger et autonomiser les migrants, en veillant au respect de leurs droits, à leur bien-être et à ce qu'ils aient accès aux services et procédures existantes (par exemple, formation continue, amélioration des compétences, reconnaissance et certification des compétences acquises sur le lieu de travail) ? Ces initiatives prennent-elles en compte les besoins des migrants de retour dans leur pays d'origine en termes de leur réintégration sur le marché du travail ? Comment ces initiatives peuvent-elles être liées à la mise en œuvre du Pacte mondial pour les migrations et aux objectifs de développement durable ?

4. Le fait de *faciliter la mobilité des étudiants* peut devenir une partie intégrante de systèmes de mobilité de la main-d'œuvre qui permettent de mieux comprendre et d'améliorer les moyens nécessaires pour mettre en place des systèmes de reconnaissance des qualifications et des compétences. Comment établir un lien entre la migration basée sur les compétences et les partenariats interétatiques d'un côté et les programmes de mobilité des étudiants de l'autre ? Quel est le rôle des partenaires sociaux, des acteurs non gouvernementaux, des établissements d'enseignement et de formation, des employeurs et du secteur privé dans l'élaboration et le suivi des programmes de mobilité des étudiants ? Comment les différents acteurs peuvent-ils être impliqués dans une coopération efficace et assurer la cohérence des politiques sectorielles (par exemple, la politique de développement, la jeunesse, l'éducation, l'emploi, la santé, etc.)

5. *Offrir des incitations aux travailleurs migrants peu qualifiés et la possibilité d'améliorer leurs compétences et d'obtenir une certification professionnelle.* Cela contribue non seulement à améliorer le

niveau de compétences des travailleurs migrants, mais permet également aux employeurs d'accroître leur productivité et leur efficacité. Les partenariats multipartites pour la mobilité des compétences sont également essentiels dans ce domaine. Une discussion visant à identifier des exemples au niveau national et surtout au niveau bilatéral ou régional pourrait être très utile. Quelles mesures peuvent être prises pour concevoir, développer et commencer à mettre en œuvre des projets de renforcement des compétences et de certification sur le lieu de travail dans un avenir proche et faire rapport sur leurs progrès aux Amis du Forum et lors des prochaines réunions au sommet en tant que bonne pratique mise en œuvre à l'échelle régionale et susceptible d'être reproduite ?