

Consultation régionale FMMD/UA Session d'ouverture 14 mai 2020

Mohammed Touzani, Responsable de la Commission Sociale, CGEM

- Je souhaite remercier le GFMD et l'Union Africaine pour l'invitation adressée à toutes les parties prenantes du GFMD à ces consultations régionales.
- Avant de présenter le point de vue des entreprises sur les trois thèmes abordés par les experts, permettez-moi de commencer par donner un aperçu du contexte économique actuel auquel les employeurs sont confrontés en Afrique et de son impact sur le paysage migratoire.

Le contexte actuel : l'impact de la crise du Covid-19 sur les entreprises et les économies en Afrique :

- Pour freiner la propagation de la pandémie, les gouvernements du monde entier ont déclaré l'urgence sanitaire et ont littéralement verrouillé la quasi-totalité des activités économiques. L'éventail des mesures restrictives prises pour contenir la pandémie, notamment les restrictions commerciales et celles appliquées aux voyages, les fermetures des ports et des frontières, le confinement, ont eu des conséquences dévastatrices sur les économies.
- En Afrique, le Covid a entraîné des arrêts de production massifs et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement en raison de la fermeture des ports, dans un premier temps en Chine, ce qui a eu des répercussions pour de nombreuses industries. Les effets se sont fait sentir au niveau économique - la demande en matières premières et produits de base africains a diminué et l'accès de l'Afrique aux composants industriels et aux produits manufacturés de la région a été entravé.
- Cela ne fait qu'accroître l'incertitude sur un continent déjà aux prises avec une instabilité géopolitique et économique généralisée. Les employeurs sont dès lors confrontés à toute une série de défis liés au ralentissement économique, luttant pour leur propre survie.
- À plus long terme, les industries qui dépendent d'une main-d'œuvre mobile et mondiale mettront plus de temps à se redresser, en particulier le tourisme, l'industrie manufacturière, la construction et le secteur minier. Dans les régions minières d'Afrique, la crise pourrait affecter la productivité de la main-d'œuvre, la disponibilité de techniciens qualifiés à se déplacer à partir des zones touchées et la capacité des exploitations minières à forte intensité de main-d'œuvre à produire des matières premières. Les entreprises de construction ont également constaté un manque d'accès au personnel qualifié des régions touchées, car les personnes n'ont pas pu se rendre sur les sites des projets en raison des interdictions de voyager, des quarantaines et du confinement. Quant au tourisme, toutes les destinations de vacances sur le continent africain sont actuellement en attente.

Dans ce nouveau contexte, et comme nous allons devoir vivre dans un monde avec le Covid, toutes les parties prenantes doivent repenser la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. (Thème 1)

- La crise actuelle va changer radicalement le paysage de la migration, mais sans pour autant combler le déficit de compétences auquel toutes les régions du monde sont confrontées. Une infrastructure efficace pour la mobilité transfrontalière des compétences, en particulier pour la mobilité à l'intérieur du continent, demeure cruciale, et davantage encore pour la reprise de l'économie mondiale.
- Les voies légales pour la mobilité de main-d'œuvre devront être renforcées, afin de répondre aux besoins en matière d'emploi d'aujourd'hui et de demain. Cela implique de faciliter la circulation des personnes dans une plus large mesure que par le passé. Compte tenu de la réalité actuelle, les voies légales devraient être renforcées pour permettre l'emploi de travailleurs essentiels dans des professions où il existe des pénuries chroniques de travailleurs locaux.
- Parmi les nombreux défis auxquels sont confrontés les systèmes d'immigration existants, il faut mentionner le fait qu'en réalité la plupart d'entre eux ont été construits pour un modèle économique désormais obsolète, basé sur des lieux de travail fixes et des contrats pour un emploi structuré. Les législations, les politiques et l'administration en matière d'immigration n'ont pas suivi le rythme des changements du monde du travail.
- Cette évolution constante inclue une flexibilité accrue de l'environnement de travail sous ses diverses formes, qui comprennent le travail à domicile et l'emploi sur les lieux de travail des clients. La "gig économie" est un nouvel exemple d'évolution, où les emplois à la demande exigent des travailleurs disponibles "juste à temps", peut-être pour plusieurs employeurs. Le travail sur base de projets se développe, où des connaissances exclusives ou des produits ou services uniques peuvent être requis et où les employeurs n'auront pas nécessairement une présence permanente dans la continuité de l'emploi.
- Alors que les décideurs politiques réfléchissent à réviser les systèmes migratoires, les besoins du marché du travail et les pratiques commerciales modernes devront être pris en compte. Cela impliquera une interaction accrue avec les ministères du travail et de l'emploi, ainsi qu'avec les employeurs eux-mêmes, car ces derniers sont les mieux placés pour déterminer les compétences et les modèles d'entreprises nécessaires pour atteindre efficacement leurs objectifs commerciaux.

Ceci m'amène au deuxième sujet : la qualification des migrants pour l'emploi (thème 2)

- Les stratégies nationales en matière de qualification doivent être étroitement liées et harmonisées en fonction des stratégies migratoires. Une approche cohérente est nécessaire, en particulier avec les avancées technologiques, qui requerront des perfectionnements et requalifications de la part des employés.
- Partout dans le monde, les économies développées sont confrontées à l'impact sur la main d'œuvre du vieillissement des populations et de la baisse des taux de natalité. Le rétrécissement du bassin de main-d'œuvre domestique entraîne des pénuries de travailleurs à tous les niveaux de qualification. D'ici 2030, on prévoit une pénurie pouvant

atteindre 40,9 millions de travailleurs au Brésil, 2,3 millions au Canada, 24,5 millions en Chine et 10 millions en Allemagne. En même temps, nous avons en Afrique une jeune génération en plein essor qui entre sur le marché du travail, désireuse de contribuer aux économies mondiales. D'ici 2050, l'Afrique représentera 23% de la main-d'œuvre mondiale¹. Il existe une inadéquation globale des compétences des travailleurs avec les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées. Cette situation est due en partie aux facteurs démographiques et à un défaut de synchronisation entre les programmes d'éducation et de formation professionnelle et les besoins des entreprises.

- Les entreprises et les gouvernements sont engagés dans de multiples partenariats pour combler ce déficit de compétences afin de garantir que tous les travailleurs aient des opportunités. Les efforts portent notamment sur une réforme de l'éducation, l'apprentissage, les programmes de diversité et d'inclusion, et les réformes des politiques du marché du travail. La mobilité des talents par-delà les frontières est un élément, modeste mais néanmoins important, de l'optimisation des opportunités économiques mondiales.
- Avec l'OIT/OIM/UNESCO et la CSI, l'OIE, en tant que représentante des employeurs, fait partie d'un partenariat mondial pour les compétences qui vise à encourager la cartographie des compétences, à améliorer les cadres de reconnaissance des compétences et à préparer les travailleurs par la formation, à développer leurs compétences générales et spécifiques.

Enfin, tout en prônant des cadres plus solides pour la mobilité des compétences, nous devons veiller à combler les lacunes en matière de protection des migrants (thème 3).

- Deux aspects clés : 1. la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. 2. La transparence des processus migratoires.
- 1. Cette crise a mis en lumière une grave préoccupation pour les entreprises : l'informalité, en particulier pour nous, employeurs en Afrique. Nous devons travailler ensemble pour lutter contre l'informalité : les principaux objectifs devraient être d'identifier les causes profondes de l'existence de l'économie informelle et les obstacles à la formalisation et de mettre en place des politiques pour aider les entrepreneurs informels à se formaliser plus facilement.
- De nombreux travailleurs migrants sont employés par le biais de canaux informels, parfois par des recruteurs ou des intermédiaires malhonnêtes. Lorsqu'ils sont réglementés de manière appropriée, les services privés d'emploi et de recrutement améliorent le fonctionnement du marché du travail en mettant en relation les demandeurs d'emploi avec un emploi décent, à l'intérieur et à l'extérieur des frontières. Aujourd'hui, de nombreux pays ont des cadres réglementaires inadéquats pour ces services, et/ou ne les appliquent tout simplement pas.

¹ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us-tax-hr-and-global-mobility-trends-and-approaches-in-africa.pdf>

- 2. La transparence des processus de migration est essentielle. Elle s'applique aux employeurs/recruteurs qui doivent protéger les migrants en ne faisant pas payer de frais de recrutement aux travailleurs. Elle s'applique également aux gouvernements et à la bonne gouvernance. Le renforcement des voies légales d'accès à l'emploi contribuera à combler les lacunes en matière de protection.
- Et un dernier point relatif à la protection sociale : La collaboration est nécessaire pour garantir un nouveau contrat social, par lequel la protection sociale est assurée et transférable, y compris aux travailleurs migrants. De trop nombreux travailleurs migrants sont laissés pour compte par la crise en raison du niveau élevé d'informalité et du manque de protection sociale qui en découle.

En conclusion, un mot sur le discours public.

- Les employeurs considèrent la migration régulière comme un outil important pour la productivité et la croissance économique, à condition qu'elle soit bien gérée et qu'elle réponde aux réalités actuelles. Les travailleurs migrants sont essentiels pour nos économies. Nous devons renforcer la compréhension générale de l'importance de la qualification de la jeune génération, mais aussi des travailleurs migrants, pour garantir que leurs compétences correspondent au monde du travail. Nous devons nous appuyer sur cette compréhension et éviter tout amalgame dans l'esprit du public sur le fait que les migrants ou la mobilité mondiale sont la cause de pandémies ou d'autres maux.
- Il s'agit là de réflexions générales de la communauté des entreprises que nous développerons plus lors des séances spécifiques en petits groupes qui auront lieu la semaine prochaine. Je vous remercie pour votre attention.