

**FMMD 2020**

**Version finale révisée**

**Document de travail**

**Thème 1 : La gouvernance de la migration de la main-d'œuvre dans le contexte d'un paysage de l'emploi en pleine mutation et l'avenir du travail**

***Introduction***

Le présent rapport fournit des informations de base qui seront examinées lors du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) par la table ronde sur la *gouvernance de la migration de la main-d'œuvre dans le contexte d'un paysage de l'emploi en pleine mutation et l'avenir du travail*. Il s'appuie sur la note<sup>1</sup> et le rapport régional du FMMD préparés par la responsable thématique Michelle Leighton, chef du Service des migrations de la main-d'œuvre du BIT, à la suite des consultations régionales du FMMD organisées en Afrique, au Moyen-Orient et en Europe par la présidence des Émirats arabes unis et, respectivement, par la Commission de l'Union africaine (CUA), le Dialogue d'Abou Dhabi (ADD) et le Centre de développement de l'OCDE. Les consultations préalables ont rassemblé plus de 200 participants représentant les États membres et les mécanismes du FMMD, ainsi que des associations de migrants et de diasporas, des entreprises, des syndicats, des groupes de jeunes et de femmes, des experts universitaires et des agences régionales et des Nations unies. Ces parties prenantes ont contribué, à travers leurs diverses perspectives, à la détermination des actions prioritaires et ont recommandé des approches pour relever les défis futurs de l'emploi et de la migration de la main-d'œuvre.

***Tendances mondiales et régionales en matière de migration de la main-d'œuvre***

Les travailleurs migrants représentent 4,7 % de la main-d'œuvre mondiale, soit 164 millions de travailleurs dont près de la moitié sont des femmes.<sup>2</sup> La majorité de ces travailleurs sont employés dans des pays à revenu élevé (67,9 %) ou dans la tranche supérieure des pays à revenu intermédiaire (18,6 %), notamment en Europe et aux États-Unis. Près de 29 % de l'ensemble des travailleurs migrants se trouvent dans les États arabes et dans la région Asie-Pacifique, avec une mobilité croissante de la main-d'œuvre au sein et en provenance de la région Afrique.

Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre et apportent une contribution importante aux sociétés et aux économies, avec des taux d'activité généralement plus élevés que ceux des travailleurs nationaux.<sup>3</sup> Comme la pandémie de la COVID-19 le met en évidence, les travailleurs migrants exercent souvent des emplois essentiels dans les secteurs des soins de santé, de la construction, des transports, des services (y compris l'hôtellerie et la restauration), de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire. Beaucoup sont concentrés

---

<sup>1</sup> <https://www.gfmd.org/gfmd-2020-regional-consultations-thematic-note-governance-labour-migration-context-changing>

<sup>2</sup> Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie. 2e éd. Bureau international du travail - Genève : OIT, 2018. Disponible à l'adresse suivante : [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_652001/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--fr/index.htm).

<sup>3</sup> Id.

dans des secteurs caractérisés par des niveaux élevés de travail temporaire, informel ou non protégé, notamment en matière de sécurité et de santé au travail, de bas salaires et d'absence de protection sociale. Les femmes migrantes représentent une part importante des travailleurs domestiques, soit 73,4 % (ou 8,45 millions) de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants, et représentent jusqu'à 70 % du personnel de santé.<sup>4</sup> Le secteur des soins devrait continuer à enregistrer une véritable croissance pour les travailleurs migrants, au fur et à mesure que le vieillissement de la population augmente. La part des travailleurs dans l'agriculture est également importante, atteignant en 2019 42,1 % en Asie du Sud et 30,9 % en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, tandis que dans l'UE, le nombre de travailleurs agricoles de pays en dehors de l'Union européenne a augmenté de 31 % entre 2011 et 2017 (soit un total de 837 000 travailleurs, respectivement)<sup>5</sup>.

La pandémie mondiale a bouleversé ces schémas avec la fermeture des frontières, ce qui pourrait avoir des effets de changement durable sur les économies, les entreprises et les travailleurs sur les marchés du travail. L'OIT estime que les mesures de confinement touchent plus de 2 milliards de travailleurs, avec une diminution du temps de travail estimée à 17,3 % au cours du deuxième trimestre de 2020, ce qui équivaut à une perte de 495 millions d'emplois à temps plein<sup>6</sup>. Les pertes de revenus du travail sont estimées à 3,5 billions de dollars US pour les trois premiers trimestres de 2020.

La pandémie a entraîné une perte d'emplois généralisée parmi les travailleurs migrants dans les pays d'accueil. Nombre d'entre eux n'ont plus accès à un abri et à des services de santé, à des besoins de base ou à une protection sociale.<sup>7</sup> Pour d'autres migrants, la pandémie les a empêchés de prendre des emplois pour lesquels ils avaient des contrats, les laissant ainsi au chômage dans leur pays d'origine. La perte en termes d'envois de fonds, souvent utilisés pour améliorer la santé et l'éducation des familles, entre autres objectifs de développement, pourrait atteindre 100 milliards de dollars US en 2020, anéantissant ainsi les acquis antérieurs en matière de développement.<sup>8</sup>

L'Interface des entreprises du FMMD a indiqué que la crise actuelle pourrait bien changer le paysage migratoire à bien des égards, mais qu'elle ne comblerait pas le déficit de compétences auquel toutes les régions du monde sont confrontées, et elle met en exergue la nécessité d'un dispositif plus efficace et plus efficiente pour la mobilité transfrontalière des travailleurs qualifiés afin de permettre un redressement de l'économie mondiale.

Au moment où les pays sortiront de la pandémie, les changements démographiques, notamment le vieillissement des populations, et l'augmentation des déficits en travail décent continueront d'être très pertinents pour comprendre et gérer efficacement la migration et la mobilité futures de la main-d'œuvre et pour protéger les droits des travailleurs migrants et de leurs familles. À titre d'exemple, sur les 2,4 milliards de personnes supplémentaires prévues dans le monde entre 2015 et 2050, l'Afrique en comptera 1,3 milliard et cette explosion de la jeunesse représente un énorme défi pour la création d'emplois décents sur des marchés du travail déjà fragiles. Il est donc nécessaire de

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_748979.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_748979.pdf)

<sup>5</sup> Schuh, B et al. 2019, *Research for AGRI Committee - The EU farming employment : current challenges and future prospects*, Parlement européen, Département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles. Disponible à l'adresse suivante :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL\\_STU\(2019\)629209\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_FR.pdf)

<sup>6</sup> ILO Monitor. COVID et le monde du travail. 6<sup>e</sup> édition, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf).

<sup>7</sup> Voir OIT : Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_743268/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_743268/lang--en/index.htm). Voir également les expériences dans la région de l'ASEAN, [https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS\\_746881/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_746881/lang--en/index.htm) ; dans les États arabes, [https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS\\_744832/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_744832/lang--en/index.htm) ; et en Afrique, [https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS\\_749875/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_749875/lang--en/index.htm).

<sup>8</sup> Covid-19 crisis through a migration lens, Banque mondiale KNOMAD (avril 2020).

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/989721587512418006/pdf/COVID-19-Crisis-Through-a-Migration-Lens.pdf>.

renforcer les marchés du travail, notamment par des politiques dynamiques du marché du travail et la création d'emplois décents. Les migrations pourraient augmenter avec l'ouverture des frontières, mais au regard des importantes perturbations actuelles des entreprises dans de nombreux pays, il est difficile de prévoir comment et dans quels secteurs la demande de main-d'œuvre migrante va croître.

Le progrès technologique et le changement climatique sont deux autres facteurs importants à moyen et long terme qui contribuent à l'évolution des marchés du travail et des tendances migratoires. Le changement climatique porte déjà préjudice aux infrastructures, à l'activité économique et aux moyens de subsistance, tandis que la crainte de voir disparaître des emplois ou des tâches, du fait de l'automatisation, s'est accrue. Dans certains contextes, le progrès technologique peut accroître la demande de travailleurs plus qualifiés (par exemple, des ingénieurs), ce qui profiterait à l'économie grâce à une productivité et des revenus plus élevés. Ces facteurs et leurs implications pour la future gouvernance des migrations sont divers, et peuvent varier selon les pays, les professions ou les secteurs, à mesure que les entreprises et les économies émergent dans un monde post-COVID-19 et un monde au climat modifié.

### ***Principaux domaines à prendre en considération pour améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre***

Les considérations dont les décideurs politiques devaient tenir compte en vue d'une meilleure gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, et qui ont émergé des consultations du FMMD, peuvent être classées en quatre sous-thèmes comme indiqué ci-dessous. Il a été convenu que le renforcement des capacités reste une question générale qui doit être examinée plus en profondeur dans les quatre sous-thèmes. Le manque de capacités institutionnelles aux niveaux régional, national et local entrave une gouvernance efficace de la migration, notamment les réponses institutionnelles indispensables pour protéger les travailleurs migrants et aider les entreprises et les économies à faire face aux pénuries de main-d'œuvre ou à saisir de nouvelles opportunités.

#### ***1) Des approches centrées sur l'humain pour relever les défis et tirer parti des opportunités de la migration de la main d'œuvre dans l'avenir du travail***

Les défis de la gouvernance se sont accrus au fur et à mesure de l'évolution des pays, dont beaucoup ont désormais besoin de stratégies de gouvernance en tant que pays d'origine, de transit et de destination. La contribution des migrants au développement et aux sociétés a été bien documentée, réitérée dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Il existe un large consensus sur le fait que les travailleurs migrants peuvent être un catalyseur de la croissance, mais que la gouvernance des migrations devra garantir des approches centrées sur l'humain afin que les droits des travailleurs migrants soient protégés et qu'ils puissent récolter leur juste part des avantages. La pandémie de la Covid-19 a révélé à quel point la contribution des travailleurs migrants est essentielle dans des secteurs spécifiques.

Dans le même temps, des rapports indiquent que les travailleurs migrants sont confrontés à de plus en plus de discrimination et d'inégalité, souvent en raison de l'incohérence des lois, des politiques, des cadres réglementaires et du non-respect des droits. Les mesures de protection des travailleurs sont faibles et les modèles de gouvernance actuels sont insuffisants pour répondre efficacement aux besoins des entreprises ou des travailleurs migrants, en particulier ceux qui exercent un travail faiblement rémunéré, temporaire et informel. Dans certains pays, 90 % des emplois des travailleurs migrants se trouvent dans le secteur informel qui a été le plus durement touché par la pandémie mondiale.

Un certain nombre d'actions visant à améliorer la gouvernance ont été mises en évidence lors des consultations du FMMD :

- Les normes de l'OIT favorisent des systèmes de migration équitables. Lorsqu'elles sont ratifiées et mises en œuvre, les normes, en particulier les conventions 97 et 143 de l'OIT et leurs recommandations, ainsi que les conventions 189 et 181, entre autres, et les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, sont des outils essentiels pour améliorer la protection des travailleurs migrants et la productivité du marché du travail. Elles fournissent de nombreuses orientations pour informer la législation nationale, assurer l'inclusion et favoriser l'intégration des travailleurs migrants et de leur famille, y compris les travailleurs domestiques, dans les sociétés et les marchés du travail.
- Les mécanismes de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre devraient servir à répondre aux besoins actuels, mais aussi aider les entreprises et les travailleurs à s'adapter à l'évolution du paysage de l'emploi et des migrations, et requièrent une plus grande cohérence politique et institutionnelle.
- Il est nécessaire d'établir des liens étroits entre les politiques migratoires et celles de l'emploi, de l'éducation et de la formation, et entre les institutions aux niveaux local, national ou régional dans ces domaines, en particulier si l'objectif est de préparer une main-d'œuvre moderne et outillée pour répondre aux besoins futurs au niveau national ou sur le marché mondial et de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel des travailleurs migrants.
- Il existe des possibilités de renforcer la collaboration tripartite-plus et le dialogue social pour faciliter la création d'emplois décents et productifs qui aideraient les économies locales et le marché du travail mondial à se redresser plus rapidement et selon une approche plus axée sur les personnes.
- Vu que la majorité des travailleurs migrants arrivent dans ou retournent vers les villes, les collectivités locales peuvent être des partenaires clés pour veiller à ce que les travailleurs migrants (de retour) aient accès aux services et reçoivent un soutien favorisant leur participation et leur inclusion socio-économiques. Il serait donc utile que le cadre national des migrations soit élaboré en étroite coordination avec les autorités locales, y compris, dans la mesure du possible, à travers la décentralisation des actions et des mesures budgétaires pour renforcer les pouvoirs des autorités locales.
- Les syndicats, les entreprises et d'autres parties prenantes telles que la société civile ont beaucoup à apporter, mais leur potentiel n'a pas encore été pleinement exploité par un système de gouvernance selon l'approche pangouvernementale et impliquant la société tout entière.
- Le développement et la reconnaissance des compétences, l'adéquation au marché du travail, la protection sociale, y compris l'accès aux prestations de santé, la transférabilité des droits à la sécurité sociale, l'unité familiale et les regroupements familiaux<sup>9</sup>, et les systèmes de protection des salaires sont considérés comme des domaines qui devraient être renforcés par des cadres favorisant des migrations plus justes et plus équitables, notamment pour garantir que les salaires et les prestations dues à la cessation de service soient payés avant le retour des travailleurs dans leur pays. Le renforcement des capacités des syndicats et des OSC, y compris le développement des services aux migrants et des centres de ressources pour les migrants, peut être un moyen important d'aider les travailleurs migrants dans le cycle de la migration, y compris l'accès à la justice, tout comme la formation avant le départ.

Les questions directrices pour les discussions de la table ronde pourraient comprendre les suivantes :

---

<sup>9</sup> Voir, par exemple : <https://www.unicef.org/documents/working-paper-family-unity-context-migration>.

- 1) Quelles expériences ou enseignements les participants peuvent-ils partager sur la manière dont ils améliorent leurs approches et politiques de gouvernance pour qu'elles soient plus axées sur les personnes et fondées sur les droits, et quels enseignements peut-on échanger sur de nouvelles stratégies de suivi et d'anticipation des changements et des besoins futurs en matière de migration de la main-d'œuvre, et de l'évolution du paysage de l'emploi ?
- 2) Quels exemples les participants peuvent-ils partager sur les approches fructueuses utilisées aux niveaux local, national ou régional pour promouvoir la migration comme un choix et non comme une nécessité, et qui favorisent une approche holistique de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, telle que l'approche « pangouvernementale » et « pansociétale » ?
- 3) Quels éléments seraient nécessaires pour que les approches parviennent à promouvoir un plus grand engagement des parties prenantes aux niveaux national, bilatéral ou multilatéral en plaçant les travailleurs migrants au centre de leurs stratégies ?

## **2) Données et gouvernance des migrations**

Il existe des déficits de données à tous les niveaux, en particulier des données ventilées par éducation, profession, âge et sexe, ce qui crée des obstacles à l'élaboration de politiques éclairées, notamment pour répondre aux besoins spécifiques des groupes en situation de vulnérabilité, tels que les femmes et les jeunes travailleurs migrants. Il est de plus en plus difficile de prévoir les besoins futurs en matière de migration sans disposer de systèmes solides de collecte et de partage de données.

Ces défis sont exacerbés par le niveau et la diversité des définitions et des méthodes statistiques utilisées par les pays d'origine et de destination et entre les régions. Cela peut entraîner une confusion et un détachement des politiques par rapport aux réalités du terrain. Pour que la mise en adéquation des compétences disponibles et des besoins du marché du travail soit efficace, il est essentiel d'améliorer l'accès aux données et leur qualité.

Dans de nombreux pays, les systèmes d'information sur le marché du travail sont souvent faibles et peuvent ne pas être suffisants pour aider à répondre aux besoins réels du marché du travail. Les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sur le terrain et avec leurs fédérations nationales et leurs affiliés sont essentielles. Les entreprises, par exemple, qui opèrent sur les marchés du travail locaux peuvent disposer de données en temps réel sur les besoins et les exigences en matière de compétences, ainsi que sur les besoins en matière de certification, tandis que les centres de ressources pour les migrants et les syndicats qui travaillent directement avec les travailleurs migrants peuvent leur fournir des conseils sur les opportunités et les défis avant leur départ à l'étranger ou à leur retour. En particulier pour les emplois à moyens et faibles revenus, les données sur les possibilités d'emploi dans certains secteurs ou certaines professions ne sont pas bien connues des travailleurs migrants dans les pays d'origine, ce qui les rend dépendants des courtiers en placement de main-d'œuvre qui peuvent leur faire payer des tarifs élevés ou les exposer à des situations de traite des êtres humains ou de travail forcé. Dans de nombreux pays, le manque de données place également les petites et moyennes entreprises (PME) en situation de désavantage du fait des pénuries de main d'œuvre dont le comblement est indispensable pour stimuler leur productivité.

Un certain nombre de recommandations visant à améliorer la collecte de données ont été formulées à l'issue des consultations .

- Les données devraient être collectées dans les pays d'origine et de destination en vue d'assurer un suivi à moyen et plus long terme des mouvements et des tendances qui peuvent informer les besoins nationaux et internationaux en matière de compétences pour

l'avenir, et qui améliorent des liens avec l'éducation et la formation, et les besoins des travailleurs migrants, y compris les femmes et les jeunes.

- Les pays peuvent tirer parti des nouvelles définitions, normes et orientations statistiques élaborées par la Conférence internationale des statisticiens du travail et l'OIT, qui permettraient de mieux harmoniser et rendre cohérentes les données régionales et mondiales sur la migration de la main-d'œuvre. Des modèles de bonnes pratiques apparaissent à mesure que les pays utilisent les nouvelles normes et orientations.<sup>10</sup>
- Les pays peuvent investir dans la modernisation de leurs outils et institutions d'information sur le marché du travail, en interagissant plus activement avec les entreprises et en partageant les informations ou en créant des plateformes accessibles aux travailleurs et aux employeurs, y compris les PME, sur les couloirs migratoires. Le soutien à des mécanismes tels que les plateformes de partage d'emploi et les centres de compétences-agences pour l'emploi à guichet unique sont des bonnes pratiques émergentes, et le dialogue social peut jouer un rôle constructif.<sup>11</sup>
- Les données doivent être diversifiées et peuvent être efficaces lorsqu'elles sont collectées au niveau sectoriel, en particulier dans les secteurs émergents et ayant de bonnes perspectives de croissance, tels que l'économie des soins, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, et les services.
- La collecte de données mieux ventilées sur la participation au marché du travail, en particulier des migrantes et des jeunes travailleurs migrants, peut aider à prévoir, former et comprendre les pénuries de main-d'œuvre et les déficits de compétences, la qualité de l'adéquation entre les compétences et les emplois lors du recrutement, les frais et coûts de recrutement, ainsi que la contribution des migrants au développement. La collecte de données devrait également se faire au niveau des collectivités locales et régionales, en étroite collaboration avec les autorités locales.
- Les récits de migration sont également essentiels pour la sensibilisation, d'autant plus qu'ils peuvent générer des opinions négatives ou positives sur les travailleurs migrants et leur famille dans les sociétés, et jouer un rôle dans l'augmentation ou la réduction de la stigmatisation, d'où l'importance de « continuer à communiquer la réalité de la migration » et de permettre aux débats politiques de se fonder sur des preuves solides.
- Il sera tout aussi important de fournir des informations aux travailleurs migrants et aux communautés d'accueil afin de renforcer l'entente et la tolérance, ainsi que sur les avantages que les travailleurs migrants apportent aux communautés d'accueil.
- Il existe des possibilités de collecter des données aux niveaux national et régional pour soutenir des cibles spécifiques des ODD, en l'occurrence les cibles 8.8 et 10.7<sup>12</sup>, comme le

---

<sup>10</sup> Lignes directrices concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, [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) (ICLS, 2018) ; voir, Atelier national de renforcement des capacités en matière de statistiques du travail mettant en lumière la 20<sup>e</sup> CIST sur les statistiques de la migration de la main-d'œuvre, [https://www.ilo.org/africa/countries-covered/ghana/WCMS\\_736024/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/africa/countries-covered/ghana/WCMS_736024/lang-en/index.htm), Rapport à, [https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS\\_761185/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_761185/lang-fr/index.htm).

<sup>11</sup> Certains gouvernements ont adopté des plateformes électroniques ou autres pour la migration ou le recrutement, voir, par exemple, l'Inde [https://mea.gov.in/Images/attach/7\\_e\\_Migrate.pdf](https://mea.gov.in/Images/attach/7_e_Migrate.pdf), le centre des visas du Qatar, par exemple, Colombo, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS\\_712508/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_712508/lang-en/index.htm) Europe, portail EURES sur la mobilité de l'emploi, <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>. Les centres de ressources pour les migrants fournissent également des plateformes pour les services directs aux migrants, voir par exemple, Tunisie, UGTT, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS\\_614909/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_614909/lang-en/index.htm), et dans l'ASEAN, [https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS\\_629153/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_629153/lang-en/index.htm).

<sup>12</sup> La cible 8.8 des ODD vise à défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire, tandis que la cible 10.7 des ODD vise à faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées.

partenariat entre l'OIT et la Banque mondiale pour aider les États membres à collecter des données sur les coûts de recrutement pour soutenir l'indicateur 10.7.1 des ODD.

Les questions directrices pour les discussions de la table ronde pourraient comprendre les suivantes :

- 1) Quelles sont les lacunes les plus importantes dans les données et les outils analytiques disponibles, et quels devraient être les domaines prioritaires pour les décideurs ?
- 2) Quel est le rôle de la recherche spécialisée dans la formulation des politiques ?
- 3) Comment la collecte de données et les enquêtes normalisées peuvent-elles mieux aider les décideurs à répondre aux besoins découlant des effets de la COVID-19, en vue d'anticiper l'avenir de la migration de la main-d'œuvre ?

### **3) Filières de migration régulière, adéquation entre compétences et emplois**

De nombreuses frontières ayant été fermées pendant la pandémie mondiale, il reste à savoir quand et comment les pays rouvriront les filières de migration régulière. Les réponses de l'après COVID-19 pourraient accélérer les restrictions et les limitations à ces filières, ou se concentrer davantage sur les travailleurs migrants ayant des compétences pour des emplois ou dans des secteurs essentiels tout en diminuant l'accès aux autres qui ne correspondraient pas à ces besoins de compétences spécifiques. Par ailleurs, il se peut que la demande de compétences et de main-d'œuvre dans le monde entier s'intensifie à mesure que les entreprises et les économies cherchent à se reconstruire plus rapidement, notamment si le soutien financier aux entreprises s'intensifie.

Les organisations patronales et de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans la reprise après la crise, notamment par le biais d'un dialogue avec les gouvernements sur les possibilités de soutenir les filières de migration régulière et de « reconstruire de meilleurs » marchés du travail. Les entreprises peuvent identifier les pénuries de compétences et aider à mettre en adéquation les besoins en travailleurs et les emplois essentiels. Du point de vue des entreprises, tel qu'elles l'ont communiqué au FMMD, un cadre pour la bonne gestion de la migration se caractérise par la clarté du cadre législatif et réglementaire, des lignes directrices et des processus ; la transparence en termes des processus décisionnels, y compris les critères de prise de décisions et les procédures de recours ; la cohérence et la prévisibilité des normes d'adjudication et des résultats des soumissions ; la stabilité dans la nature et la fréquence des changements de politique et de procédure ; la flexibilité des filières de migration pour qu'elles correspondent non seulement aux besoins des entreprises mais aussi aux objectifs nationaux de croissance et de développement économiques ; et l'efficacité des processus, y compris l'utilisation de la technologie pour réduire les complexités inutiles.

Les organisations de travailleurs ainsi que les organisations de la société civile ont fait savoir que pour que les filières de migration régulière débouchent sur un travail décent, il est impératif de mettre en œuvre les droits de l'homme et les droits des travailleurs, de veiller à ce que la migration soit un choix et non une nécessité, et d'investir davantage dans le travail décent pour tous les travailleurs. La pandémie a démontré l'urgence d'une plus grande solidarité internationale afin de prévenir l'escalade des pratiques d'exploitation, et la nécessité d'accorder une plus grande attention aux migrants de retour qui sont confrontés à des difficultés financières et souffrent de manière disproportionnée des niveaux déjà élevés de chômage dus à la Covid-19.

Un redressement complet prendra probablement de nombreuses années et on ne sait pas à quoi ressemblera ce «redressement ». Les modèles d'affaires passés reviendront-ils à leur forme d'avant la COVID-19 et, dans le cas contraire, comment cela affectera-t-il la demande en travailleurs nationaux et en travailleurs migrants ? Dans certains secteurs, il se peut que l'on assiste à un passage à l'automatisation et que l'accent soit mis sur les économies du savoir ou sur les emplois potentiellement verts. La dépendance croissante à l'égard de la technologie et de l'automatisation pourrait diminuer certains emplois tout en créant d'autres, et il pourrait y avoir une demande pour de nouvelles compétences ou de différents types de compétences différentes. Les pays devraient investir dans la préparation de leur main-d'œuvre pour répondre aux besoins changeants des marchés du travail à tous les niveaux de compétences. Un certain nombre de recommandations ont été formulées à l'issue des consultations préalables :

- Les systèmes d'information sur le marché du travail et la cartographie des compétences dans les pays d'origine et de destination sont des outils essentiels pour comprendre le niveau national des compétences et des talents et pour promouvoir de meilleurs emplois et une meilleure adéquation des compétences pour tous les travailleurs.
- L'adoption de systèmes de développement et de reconnaissance des compétences au niveau national et le long des couloirs migratoires par le biais de partenariats de compétences sera essentielle pour les pays de destination et d'origine, notamment pour anticiper le retour d'un grand nombre de migrants.
- Lancer en phase pilote et mettre en œuvre des programmes de développement des compétences qui ciblent les besoins spécifiques des travailleurs migrants, tels que les femmes et les jeunes travailleurs.
- Renforcement des mécanismes et des capacités pour une approche pangouvernementale et un dialogue interinstitutionnel accru sur les compétences et d'autres priorités clés en matière de migration de la main-d'œuvre, notamment des ministères des affaires étrangères, des migrations et de l'emploi à l'étranger, des affaires intérieures, ainsi que des ministères du travail, de l'éducation et de la formation, entre autres, y compris les ambassades, les missions et les attachés du travail.
- Le renforcement de la capacité des ministères du travail et des services publics de l'emploi à accompagner et à conseiller les travailleurs migrants dans les pays de destination comme dans les pays d'origine peut contribuer à une meilleure adéquation des compétences et des emplois, et le renforcement des inspections du travail peut aider à réduire les conditions de travail abusives, le travail forcé et la traite des êtres humains.
- L'adoption de politiques qui favorisent la régularisation des travailleurs migrants sans papiers et facilitent la mobilité des travailleurs migrants, par exemple pour changer d'employeur en fonction de l'évolution de la dynamique du marché du travail ou pour assurer une meilleure protection des droits, a été mise en évidence et, dans certains cas, déjà utilisée pour faire face aux effets de la pandémie de la COVID-19.
- L'amélioration de l'équité du recrutement par une meilleure réglementation des courtiers en placement de main-d'œuvre dans les couloirs migratoires peut également garantir une meilleure protection des travailleurs migrants, y compris les mesures de sécurité et de santé au travail (en rapport avec la COVID-19, mais aussi au-delà), et une adéquation de la demande et de l'offre d'emplois.



- Les transferts interentreprises et les apprentissages ont été évoqués comme des moyens de contribuer au renforcement des compétences. Les transferts interentreprises et les filières migratoires seraient plus efficaces s'ils étaient reliés à la croissance économique.
- L'amélioration des capacités, par exemple par des ateliers de formation permettant d'échanger sur des programmes de migration innovants ou émergents, pourrait faciliter la transition vers des programmes d'admission et de visas fondés sur les droits.
- L'élargissement des partenariats par l'intermédiaire de plateformes nationales et régionales qui font entendre la voix de toutes les parties prenantes au dialogue devrait être encouragé dans le cadre d'une approche impliquant la société tout entière.
- Les programmes de migration temporaire ou circulaire élaborés par les gouvernements doivent garantir des conditions de travail décentes et ne pas créer ou perpétuer des pénuries structurelles de main-d'œuvre. Les partenariats de compétences, tels que le Partenariat mondial pour les compétences liant l'OIT, l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, élaborent des modèles de bonnes pratiques pour favoriser la coopération et la cohérence des politiques dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la migration et de l'emploi, ainsi que sur tous les couloirs migratoires.<sup>13</sup>
- Les collectivités locales et régionales facilitent souvent les activités de formation et de perfectionnement au niveau local en fonction des besoins et des offres de compétences spécifiques à un secteur ou à une région. La cartographie de ces besoins par le biais de la collecte de données au niveau local sera essentielle pour comprendre et suivre les caractéristiques en constante évolution des marchés du travail.

La technologie joue un rôle clair dans la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. Elle peut être utilisée, si elle est bien gérée, pour améliorer la protection des droits et ouvrir des filières plus régulières. La coopération d'État à État, par exemple par le biais de certains systèmes de visa électronique ou de paiement, peut éliminer la fraude et les abus des courtiers en placement de main-d'œuvre ou le non-paiement des salaires par les employeurs, et contribuer à réduire les coûts des envois de fonds. Le visa électronique et les mécanismes de gouvernance pourraient être examinés plus en profondeur afin de créer des filières de migration plus équitables, plus efficaces et plus régulières, notamment grâce à des approches centrées sur l'humain qui confèrent plus de cohérence et de prévisibilité à la gouvernance dans les différents couloirs migratoires.

Les questions directrices pour les discussions de la table ronde pourraient comprendre les suivantes :

- 1) Quelles sont les pratiques émergentes en matière d'ouverture de nouvelles filières de migration régulière, et que faut-il faire pour élargir ces possibilités et renforcer le partage d'informations entre les pays d'origine et de destination ?
- 2) Quels enseignements peut-on tirer sur la manière dont les décideurs, y compris les collectivités locales, les entreprises ou d'autres parties prenantes gèrent leurs institutions et leurs systèmes afin d'améliorer l'adéquation entre compétences et emplois au niveau national

---

<sup>13</sup> Voir, [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_653993/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_653993/lang--en/index.htm) ; et pour des ressources supplémentaires, [https://www.ilo.org/skills/events/WCMS\\_715233/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/events/WCMS_715233/lang--en/index.htm).

ou au-delà des frontières et sur les couloirs migratoires, ainsi que pour le retour et la réintégration des travailleurs migrants ?

- 3) Quels exemples les participants peuvent-ils partager sur la manière dont ils adaptent leurs régimes d'admission et de visa pour répondre aux besoins et aux défis actuels et futurs ?

**4) Partenariats, coopération internationale et bilatérale pour une meilleure gouvernance des migrations de main-d'œuvre**

La coopération internationale et bilatérale entre les gouvernements nationaux et locaux en matière de programmes de migration de la main-d'œuvre et de mobilité, notamment par le biais d'accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre fondés sur les droits, continuera de jouer un rôle important pour garantir que les entreprises répondent aux besoins du marché du travail et que les droits des travailleurs migrants soient protégés, notamment tout au long des processus de retour et de réintégration.

L'harmonisation régionale des cadres de migration, par exemple par le biais de protocoles de libre circulation, a été considérée comme largement positive si elle est effectivement mise en œuvre, avec des modèles de pratique émergents dans les communautés économiques régionales telles que la CEDEAO, l'IGAD et la SADC, dans les régions ASEAN, MERCOSUR et ailleurs. D'autres régions ou sous-régions pourraient envisager d'adopter ou de réviser de tels cadres.

La coopération transfrontalière et dans des zones plus vastes est essentielle pour rendre la gouvernance des migrations de main-d'œuvre équitable et efficace. Il est important, par exemple, de garantir la mise en place de systèmes appropriés de reconnaissance des qualifications et la validation des acquis d'expérience des travailleurs migrants dans les pays de destination et d'origine. Il devient urgent de favoriser la protection de la main-d'œuvre, la cohérence des politiques et la coopération interinstitutionnelle dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 et de son impact sur les travailleurs migrants, y compris les retours à grande échelle.

A l'issue des consultations dans les régions, les recommandations suivantes sur l'amélioration des partenariats ont été faites :

- Les plateformes peuvent être des moyens efficaces pour transférer des connaissances et des bonnes pratiques, renforcer les capacités des États membres et des parties prenantes et favoriser l'innovation. Le FMMD et l'ADD, entre autres (le Processus de Colombo et les processus consultatifs régionaux), pourraient intensifier les travaux visant à promouvoir les échanges au sein des régions ou entre les régions sur des couloirs migratoires ciblés qui émergent après la COVID-19 et devraient impliquer un large éventail de parties prenantes.
- Des liens de partenariats et de coordination plus forts entre les structures des Nations Unies au niveau régional et national peuvent être bénéfiques pour la cohérence des politiques et la gouvernance, et le Réseau des Nations Unies sur les migrations a un rôle à jouer pour soutenir la mise en œuvre du Pacte mondial sur les migrations. Les équipes de pays des Nations Unies renforcent déjà leur coopération et, dans certains cas, les agences des Nations Unies travaillent déjà en étroite collaboration les unes avec les autres, comme dans le cadre du Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre, en appui à la CUA et en partenariat avec l'OIT, l'OIM et la CEA. Les programmes d'autres agences sont mis en œuvre en parallèle et pourraient bénéficier de synergies plus importantes.

- Les programmes par pays de l’OIT pour un travail décent (PPTD) ont été mis en avant comme des cadres importants pour le renforcement de la gouvernance des migrations de main-d’œuvre au niveau national et régional, notamment en tenant compte des défis liés à la COVID. En Afrique, par exemple, de nouveaux programmes sous-régionaux de travail décent pour la Communauté de développement de l’Afrique australe (SADC) et la Communauté économique des États de l’Afrique de l’Ouest (CEDEAO) sont en cours d’élaboration. Certains PPTD comportent des résultats qui sont pertinents pour la migration de la main-d’œuvre et les travailleurs migrants, par exemple les PPTD 19-20 pour l’Éthiopie, les PPTD 2018/19-2022/23 pour le Lesotho et 2019-22 pour le Togo. De même, d’autres agences des Nations Unies ont des programmes aux niveaux national et régional qui pourraient être mieux coordonnés.
- Les partenariats sont également essentiels pour mettre en place des systèmes de transférabilité des droits et de protection sociale, au sein des régions et entre elles, pour contribuer à protéger les droits sur les marchés du travail, y compris la protection des salaires, et pour aider les pays à progresser vers la réalisation des engagements pris dans le cadre des objectifs de développement durable à l’horizon 2030.
- Les partenariats au niveau national et régional qui engagent les municipalités peuvent générer de grands bénéfices pour la société car celles-ci agissent en tant que communautés de première ligne et soutiennent les services publics, les entreprises locales, les travailleurs locaux et migrants, et peuvent intervenir plus rapidement pour s’adapter à l’évolution des besoins du marché du travail au niveau local. Cela nécessitera davantage d’investissements dans le renforcement des capacités des autorités municipales afin qu’elles mettent en œuvre les normes en matière de migration et qu’elles adoptent des modèles qui améliorent la productivité des entreprises.
- La coopération aux niveaux national, régional et municipal est également essentielle pour permettre la réintégration des travailleurs migrants de retour sur le marché du travail, notamment à travers des actions favorisant la reconnaissance et l’adéquation des compétences.
- Les partenariats peuvent également sensibiliser à la contribution que les migrants apportent dans différents secteurs. La mise à l’échelle d’approches prometteuses pourrait se faire par une plus grande sensibilisation transfrontalière et internationale, et par la collaboration entre un groupe diversifié de parties prenantes, comme le prévoit le Pacte mondial sur les migrations.
- Il existe des expériences issues de partenariats non seulement entre les États, mais aussi entre les entreprises et les organisations d’employeurs, les organisations de travailleurs et les syndicats sur tous les couloirs migratoires. Ces partenariats peuvent soutenir le dialogue social, qui sera la clé du succès lorsque les gouvernements élaboreront de nouvelles politiques et de nouveaux programmes. Un large consensus s’est dégagé par exemple sur la nécessité d’améliorer la transparence, la cohérence et l’efficacité des cadres réglementaires comme moyen de favoriser des filières de migration plus régulières.
- Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières fournit un cadre solide et largement accepté pour renforcer la coopération et ouvrir des possibilités de synergies plus fortes.

Les questions directrices pour les discussions de la table ronde pourraient comprendre les suivantes:

- 1) Quels enseignements peuvent être partagés en matière de coopération bilatérale, régionale et mondiale, par exemple par le biais d'accords bilatéraux sur la migration de la main-d'œuvre ou d'autres partenariats, qui peuvent renforcer la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre en vue d'anticiper et de traiter les demandes futures ?
- 2) Comment les partenariats multipartites peuvent-ils promouvoir des approches centrées sur l'humain et des normes internationales en vue d'une gouvernance plus efficace ?
- 3) Quelles sont les synergies qui peuvent être partagées avec le soutien des agences des Nations Unies par le biais d'une collaboration commune dans les équipes de pays des Nations Unies et le Réseau des Nations Unies sur les migrations ou dans le cadre de leurs propres programmes pour renforcer les synergies aux niveaux local, national et régional ?

### *Annex. Experiences and partnerships shared through regional consultations*

The examples provided below were provided by stakeholders during regional and global meetings of GFMD for information only.

- The **AU** Joint Labour Migration Programme (JLMP), a partnership effort of AUC, ILO, IOM and ECA supports RECs in updating labour migration governance systems for the implementation of free movement protocols. The AUC is implementing pilot programmes including in areas of fair recruitment and social security portability targeting **North Africa** Public Employment Services (RSMSS project).
- **ECOWAS** provides regional coordination promoting measures for employment as part of the pandemic responses.
- **Morocco** has extended protections to migrant workers during the pandemic, and provides access to social protection to migrant workers' under BLAs. In the context of the of the ILO Centenary "one for all" ratification campaign, Morocco deposited the instruments of ratification for three ILO conventions including the ILO Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97) and the ILO Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102).
- **Bangladesh** is strengthening partnerships with banks to help migrant workers better reintegrate and recover their wages and entitlements, is planning to adopt a new reintegration strategy based on findings of the rapid assessments conducted with the support of ILO.
- Business representatives indicated the **Estonia**'s labour migration scheme could be one model which can support business in emerging from the crisis.
- The National Institute of Migration of **Dominican Republic** carried out a study "Promotion of livelihoods for the Venezuelan population in the Dominican Republic" in coordination with ILO and UNHCR which provides a detailed analysis of the job profiles and skills of Venezuelan migrants in the country, as well as protection and regularization measures aimed at avoiding labor informality and facilitating insertion in the health, education and tourism sectors without creating competition with national workers.
- The Government of **Indonesia** (GOI) is strengthening efforts to ensure that returning migrant workers can access decent work by promoting entrepreneurial trainings and supporting sustainable reintegration. Based on the Indonesian Labor Law in 2017, the GOI is committed to empower returning migrant workers providing them with social and economic protection. The "Productive Migrant Village Program" established by the GOI Ministry of Manpower helps returning Indonesian migrant workers access entrepreneurial trainings in their cities of origin and receive incentives to initiate businesses. The GOI Ministry of Foreign Affairs has also developed training for entrepreneurship and financial management for migrant workers abroad and those returning—150,287 according to GOI data, who had to return due to the pandemic most of them facing unemployment. Through the "Pre-Employment Card" Programme on line training is offered enabling migrant workers to upskill. Once trainings are completed participants are entitled to receive incentives as an employee or as entrepreneur.
- **The Philippines** on a national level has instituted programmes for migrant workers abroad that provide social and economic support, including on return, and consular support for access to justice. The **City of Naga (Philippines)** strengthened partnership between local authorities, national agencies and other stakeholders to address the reintegration challenges.
- **Spain** shared lessons emerging from broad supports it is providing to migrant workers and refugees, ensuring equality of treatment and access to social protection.
- Fifty Member States participated in a series of workshops leading to the development of the 2<sup>nd</sup> edition of the Report on labour migration statistics for **Africa**. This builds on the work conducted by the AUC with the support of ILO, IOM, UNECA.

- Experiences were shared on awareness raising programmes conducted in the **GCC** to help migrant workers preparing for return in an orderly and fair fashion.
- A number of governments, including the **United Arab Emirates**, shared that they had introduced protection measures during the COVID-19 pandemic, including free testing and treatment regardless of migratory status, extension of visas, food-distribution, and employment mobility.
- The [Mayors Dialogue on Growth and Solidarity: African and European cities taking action on human mobility](#) is a city-led initiative aimed to deliver innovative and practical solutions for human mobility in African and European cities addressing living conditions of urban residents, including migrants, as well as power imbalances that persist between the two continents. The Dialogue, led by the **Mayors of Freetown and Milan**, include 20 cities pooling their efforts and resources to develop innovative partnerships in key sectors such as skills for green economies, housing, and other urban services and inclusive local governance. As a part of the programme, Milan and Freetown are developing a city-to-city partnership focused on mobility, training, women empowerment and sustainable local development.
- **Johannesburg (South Africa)** is strengthening local and national authorities' partnerships to address the changing impacts of local labour markets and migrant worker needs.
- **Lampedusa (Italy)** and other local authorities are involved in the project "Snapshots From The Borders", an active network bringing the voice of the reality of migration from the periphery to the center, aimed to improve the critical understanding on global interdependencies determining migration flows towards European borders.
- The administration of **Sfax (Tunisia)** is committed to work with all levels of government for the integration of migrant workers and requires appropriate "know how".
- The **South Asian Employers Association** is working with the ASEAN employers groups to develop a skills passport enhancing regional harmonization on skills in specific sectors.
- The **Legal Clinic on Migration and Citizenship – of the Rome University** provides legal advice to the public strengthening the link between academic community and vulnerable migrants
- The **Global Skills Partnership on Migration** coordinated by UNESCO, ILO, IOM, IOE, and ITUC provides a unique platform to: respond to the dynamic changing landscape and changing needs of labour shortages and sectors; promote investment, including at local cities level, in access to skills development and anticipation of skills needs, linking education and training institutions to migration institutions, promoting the need to build resilience into all national labour markets, and embedding a rights-based approach to migration at all skills levels.<sup>14</sup>
- The work of the **UN Network on Migration**, including through its working groups such as the one concerning Bilateral Labour Migration Agreements led by ILO and IOM, is enabling access to new guidance for pilot testing develop by the UN system.
- Supporting **city-level work** directly, the **UN Multi-Partner Trust Fund for Migration** will provide financial support for a joint project to build local capacity in **Santiago de Chile and Mexico City**. The project brings together national and local governments and with the ILO, IOM, and UNHCR to improve migrant workers and refugees' access to decent work and developing city-to-city networks on migrants integration practices.
- The **UN Major Group on Youth** and the OECD co-lead the **KNOMAD thematic working group on youth** reiterate the key role and potential of youth and young migrants in bringing innovation and skills. The **OECD Network of Communication Officers on Migration (NETCOM)** provides a space to discuss communication objectives in the area of migration.

---

<sup>14</sup> ILO guidance on skills and prior learning see, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_748721.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748721.pdf); Training Employment Services Providers on How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Facilitator's Notes [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_748722.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748722.pdf).