

## FMMD 2020

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

#### Thème 2 : Développement des compétences des migrants pour l'emploi

##### Document de travail<sup>1</sup>

Le présent document de travail vise à définir les **concepts qui seront discutés** lors de la table ronde sur le « Développement des compétences des migrants pour l'emploi » qui se tiendra lors du sommet du FMMD en janvier 2021. Conformément au format promu par la présidence émiratie du FMMD 2020, il a été élaboré au terme d'une série de consultations menées aux niveaux régional et mondial auprès d'un large éventail de parties prenantes et s'appuie sur les documents rédigés dans le cadre de ce processus, voulu par la présidence du FMMD 2020, qui a duré un an. La première partie présente une synthèse des principales difficultés qui se posent sur la base d'une série de questions directrices qui avaient pour objectif de faciliter les consultations régionales du FMMD qui se sont tenues entre mai et juillet 2020. La deuxième partie offre un résumé des conclusions qui ont émergé de ces consultations régionales.<sup>2</sup> Ces documents ont été transmis aux co-présidents, au Groupe des praticiens et à l'équipe de la table ronde sur le développement des compétences des migrants pour l'emploi et modifiés pour tenir compte des commentaires et suggestions reçues entre septembre et novembre 2020. Ce document de travail est complété d'une annexe résumant les initiatives et outils partagés par les diverses parties prenantes. Ni le document ni l'annexe ne se veulent exhaustifs.

#### Partie I - Lien entre compétences, migration et mobilité de la main-d'œuvre

##### 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** » est devenue **une formule très répandue pour décrire les effets de la technologie sur nos vies.**<sup>3</sup> **La crise de la Covid-19 a ajouté une nouvelle dimension aux défis auxquels nous sommes confrontés et ouvert de nouvelles questions sur l'avenir du travail.** Avant la crise de la COVID-19, les experts estimaient que les États-Unis compteraient, à eux seuls, près de 24 millions de retraités supplémentaires d'ici 2030,

<sup>1</sup> Ce document a été rédigé par l'OIM sous la direction des co-présidents de la table ronde 2, le Royaume-Uni et les Philippines, avec la contribution des participants aux consultations régionales du FMMD et du Groupe des praticiens et des équipes des tables rondes.

<sup>2</sup> La note thématique et le résumé des consultations régionales sur le développement des compétences des migrants pour l'emploi sont disponibles ici : <https://gfmd.org/docs/uae-2020>

<sup>3</sup> « *L'incertitude est la nouvelle norme* » est souvent utilisée en référence aux effets transformateurs de la technologie non seulement sur les entreprises et le travail, mais aussi sur la culture et la société en général, à l'avènement de ce que l'on appelle la « quatrième révolution industrielle » et les répercussions qui en découlent sur la plupart des aspects de notre vie quotidienne, y compris l'avenir du travail. Avant l'apparition de la pandémie de Covid-19, les experts tablaient sur une évolution significative des marchés du travail au cours des 10 prochaines années, une grande incertitude régnant sur le contenu des emplois de demain. La pandémie a accéléré certains processus (numérisation, travail intelligent, etc.) et pourrait avoir d'autres effets importants sur les marchés du travail à moyen et long terme.



varier d'une région à l'autre au sein d'un même pays, il est, par conséquent, essentiel que les collectivités locales et régionales soient associées aux discussions sur les politiques qui ont une incidence sur la migration de la main-d'œuvre et des travailleurs qualifiés. C'est la seule façon de s'assurer que les politiques élaborées sont efficaces et fondées sur les données et réalités locales. Les collectivités locales sont **résolues** à soutenir le développement des compétences des migrants pour l'emploi en partenariat avec leurs homologues nationaux et internationaux et se sont engagées à l'unisson, dans la Déclaration des Maires de Marrakech de 2018, à mettre en œuvre les principes et les objectifs du Pacte mondial pour les migrations et du Pacte mondial pour les réfugiés.<sup>8</sup> En ce qui concerne spécifiquement la mobilité des travailleurs qualifiés, les autorités locales se sont engagées à accélérer leur action pour atteindre l'Objectif 2 du Pacte mondial pour les migrations qui a pour objet d'atténuer les facteurs négatifs et les problèmes structurels qui poussent les gens à quitter leur pays d'origine, en favorisant un examen plus approfondi des possibilités de migration circulaire et en apportant un appui aux partenariats et programmes de ville à ville, l'Objectif 7, qui prévoit de s'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et de les réduire, notamment en faisant respecter les droits des migrants et en les protégeant contre l'exploitation, et l'Objectif 15, qui vise, quant à lui, à assurer l'accès des migrants aux services de base, quel que soit leur statut migratoire, notamment en soutenant les initiatives en matière d'information, d'orientation et de sensibilisation.

Les mesures adoptées en matière de développement des compétences des migrants doivent être inclusives et ne laisser personne de côté. Elles doivent cibler en particulier les groupes marginalisés et défavorisés, notamment les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les personnes LGBTI et autres, en répondant à leurs besoins spécifiques et aux difficultés qu'ils rencontrent. **La migration a longtemps été un moteur du développement, de l'entrepreneuriat et de l'innovation** qui a contribué à l'évolution des sociétés par des externalités positives à grande échelle et à long terme. Le développement effectif des compétences des migrants requiert une attention particulière et doit être guidé par la reconnaissance de leur contribution significative au développement durable des sociétés. Il implique également la reconnaissance de la contribution des travailleurs migrants peu et moyennement qualifiés à l'économie mondiale.

La nécessité de protéger les droits des migrants, de veiller au respect des normes internationales et régionales relatives aux droits humains et au droit du travail et de promouvoir un recrutement éthique et équitable figurent parmi les questions qui méritent une attention particulière dans le contexte actuel. **Il est essentiel de protéger les droits des migrants dans les pays d'origine, de destination et de transit, et de garantir le respect de l'ensemble de leurs droits, y compris le droit d'accès à la protection sociale et à la transférabilité de cette dernière.** La crise liée à la pandémie de Covid-19 a mis en évidence l'importance toujours plus centrale des normes relatives aux droits de l'homme et du travail<sup>9</sup> et de la recherche de solutions pratiques pour la protection efficace des travailleurs migrants. Il est également indispensable de mieux faire connaître aux migrants leurs droits et les possibilités dont ils disposent en matière de protection, y compris en ce qui concerne les voies de recours, en organisant par exemple des formations avant leur départ et après leur arrivée. Ces dispositifs peuvent aussi permettre de renforcer la résilience des migrants face aux difficultés psychosociales, notamment les vulnérabilités spécifiques des travailleuses migrantes, en mettant l'accent sur les mesures d'intégration et de réintégration dans les pays d'origine et de destination. La mobilité fondée sur les compétences peut être régie par **des traités ou d'autres formes d'accords de coopération**

---

<sup>8</sup> La Déclaration des Maires de Marrakech est disponible ici :

<https://static1.squarespace.com/static/5ed73065798a4a61dd968312/t/5efe46fe167fe6358ce9fde0/1593722639388/Marrakech+Declaration+French>

<sup>9</sup> Voir <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>;

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>

<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cmw.aspx>.

**commerciale au niveau mondial, régional et bilatéral**, qui serviront de base à l'élaboration de cadres réglementaires et aux accords relatifs à la migration de main-d'œuvre, et définiront les modalités de coopération entre les différentes parties prenantes.

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. Pour répondre le plus efficacement possible aux besoins du marché du travail, **il est essentiel de disposer de systèmes d'information fiables sur le marché du travail**, ainsi que d'outils d'évaluation et de prévision des besoins en compétences conçus pour s'adapter à des contextes spécifiques.<sup>10</sup> Dans cette optique, la collecte de données revêt une importance particulière et doit s'appuyer non seulement sur les sources statistiques et les données administratives classiques, mais aussi sur des sources innovantes, en faisant appel au secteur privé et aux institutions de recherche non gouvernementales. Cela est essentiel pour garantir l'exhaustivité des données recueillies et des analyses s'y rapportant et favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de politiques fondées sur des données avérées.

À l'ère de l'automatisation, de la numérisation, de la concurrence pour les talents et de l'innovation, les compétences jouent un rôle crucial dans la recherche de la productivité et de la croissance économique. Elles constituent un moyen essentiel pour obtenir de meilleurs résultats en matière de développement dans les pays d'origine et de destination, pour améliorer l'accès à des cours de formation et les perspectives de carrière et pour favoriser l'épanouissement personnel.<sup>11</sup> **Le développement des compétences et la migration de la main-d'œuvre jouent également un rôle essentiel dans les efforts déployés par les collectivités nationales et locales pour atténuer les changements climatiques et s'y adapter en favorisant la transition vers des économies à faibles émissions de carbone, permettant la mise en place de voies de migration régulières qui contribuent à limiter la migration climatique.** Ce processus de transition, en amplifiant la croissance rapide de l'urbanisation attendue d'ici à 2050, entraînera des changements importants dans la démographie des communautés et les besoins en compétences et aura une incidence sur les opportunités d'emploi. L'anticipation, à l'aide de données régionales, nationales et locales, de tels changements susceptibles d'affecter les besoins en main-d'œuvre et en compétences, la mise en place de dispositifs de reconversion et de renforcement des compétences des travailleurs, y compris des migrants, et la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre figurent parmi les mesures incontournables qui doivent être mises en œuvre dans le cadre du développement d'économies résistantes au climat.<sup>12</sup>

Comment identifier les compétences nécessaires ? Comment assurer la meilleure adéquation des compétences ? Comment répondre aux besoins de compétences non seulement dans les pays de destination mais aussi dans les pays d'origine ? Comment former les travailleurs ou améliorer leurs compétences pour des emplois au bénéfice des individus et de la société ? Qui doit assumer la

---

<sup>10</sup> Pour en savoir plus sur l'anticipation et la prévision des besoins en compétences :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646143.pdf) [en anglais]

<sup>11</sup> Voir notamment le projet PROMISE de l'OIM, qui vise à réduire la pauvreté au travers de mécanismes favorisant une migration plus sûre de la main-d'œuvre qualifiée : <https://www.iom.int/news/un-migration-agency-partners-seek-poverty-reduction-through-safer-more-skilled-labour-migration> [en anglais]

<sup>12</sup> ODI, Ipek Gençsü, Avery Grayson et Nathaniel Mason, en collaboration avec Marta Foresti, Migration and skills for the low-carbon transition, juillet 2020. [https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/migration\\_and\\_skills\\_for\\_the\\_low-carbon\\_transition\\_final\\_2.pdf](https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/migration_and_skills_for_the_low-carbon_transition_final_2.pdf) [en anglais]

responsabilité et les coûts liés au renforcement des compétences ? Telles sont quelques-unes des questions centrales qui se posent.<sup>13</sup>

### **Vue d'ensemble du débat politique concernant le développement des compétences pour l'emploi et les partenariats pour la mobilité fondée sur des compétences et leur transférabilité**

La nécessité de trouver une approche plus efficace pour 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 de la création de liens entre les efforts déployés dans ce domaine et 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 adopté en décembre 2018**.

Les partenariats et accords de coopération en matière de mobilité des travailleurs qualifiés et de la main-d'œuvre peuvent prendre des **formes et inclure des modalités diverses et être compris différemment par les parties prenantes**. Par exemple, des partenariats peuvent être conclus entre des organisations internationales et régionales pour aider les gouvernements et d'autres parties prenantes à mieux gérer la mobilité fondée sur des compétences ; ils peuvent être conclus entre les principales parties prenantes, par exemple les gouvernements nationaux le long des couloirs de migration pour mettre en œuvre efficacement des politiques adaptées de migration de la main-d'œuvre, et impliquer également les collectivités locales et régionales sous différentes configurations. Les décideurs politiques se tournent de plus en plus vers les partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés, qui sont bénéfiques pour l'ensemble des parties prenantes. Ces partenariats peuvent être conclus sous la forme d'accords bilatéraux ou multilatéraux et varient en ce qui concerne la forme choisie, les modalités et le niveau de participation des parties prenantes, mais tous ont pour objectif le renforcement et la reconnaissance des compétences. La formation, qui peut être dispensée dans le pays d'origine ou de destination, voire dans un pays tiers, en est un élément essentiel. Ils prévoient la prise en compte des diplômes, qualifications et compétences obtenus ou acquis antérieurement, à tous les niveaux de qualification. De nombreux partenariats s'appuient sur des programmes de mobilité des étudiants, la coopération entre les établissements de formation et d'enseignement, le principe de la double certification et des programmes d'apprentissage ou de stage.

Ce domaine thématique a été défini comme 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 sur les compétences et la migration** fondé sur une approche coopérative et globale offrant un appui à toutes les parties prenantes. Il a pour objectif de mettre sur pied 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, d'autonomiser 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'enseignement et de créer des avantages pour les communautés d'origine et de destination, notamment en créant des marchés du travail plus équilibrés, plus résistants et mieux gérés des deux côtés.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> L'outil de profilage des compétences de l'OIM, intitulé « Link It », aide à la fois les migrants et les employeurs à comprendre les défis qu'ils doivent relever pour favoriser l'intégration à long terme des immigrés : <https://eea.iom.int/LINK-IT> [en anglais]

<sup>14</sup> Voir [Le Partenariat mondial sur les compétences et la migration](#).

L'importance d'une approche multipartite est également **de plus en plus reconnue aux niveaux régional, bilatéral et local**. Des efforts sont en train d'être déployés afin de proposer de nouvelles approches et modalités de coopération en matière de migration de main-d'œuvre<sup>15</sup>. L'Union européenne, par exemple, a mis en place un cadre de financement spécifique pour aider ses États membres à organiser les différentes étapes du processus de migration légale, y compris en ce qui concerne la mobilité, en coopération avec les parties prenantes concernées des secteurs public et privé. Ses projets pilotes sur la migration légale, financés par le biais de la Facilité des partenariats pour la mobilité (mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires), visent à offrir d'autres voies de migration sûres et légales pour les personnes qui souhaitent travailler ou étudier, tout en contribuant à combler la pénurie de main-d'œuvre qui frappe certains secteurs des marchés du travail de l'UE.<sup>16</sup>

**Les initiatives en matière commerciale** telles que l'accord de libre-échange continental africain et d'autres processus d'intégration et de coopération économique jouent un rôle important en créant des incitations et en favorisant la coopération en matière de compétences. À cet égard, la mise en place de processus et de couloirs migratoires communs constituent une base importante pour favoriser la coopération entre les États et garantir une mobilité productive et une gestion efficace de la main d'œuvre.

**L'accès aux compétences étant l'une des principales préoccupations du secteur privé, l'investissement dans l'acquisition de talents et le renforcement des compétences constitue une priorité.** Les entreprises et les gouvernements, y compris les villes et les collectivités locales et régionales, sont engagés dans de multiples partenariats pour combler les lacunes en matière de compétences, qui vont de la réforme de l'éducation à des réformes concernant les politiques relatives au marché du travail, en passant par les apprentissages, des programmes de promotion de la diversité et de l'inclusion et des mécanismes de reconnaissance et de perfectionnement des compétences. L'entrepreneuriat joue un rôle crucial dans la promotion de la prospérité économique et les migrants et les réfugiés sont souvent des entrepreneurs et des innovateurs qui réussissent. C'est pourquoi, il est essentiel de reconnaître l'expertise des employeurs, y compris des migrants et des réfugiés, de la société civile, des diasporas et des autorités locales en vue de faciliter la création de programmes de formation et de perfectionnement efficaces adaptés aux besoins de compétences dans un secteur d'activité donné. L'amélioration des possibilités de reconversion et de perfectionnement est particulièrement importante pour les **petites et moyennes entreprises, qui disposent souvent de ressources limitées pour investir dans la formation de la main-d'œuvre, mais qui sont des moteurs essentiels de la prospérité économique, puisqu'elles fournissent plus des deux tiers de l'emploi mondial.**<sup>17</sup> Les petites et moyennes entreprises jouent également un rôle important dans l'intégration économique effective des réfugiés et des migrants sur les marchés du travail nationaux. Lorsque les lois nationales offrent un environnement propice, les villes ont su gérer efficacement les centres de formation, d'orientation professionnelle et de placement à la fois pour les migrants et les populations d'accueil, en partenariat avec des entreprises locales du secteur privé et la société civile.<sup>18</sup> Des approches sur mesure doivent être élaborées pour répondre aux besoins des migrants, y compris les

---

<sup>15</sup> Un exemple récent est le partenariat pour les compétences conclu entre la Belgique et le Maroc :

<https://sites.google.com/view/enabel-palim>

<sup>16</sup> Exemples de projets financés par la Facilité des partenariats pour la

mobilité : <https://mobilitypartnershipfacility.eu/what-we-do/actions-pilot-projects> [en anglais]

<sup>17</sup> De nombreux facteurs peuvent favoriser l'entrepreneuriat des migrants et des réfugiés. Voir entre autres le guide publié par l'OIM, le HCR et la CNUCED : <https://www.iom.int/fr/news/loim-se-joint-la-cnuced-et-au-hcr-pour-publier-un-guide-de-politique-entrepreneuriale-pour-les>

<sup>18</sup> Voir l'annexe 1 pour des exemples d'outils récents de renforcement des capacités et de cours d'apprentissage accessibles en ligne, par exemple le Guide de politique entrepreneuriale pour les migrants et les réfugiés (disponible dans quatre langues des Nations unies) publié par l'OIM, la CNUCED et le HCR : [https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2\\_fr.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_fr.pdf); et le cours en ligne créé par la CNUCED et UNITAR (2020) sur l'entrepreneuriat pour les migrants et les réfugiés. <https://www.unitar.org/event/full-catalog/entrepreneurship-migrants-and-refugees> [en anglais]

migrants vulnérables en situation de fragilité, de conflit, d'après-conflit, de transition et de relèvement. La reconnaissance des compétences et des qualifications, le renforcement et l'adéquation des compétences nécessitent des solutions et des approches politiques ciblées. Des preuves et des recherches solides montrent les effets négatifs sur les communautés de destination et d'origine liés à l'inadéquation des compétences et qu'une gestion efficace des compétences peut contribuer aux économies en développement.<sup>19</sup>

**Afin de favoriser les progrès en matière de coopération dans le cadre de ces partenariats, une meilleure compréhension est essentielle** concernant cinq questions clés qui touchent aux moyens permettant : 1) de cartographier et d'analyser les lacunes et la dynamique de l'offre et de la demande de compétences sur le marché du travail ; 2) d'améliorer la transparence et d'harmoniser les procédures de reconnaissance des compétences afin de permettre la transférabilité des qualifications<sup>20</sup> et des compétences entre les pays d'origine et de destination ; 3) de préparer les migrants à des voyages migratoires réussis grâce à la formation, à la reconnaissance des compétences et à la certification ; 4) de faciliter la mobilité des étudiants ; 5) et de créer des possibilités de perfectionnement des compétences et d'inciter les travailleurs migrants moyennement qualifiés et les moins qualifiés à obtenir une certification en cours d'emploi. L'examen de ces questions peut permettre de dégager des mesures clés afin de faciliter la transférabilité des compétences, améliorer la coopération et offrir des solutions politiques aux pays d'origine et de destination au niveau régional, continental et intercontinental.<sup>21</sup>

Il est important de noter qu'il existe **différentes conceptions de ce que sont les compétences, de la façon de les classer et de la manière dont elles s'articulent 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 capacité de résoudre des problèmes, l'esprit critique, la capacité d'innovation, la connaissance des langues étrangères. Les compétences non techniques deviennent particulièrement importantes : aptitude au réseautage, ponctualité, activité sociale, aptitude à la communication. Nombreux sont ceux qui requièrent des compétences informatiques, même pour des emplois qui n'avaient auparavant aucun rapport avec la sphère numérique. Les cadres existants offrent une classification des compétences aux niveaux mondial, régional, national et sectoriel et distinguent généralement entre compétences faibles, moyennes et élevées. On relèvera néanmoins que cette classification n'atteste pas du niveau de compétences dans l'accomplissement d'une certaine tâche et n'y correspond pas non plus.

**La crise liée à la COVID-19 a montré que tous les travailleurs, qu'ils soient hautement qualifiés, moyennement qualifiés ou peu qualifiés<sup>22</sup>, sont essentiels à nos économies.** Dans de nombreux pays,

---

<sup>19</sup> Voir par exemple le projet de l'OCDE: Interactions entre les politiques publiques, les migrations et le développement dans les pays partenaires : études de cas et recommandations <https://www.oecd.org/fr/pays/haiti/ippmd-fr.htm> et [comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement-9789264290730-fr.htm](https://www.oecd.org/fr/migrations/comment-les-immigres-contribuent-a-l-economie-des-pays-en-developpement-9789264290730-fr.htm);

<sup>20</sup> C'est un aspect complexe, même dans des systèmes très réglementés. À titre d'exemple, la reconnaissance mutuelle des qualifications présente encore des difficultés importantes de mise en œuvre dans les 27 États membres de l'UE. [https://ec.europa.eu/internal\\_market/scoreboard/performance\\_per\\_policy\\_area/professional\\_qualifications/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_per_policy_area/professional_qualifications/index_en.htm) [en anglais]

<sup>21</sup> Bien que le champ d'application des partenariats de compétences diffère selon les pays et les parties prenantes, l'OIM a identifié huit conditions qui sont requises en vue de la conclusion de partenariats de mobilité des travailleurs qualifiés efficaces. Voir l'annexe 1 pour plus de détails.

<sup>22</sup> Classification Internationale Type de l'Éducation CITE 2013, fondée sur le niveau d'éducation : Les travailleurs hautement qualifiés sont ceux qui se situent au niveau 8 - doctorat, au niveau 7 - maîtrise, au niveau 6 - licence, au niveau 5 - enseignement supérieur à cycle court ; les travailleurs moyennement qualifiés sont ceux qui se situent au niveau 4 -

les besoins concernaient principalement les professionnels de santé qualifiés (médecins, infirmières, techniciens de laboratoire, radiologues, etc.) mais aussi les personnels médicaux et d'appui moins qualifiés et moyennement qualifiés (tels que les aides-soignants et les personnels de nettoyage des hôpitaux).

La crise a également démontré à **quel point les programmes de mobilité sont essentiels au fonctionnement de pans entiers de l'économie**. Par exemple, de nombreux États dépendants des 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, mettant clairement 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, moyennement et faiblement qualifié.

Les exemples sont nombreux de la manière dont les pays ont fait face au besoin aigu de professionnels de la santé, notamment aux États-Unis et en Europe, où les autorités ont abaissé les exigences de certification pour les travailleurs de la santé formés à l'étranger afin d'accélérer les procédures d'accréditation.<sup>23</sup> À l'échelle mondiale, des millions de migrants qui travaillent dans le secteur de la santé et des soins jouent un rôle clé dans la réponse à la pandémie de COVID-19.<sup>24</sup> L'importance de la mobilité des travailleurs en tant qu'un des mécanismes d'adaptation permettant de combler les lacunes a également mis en évidence l'importance de réguler la migration afin d'éviter la fuite des cerveaux, par exemple par le biais de systèmes d'alerte précoce.<sup>25</sup>

Pour faciliter la classification et la reconnaissance des compétences, **une coordination renforcée et une coopération plus poussée sont nécessaires à tous les niveaux en ce qui concerne les cadres communs qui déterminent les normes de compétences spécifiques à un secteur donné**. Il est également essentiel de mieux coordonner la collecte des données afin de fournir des informations fiables sur les schémas de migration et aider à identifier les secteurs clés dans lesquels les migrants jouent un rôle important, en particulier le long des couloirs de migration bien établis.<sup>26</sup> Il est important aussi d'examiner quelles sont les compétences recherchées, compte tenu de l'évolution du marché du travail dans une économie mondialisée et de la nature changeante du travail, en particulier en temps de crise.<sup>27</sup>

Des cadres de compétences et de qualifications et des systèmes de reconnaissance sont mis en place pour **soutenir les employeurs, protéger les marchés du travail locaux et prévenir le sous-emploi et**

---

enseignement post-secondaire non supérieur, au niveau 3 - enseignement secondaire supérieur ; les travailleurs peu qualifiés sont ceux qui se situent au niveau 2 - enseignement secondaire inférieur, au niveau 1 - enseignement primaire.

<sup>23</sup> Voir le Centre d'études sur les migrations, COVID-19 Migration-Related Developments : <https://cmsny.org/cms-initiatives/migration-covid/> [en anglais]

<sup>24</sup> Voir le rapport publié par la CNUCED en 2020 sur l'impact de la COVID-19 à partir des données issues de la base de l'OIM, qui réunit les sources de données nationales sur les statistiques relatives aux personnels de santé.

<sup>25</sup> OIM Pakistan, avec le soutien du Fonds de l'OIM pour le développement, entend mettre en œuvre le projet intitulé « Participation de la diaspora au renforcement du secteur de la santé au Pakistan », dont l'objectif est de s'appuyer sur l'expertise en matière médicale et d'intervention d'urgence qui existe au sein de la diaspora pakistanaise afin de répondre aux besoins des établissements de santé et des organismes d'intervention en cas de catastrophe dans le pays en utilisant des outils numériques et des stratégies de promotion de la participation de la diaspora. Ce projet mettra en relation virtuellement les membres de la diaspora qui disposent des qualifications requises avec les établissements de santé dans le besoin, offrant ainsi une approche innovante de la mobilité des travailleurs qualifiés dans le contexte de la COVID-19.

<sup>26</sup> CNUCED, Rapport 2018 sur le développement économique en Afrique: Les migrations au service de la transformation structurelle.

<sup>27</sup> Voir le Guide des bonnes pratiques à adopter face à la COVID-19 pour les employeurs et les recruteurs publié par l'OIM : [https://www.iom.int/sites/default/files/default/2020\\_icc\\_guidance\\_for\\_migrant\\_workers\\_02.pdf?utm\\_source=IOM+External+Mailing+List&utm\\_campaign=68bcfa2ccc-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2020\\_08\\_10\\_11\\_24&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_9968056566-68bcfa2ccc-43608941](https://www.iom.int/sites/default/files/default/2020_icc_guidance_for_migrant_workers_02.pdf?utm_source=IOM+External+Mailing+List&utm_campaign=68bcfa2ccc-EMAIL_CAMPAIGN_2020_08_10_11_24&utm_medium=email&utm_term=0_9968056566-68bcfa2ccc-43608941) [en anglais]



**la déqualification des travailleurs migrants.** Des partenariats entre les employeurs, les travailleurs et les différents types d'établissements de formation et d'enseignement sont essentiels à cet égard. Leur mise en œuvre varie considérablement d'une région à l'autre. 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 (la formation communautaire en est un exemple), 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, etc.), 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 du travail décent. Les employeurs tels que les multinationales, ainsi que les petites et moyennes entreprises et leurs réseaux ; les associations sectorielles 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.<sup>28</sup> S'il n'est pas nécessaire que toutes les parties prenantes s'engagent dans toutes les circonstances, assurer la cohérence des politiques au niveau national et interétatique, qui suppose un certain degré de complexité, est primordial pour garantir l'efficacité des partenariats de compétences. Dans cette optique, les réseaux mis en place au niveau national peuvent s'avérer utiles. En outre, les coûts liés à la reconnaissance, à l'adéquation et au développement des compétences doivent être partagés équitablement entre les parties prenantes qui en bénéficient, ce qui inclut non seulement les gouvernements mais aussi le secteur privé.

**Les cadres de compétences et de qualifications revêtent une importance considérable** et multidimensionnelle. Ils améliorent la gouvernance des migrations et contribuent à la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD) tels que la création d'emplois et la réduction de la pauvreté et des inégalités. Ils peuvent également contribuer à la réalisation des objectifs en matière de travail décent et d'intégration régionale. La reconnaissance des qualifications peut être abordée sous l'angle de dispositifs permettant la reconnaissance autonome ou réciproque des compétences ou au travers de l'utilisation d'outils plus larges tels que les accords en matière de travail ou de commerce. La voie commerciale peut s'avérer pertinente, au fur et à mesure que les pays éliminent les obstacles à la circulation des personnes physiques en concluant des accords sur le mode 4 du commerce des services<sup>29</sup>, afin de tirer parti des avantages économiques légitimes du commerce international, et dans le même temps contribuera à mieux encadrer la mobilité des personnes. Elle fait apparaître un autre point de convergence potentiel entre les programmes de migration et de développement.

Par ailleurs, **la coordination entre les politiques migratoires et commerciales nécessite une approche pangouvernementale pour assurer la cohérence institutionnelle et politique.** De fait, les cadres de reconnaissance sont transversaux et appellent à une coordination horizontale entre les équipes gouvernementales et réglementaires et à une coordination verticale entre les niveaux national, infranational et local. Alors que le premier concerne, par exemple, la négociation des cadres, le second

---

<sup>28</sup> Pour en savoir plus sur les conditions principales requises en vue de la conclusion de partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés : <https://eea.iom.int/publications/skills-mobility-partnerships-towards-global-approach-skills-development-and-labour> [en anglais]

<sup>29</sup> Le mode 4, tel qu'il est mentionné dans plusieurs accords commerciaux, désigne le mouvement temporaire de personnes physiques pour fournir des services comme l'un des moyens de faire le commerce des services. Il couvre, par exemple, la fourniture de services professionnels dans un pays par des prestataires provenant d'un autre pays.

peut se concentrer sur la mise en œuvre et comprendre les universités ou les écoles professionnelles. Afin de tirer parti au mieux des avantages de la migration et des liens commerciaux, il est essentiel de faire le lien entre les cadres de reconnaissance et les secteurs d'exportation, ce qui nécessite la participation du secteur privé, des associations professionnelles et commerciales, des établissements de formation et d'autres entités dans une approche pansociétale. Cette diversité d'acteurs met en évidence le caractère multipartite des partenariats et de la coopération en matière de développement, de reconnaissance et d'adéquation des compétences des travailleurs migrants, non seulement au niveau national mais aussi aux niveaux intersectoriels entre les différentes configurations d'acteurs. Dans ce contexte, les organisations intermédiaires qui peuvent aider à gérer ces processus complexes jouent un rôle particulièrement important qu'il ne faut pas sous-estimer. Elles facilitent l'échange et la coopération entre une multitude d'acteurs ayant des intérêts divers. Un niveau élevé de compétences politiques et administratives, ainsi qu'une large base de soutien politique sont nécessaires pour faire tomber les barrières de communication, concilier les intérêts et gérer efficacement les tensions dans le cadre de partenariats public-privé multipartites et créer un environnement propice à une mobilité efficace des travailleurs qualifiés.

## Partie II - Résumé des consultations régionales du FMMD 2020 <sup>30</sup>

Cette section résume les **principales conclusions** des consultations régionales, en mettant en évidence les priorités et les défis qui apparaissent dans les différentes régions.

1. L'élaboration d'une cartographie et l'analyse des compétences disponibles, des besoins du marché du travail et de la dynamique de l'offre et de la demande sont essentielles tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Cela nécessite une approche pangouvernementale, des données ventilées au niveau local et régional, et des systèmes de cartographie dynamiques capables de suivre les caractéristiques en constante évolution des marchés du travail.
2. Il est impératif d'établir un lien entre l'éducation/la formation et les besoins du marché du travail tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, ainsi de garantir la cohérence entre les politiques d'éducation et de migration. Une cohérence réussie devrait être à la fois verticale et horizontale. Les cadres nationaux en matière de migration doivent être élaborés en étroite coordination avec les autorités locales, y compris, si possible, en décentralisant les actions et les budgets afin de renforcer les pouvoirs des autorités locales. Le secteur informel présente des défis spécifiques, y compris des difficultés notamment en ce qui concerne l'élaboration d'une cartographie et la reconnaissance des compétences. Il est important de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
3. De nombreuses parties prenantes ont souligné la difficulté de garantir que des infrastructures et des systèmes d'information sur le marché du travail adéquats permettant de cartographier les capacités en matière de compétences et les besoins du marché du travail soient en place. Souvent, les infrastructures ne sont pas en place ou sont inadéquates et ont besoin d'être mises à niveau grâce à des partenariats plus solides. Pour être efficaces, les systèmes doivent être souples et interagir les uns avec les autres.

---

<sup>30</sup> Le thème relatif au « Développement des compétences des migrants pour l'emploi » a fait l'objet de discussions dans le cadre des consultations régionales du FMMD organisées par l'Union africaine, la Conférence régionale sur la migration (Processus de Puebla), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et les Émirats arabes unis (EAU), qui assurent la présidence du FMMD 2020. Au total, 124 participants, répartis en petits groupes, ont pris part aux sessions consacrées à cette thématique, dont des gouvernements nationaux, des villes et des collectivités locales/régionales, la société civile, des groupes de la diaspora, des représentants du secteur privé, des syndicats, des organisations d'employeurs, des représentants de la jeunesse, des universitaires, les mécanismes du FMMD, des organisations des Nations unies, des organisations régionales et sous-régionales et d'autres observateurs du FMMD.

4. Il est vital, tant pour les migrants que pour les employeurs d'avoir des possibilités de renforcer les compétences sur le lieu de travail. Il est important non seulement de veiller à ce que les compétences soient reconnues et, si possible, renforcées dans les pays de destination mais aussi de favoriser la réintégration des migrants qui retournent dans leur pays d'origine ou qui émigrent vers un autre pays. Pour être efficaces, les initiatives de développement et de renforcement des compétences doivent correspondre étroitement aux besoins du marché du travail local, d'où l'importance cruciale de la participation des autorités locales dans les processus d'élaboration des politiques concernées.
5. Des compétences sont nécessaires à tous les niveaux. En effet, des lacunes existent tant en ce qui concerne les niveaux inférieurs de compétence que les niveaux supérieurs, contrairement à ce que laissent entendre les discours publics. La COVID-19 l'a clairement mis en évidence : il est important de reconnaître que les compétences essentielles ne sont pas seulement des compétences supérieures. Des médecins et infirmières, mais aussi des concierges, du personnel d'approvisionnement, du personnel de sécurité et de nombreuses autres professions sont nécessaires pour permettre aux sociétés de fonctionner et d'être sûres. Les réponses qui sont apportées et les cadres mis en place doivent fonctionner à la fois pour les travailleurs peu qualifiés et pour les travailleurs moyennement et hautement qualifiés. Les discussions ont également porté sur l'importance des compétences techniques ou dures, ainsi que sur la centralité croissante et la forte demande des employeurs de compétences non techniques, par exemple les compétences interpersonnelles, les compétences en communication, les compétences interculturelles, la résolution de problèmes. Les compétences non techniques contribuent également à favoriser la réussite des entreprises et à promouvoir des solutions innovantes aux défis économiques, sociaux et environnementaux. Les discussions ont également porté sur la question des compétences numériques et la manière dont elles ont acquis une importance particulière, y compris dans les emplois qui ne sont pas liés aux technologies de l'information. Les disparités en matière de compétences informatiques entre les pays et les régions sont profondes.
6. La reconnaissance des compétences et l'harmonisation des compétences entre les pays constituent un défi permanent. Il s'agit d'un domaine où un travail spécifique est nécessaire pour éviter les phénomènes de déqualification et d'inadéquation des compétences qui, en plus des politiques, législations et procédures connexes, nécessiteront une coopération active avec le secteur privé.
7. Chacun des aspects mentionnés ci-dessus (par exemple, élaboration d'une cartographie, planification, mise en œuvre) nécessite l'implication de toutes les parties prenantes : gouvernements nationaux, collectivités locales, employeurs et secteur privé au sens large, syndicats, jeunes, établissements d'enseignement/de formation, société civile, diaspora, partenaires des Nations unies, ainsi que les commissions économiques régionales dans le cas de l'Afrique, ou d'autres plateformes de coopération régionales ou sous-régionales, pour garantir le succès des programmes mis en place. Les organisations intermédiaires qui peuvent aider à gérer les relations complexes entre ces acteurs clés jouent un rôle particulièrement important dans l'élaboration et la mise en place d'initiatives en matière de mobilité des travailleurs qualifiés.
8. Les enseignements tirés des initiatives pilotes de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre ont montré qu'il faut du temps et de la souplesse pour instaurer la confiance nécessaire entre les parties prenantes, ce qui permet d'assurer le succès et la durabilité des programmes de migration de la main-d'œuvre. D'importants écarts de capacité entre les pays d'origine et de destination persistent et entravent les progrès dans la mise en place de nouvelles voies et de mécanismes pour une mobilité durable. Malgré les efforts déployés, notamment au sein de l'UE au travers des

[projets pilotes en faveur de la migration légale menés par le Centre international pour le développement des politiques migratoires](#) ou les plateformes mondiales telles que [les partenariats pour la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences](#), il semble qu'il manque encore cruellement d'espace, de temps et de financement pour favoriser la participation, gagner la confiance et renforcer les capacités des nombreux acteurs concernés. Des instances et des mécanismes d'échange spécifiques doivent être créés en vue de renforcer les capacités et d'améliorer la préparation des acteurs clés afin de favoriser le développement de partenariats solides et mutuellement bénéfiques en matière de migration de main-d'œuvre.

9. La conclusion d'accords bilatéraux et multilatéraux est essentielle pour soutenir les actions entreprises dans les régions et entre elles sur le renforcement des compétences.<sup>31</sup> Les accords et cadres établissant des normes exigent non seulement une coopération technique solide entre les gouvernements, mais aussi un alignement des intérêts avec les collectivités locales/régionales et d'autres parties prenantes. Bien que de nombreux programmes soient en place, de multiples obstacles s'opposent à ce qu'ils soient mis en œuvre de manière efficace. Des investissements dans l'amélioration et l'extension du suivi et de l'évaluation des initiatives contribueraient à promouvoir l'apprentissage et à démontrer l'impact des accords et des programmes en matière de migration de main-d'œuvre. Les partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés et les récents projets pilotes de l'UE en faveur de la migration légale sont des exemples de mécanismes innovants sur lesquels il est possible de s'appuyer pour permettre tant aux pays d'origine et de destination qu'aux travailleurs migrants eux-mêmes de tirer parti des avantages de la mobilité (voir encadré 1 et annexe 1).

10. La protection des droits et du bien-être des migrants constitue un aspect essentiel. C'est pourquoi, l'accès aux mécanismes de protection, y compris en matière de recours et d'indemnisation, doit être garanti.

Les encadrés 1 à 3 ci-dessous donnent un aperçu de certains points spécifiques qui concernent chaque région, tandis que les encadrés 4 et 5 présentent certaines initiatives et projets pilotes en cours. Les initiatives et outils partagés par les parties prenantes qui ont participé au processus de consultation ont été compilés dans l'annexe 1.

#### **Encadré 1 | FMMD - Consultations régionales de l'Union africaine**

- Démographie : D'ici 2050, l'Afrique devrait représenter jusqu'à 25 % de la main-d'œuvre mondiale (principalement grâce aux jeunes). L'accès à des emplois adéquats, le développement des compétences et la mobilité de la main-d'œuvre sont donc des sujets de préoccupation essentiels.
- Spécificités de la migration : La plupart des migrations a lieu à l'intérieur du continent et non vers d'autres régions. D'où le caractère central de la dimension intrarégionale et l'importance des accords régionaux et sous-régionaux de libre circulation, ainsi que des mécanismes permettant de les mettre en œuvre, afin de s'assurer que les compétences peuvent être mises à disposition là où elles sont nécessaires. Pour que la migration intra-régionale soit la plus bénéfique possible pour toutes les parties prenantes, il convient d'accorder une attention particulière au lien entre la

---

<sup>31</sup> L'OIM va lancer un projet mondial visant à favoriser les partenariats de mobilité des travailleurs qualifiés avec le soutien du Fonds de l'OIM pour le développement. Ce projet intitulé « Vers une prise en compte durable des compétences dans la gouvernance des migrations » a pour objectif de fournir aux gouvernements et aux autres parties prenantes des outils et des informations dans le cadre de la mise en œuvre des partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés. Ce projet, qui cartographie les pratiques et les besoins existants dans les domaines de la coopération et de la gouvernance en matière de compétences, formule des recommandations, des lignes directrices et une méthodologie sur la mobilité de la main-d'œuvre basée sur les compétences, et propose un cours de formation sur la coopération interétatique et les approches multipartites en matière de mobilité de la main-d'œuvre basée sur les compétences, va encourager les partenariats innovants en vue de renforcer la coopération sur le développement des compétences des migrants pour l'emploi.

migration, le développement des compétences et les stratégies sectorielles. Les instruments politiques sectoriels devraient être explicites en ce qui concerne le renforcement des capacités des migrants.

- Impact de la pandémie de COVID-19 : les inquiétudes concernant l'impact de la COVID-19 sur la santé, les perspectives économiques, l'emploi et la mobilité humaine se doublent de nouvelles préoccupations liées à la recrudescence de la xénophobie et de la discrimination. Des politiques de migration de la main-d'œuvre bien planifiées et bien gérées sont et seront de plus en plus nécessaires pour atténuer ces préoccupations et relever les défis qui se posent.

#### **Encadré 2 | FMMD - Consultations régionales de la Conférence régionale sur les migrations (RCM/Processus de Puebla)**

- Plusieurs couloirs de migration sous-régionaux existent depuis longtemps, qui ne concernent pas seulement les pays de la Conférence régionale sur les migrations mais aussi l'Amérique latine dans son ensemble. Ils résultent des importantes inégalités de richesse et des lacunes en matière de compétences, et s'étendent, entre autres, de l'Amérique centrale vers le Mexique et l'Amérique du Nord (États-Unis et Canada) et des Caraïbes vers l'Amérique du Nord et le Royaume-Uni. Des secteurs spécifiques sont concernés (par exemple le travail domestique, les soins infirmiers, l'agriculture, etc.)
- La crise actuelle liée à la COVID-19 n'a pas modifié ces dynamiques préexistantes mais a souligné l'importance de disposer de voies de migration sûres, régulières et ordonnées et de les renforcer.
- Il existe un décalage frappant entre les discours publics sur la migration et la réalité à laquelle la région est confrontée, la perception la plus répandue étant que la migration concerne des hommes célibataires qui migre de manière irrégulière alors que la réalité est plus complexe en termes de démographie et montre que les femmes sont également nombreuses et que nombre de migrants empruntent des voies régulières. Cette déconnexion souligne l'importance de travailler à réduire les attitudes négatives et préjudiciables envers les migrants.
- ❖ Le rôle déterminant joué par des entités sous-régionales telles que la CARICOM et le MERCOSUR en ce qui concerne la qualification des migrants a été largement mentionnée tout au long des consultations.

#### **Encadré 3 | FMMD - Consultations régionales du Centre de développement de l'OCDE**

- La pandémie de COVID-19 a eu de profondes répercussions en Europe : sur la santé, les marchés du travail et la migration. D'importantes lacunes en matière de compétences demeurent et continueront d'exister à l'avenir.
- S'il est évident qu'il faut renforcer les capacités de gérer la migration de façon sûre, ordonnée et régulière, de nombreuses parties prenantes ont souligné combien il est difficile de le faire dans la pratique, par exemple, de recenser les besoins et de mettre en place les mécanismes nécessaires pour y répondre.
- Pour rendre efficace la migration basée sur les compétences, il est nécessaire de mettre en place des stratégies d'intégration qui vont bien au-delà des qualifications particulières de l'individu (compétences linguistiques, sociales, culturelles, etc.). Cela nécessite une approche systématique et multipartite, sans laquelle la migration basée sur les compétences ne sera pas efficace.
- Les mots comptent ; le discours sur les questions de migration est souvent connoté politiquement. Un usage imprécis de la langue et le recours à certaines expressions (par exemple, qualifier la migration « d'écrasante ») créent une perception négative qui peut engendrer des discriminations.

#### **Encadré 4 - Partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés**

Les partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés visent à mobiliser les experts et les différentes parties prenantes, et à établir des plateformes de coopération aux niveaux local, régional, national, bilatéral et multilatéral afin de gérer efficacement la mobilité, ainsi que l'offre et la demande de compétences en fonction des besoins du marché du travail des États parties. Ils ne sont pas conclus uniquement par les États de manière bilatérale et multilatérale et prennent de plus en plus la forme d'accords bilatéraux et multilatéraux conclus entre les autorités locales travaillant en partenariat avec les organisations internationales et le secteur privé local.<sup>32</sup>

En 2018, l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 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) ont lancé un Partenariat mondial pour les compétences en matière de migration, visant à mobiliser l'expertise technique des cinq organisations pour aider les gouvernements, les employeurs, les travailleurs, leurs organisations, les établissements d'enseignement, les prestataires de formation et d'autres parties prenantes à développer et à reconnaître les compétences des travailleurs migrants, en particulier des femmes et des jeunes, ainsi que des migrants peu et moyennement qualifiés.

**La nécessité d'un Partenariat mondial pour les compétences en matière de migration a été reconnue dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et répond à de nombreux objectifs définis par le Pacte :**

- Objectif 5 : Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples
- Objectif 6 : Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent
- Objectif 7 : S'attaquer aux facteurs de vulnérabilité liés aux migrations et les réduire
- Objectif 14 : Renforcer la protection, l'assistance et la coopération consulaires tout au long du cycle migratoire
- Objectif 16 : Donner aux migrants et aux sociétés des moyens en faveur de la pleine intégration et de la cohésion sociale
- Objectif 18 : Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences

**Les partenariats pour les compétences répondent également aux objectifs 4, 8 et 10 des Objectifs de développement durable**

- L'objectif 8.8 invite les États membres 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 ».
- L'objectif 4.3 appelle à « faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou supérieur, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».
- L'objectif 4.4 appelle à augmenter « le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat ».
- L'objectif 4.7 encourage l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires pour le « développement durable [...] une culture de paix et de non-violence, [de] la citoyenneté mondiale et [de] l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable. »
- L'objectif 10.7 souligne la nécessité de « Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées » pour réduire les inégalités entre les pays.

## **Encadré 5 - Projets pilotes de l'UE sur la migration légale**

<sup>32</sup> De nombreux exemples de partenariats pour la mobilité des travailleurs qualifiés sont fournis à l'annexe 1.

Conformément aux priorités définies en vue de la réalisation de l'Agenda européen en matière de migration (2015), la Commission européenne, sous l'autorité de sa direction générale de la migration et des affaires intérieures (DG HOME), a chargé la Facilité des partenariats pour la mobilité, mis en œuvre par le Centre international pour le développement des politiques migratoires, de cofinancer des projets pilotes sur la migration légale. Les projets pilotes visent à tester les modalités de coopération dans le domaine de la migration légale et en particulier de la migration de la main-d'œuvre entre les États membres de l'UE et certains pays partenaires. Sous la direction des autorités désignées des États membres de l'UE, ils entendent offrir des voies légales de migration afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les pays d'origine et de destination et à faire en sorte que les deux parties tirent parti des avantages de la migration de main-d'œuvre. Le soutien financier accordé dans le cadre d'un appel à propositions spécifique a permis aux États membres de l'UE de recevoir une aide ciblée, souple et sur mesure pour organiser les différentes étapes du processus de migration légale, y compris en matière de mobilité. À ce jour, quatre projets pilotes ont été soutenus grâce à un financement de la Facilité des partenariats pour la mobilité (dirigé par la Belgique, la Lituanie, la France et l'Espagne), tous lancés en 2019 et concrétisant au niveau bilatéral une forme de mobilité à long et/ou court terme dans les pays cibles. L'étendue de la mobilité et les parties prenantes diffèrent, mais tous les projets testent des méthodologies innovantes en ce qui concerne la recherche sur les compétences et le marché du travail, la recherche/sélection de candidats, l'adéquation entre les candidats, les emplois proposés ou les offres de formation, les partenariats, ainsi que l'organisation des activités de mobilité et de réintégration.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> La mise en œuvre de la première cohorte de projets sera terminée en 2021. Pour plus d'informations: <https://mobilitypartnershipfacility.eu/what-we-do/actions-pilot-projects?type=project&area=&country=>

## Annex 1 – Skilling Migrants for Employment

### Collection of practices and tools<sup>34</sup>

#### 1) Practices and toolkits shared by national governments

##### **Belgium - [Pilot project Addressing Labour market shortages through Innovative Mobility schemes.](#)**

Enabel, the Belgian development agency supports national and regional authorities for economics and migration in Belgium as well as employment and training institutions in Morocco to set in place a [Skills Partnership](#) to enhance Legal Migration Pathways between Morocco and Belgium. Such partnership aims at identifying labour market needs both in Morocco and in Belgium, creating a pool of talents in Morocco able to fill those gaps in both markets, and supporting the employment of the talents in both countries.

**Chile - [AGEST Job fairs for Venezuelan refugees.](#)** The national federation of the private sector in Chile (AGEST) was invited by the state-operated training and employment agency (SENCE) to conduct job fairs and streamline job application processes to reduce the risk of refugees joining informal markets and provide options to access the formal sector.

**Mexico - Bilateral Labour Migration Agreements (BLMAs)** facilitate labour migration governance and are concluded to overcome skills shortages and gaps, for example the Canada-Mexico BLMA.

**Philippines - Developing the Global Filipino Program:** Under this program, a Memorandum of Cooperation between the Philippine Commission on Higher Education and the Philippine Embassy in Phnom Penh was executed to pilot an education training program to equip, capacitate, and enhance the competencies of Filipino teachers in Cambodia to qualify them for better teaching career positions. There is also a Memorandum of Cooperation (MOC) between the New Zealand Qualifications Authority (NZQA) and the Philippine Commission on Higher Education (CHED) to further strengthen the educational relationship of New Zealand and the Philippines to facilitate the recognition of qualifications in higher education between them.

**Overseas Assessment Program, or the TESDA Onsite Assessment Program:** The Technical Education Skills Development Authority (TESDA) brings its services to the country where the Overseas Filipino Workers (OFWs) are located. Competency assessment and certification services are provided for the confirmation of possession of competencies required in the preferred workplace. Skills trainings are also provided to meet the standards of industries and companies where OFWs can find better opportunities. The program targets those employed in vulnerable occupations such domestic work and those performing low-skilled jobs to upskill them for better employment and entrepreneurial prospects abroad or at home.

**Sri Lanka - [Skills Passport.](#)** A tripartite venture introduced by the Tertiary and Vocational Educational Commission (TVEC) of the Ministry of Skills Development, Employment and Labour Relations with the Employers' Federation of Ceylon (EFC) and the International Labour Organization (ILO) is designed to support the successful reintegration of workers returning to Sri Lanka.

**Germany – ‘Kosovo Skills Partnership for Mobility’** a BMZ-funded Migration & Diaspora Programme (PMD) strengthens international cooperation and the standards of selected vocations in Kosovo. Through vocational training based on German standards carried out in Kosovo and Germany, young

---

<sup>34</sup> This Annex includes resources shared by participants during the break-out sessions devoted to the topic ‘Skilling Migrants for Employment’ of the GFMD Regional Consultations co-hosted by the African Union, the Regional Conference on Migration (RCM - Puebla Process), and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). It also includes resources shared through the African Union [Technical Paper](#) that was prepared prior to the Regional Consultations (April 2020). The paper is available in English and French.



professionals have better employment possibilities in both countries and on return can support the “brain-gain” of Kosovo, making an enhanced use of migration pathways.

**‘Partnerships for development oriented labour migration’** (PAM) aims to implement development-oriented migration models for training and employment. Strong partnerships between state, private sector, and civil society actors are intended to create added value for the countries of origin of trainees and skilled workers. The structures in the vocational training sector in the partner countries are to be strengthened and the recognition of migrants' qualifications and skills promoted.

**Belgium-Tunisia** - [Paving the way for future labour migration: a Belgian-Tunisian skills mobility partnership](#): A skills mobility partnership between Belgium and Tunisia with a multidimensional cooperation between different stakeholders from both countries (e.g. immigration office, public employment services, employers' associations) in assessing labour market needs, streamlining procedures, selecting candidates. Implemented in partnership with IOM.

## 2) Practices and tools shared by local and regional governments

### a. City-to-city Skills Mobility Partnerships including cities Milan, Italy; Turin, Italy; Tunis, Tunisia; Sfax, Tunisia; Beni Mellal, Morocco; Tangier, Morocco

[MeNTOR](#) (Mediterranean Network for Training Orientation to Regular Migration) project to promote legal migration paths through co-development cooperation projects. In its first phase (2017-2018), MeNTOR aimed to improve temporary and circular migration schemes for young people between Italy, Morocco and Tunisia, co-financed by the EU in the framework of the ICMPD's Mobility Partnership Facility. Through the opportunity offered by the Italian Immigration Regulation to deliver professional trainings to non-European citizens living abroad (mechanism in Art. 27), young participants from Morocco and Tunisia had the possibility to do traineeships in companies located in Lombardy and Piedmont regions and attend coaching on business start-up and job placement during and after their stay in Italy. Thanks to the cooperation between the Moroccan, Tunisian and Italian municipalities, employment agencies and NGOs involved in the project, MeNTOR successfully contributed to the improvement of the interns' access to labour market and entrepreneurial skills, as well as to the development of local communities. Starting from the lessons learnt in the first edition, MeNTOR's second edition (“MeNTOR 2”) aims at consolidating and expanding such mechanisms, by increasing the number and improving the effectiveness of transnational trainings, labour exchanges and employment opportunities for young people between Italy (Milan and Turin), Tunisia (Tunis and Sfax) and Morocco (Beni Mellal and Tanger). Reaffirming his commitment to this project in his 2019 pledge to jointly implement the Global Compact for Migration and Global Compact on Refugees, Milan's Mayor Giuseppe Sala aims to improve the employment status of at least 50 direct project beneficiaries, to increase access to financial support by at least 20 new start-ups in Morocco and Tunisia, to enhance the usage of the Art. 27 Mechanism by Italian enterprises, and to have at least 150 young people employed in the start-ups created by the project in the target areas in line with GCM Objective 5.

### b. City-led Training and Up-Skilling Services

**Dakar, Senegal** - Supports a project that supports youth, especially immigrants, who have dropped out of school to find alternative accreditations.

**Freetown, Sierra Leone** - [Mayor Yvonne Aki-Sawyers partnered with the EU and IOM](#) to provide entrepreneurship training and job opportunities to youth to offer an alternatives to migration and simultaneously help the city reach its target of collecting 60% of solid waste by 2022. Together, they conducted a 5-day training on sustainable waste treatment for 200 youths from Freetown in October

2019. The project provided young people with 15-months of business development support and distributed equipment, including 80 motorcycles. Through this global to local partnership, the Freetown City Council created jobs for 800 youth who are now self-sustainable thanks to their waste collection micro-enterprises.

**La Pintana, Chile** - The municipality runs an office for "[labour intermediation](#)" to share information effectively with migrants and provide connections to economic opportunities.

**Mannheim, Germany** - The city runs seven business centres with different focuses (e.g. fashion, women and tech), with an emphasis on [immigrant entrepreneurship](#). In addition, the city has specific services for Bulgarian and Romanian immigrants including Technical and Vocational Education and German language training.

**Milan, Italy** - Since 2010, the municipality of Milan has run an innovative employment service, the [Centre for Job Orientation and Placement \(CELAV\)](#), which focuses on empowering residents, including migrants and asylum seekers, to be autonomous and overcome obstacles to labour market participation. Services include increasing beneficiaries' employability through workshops, CV writing, job placement, facilitation, traineeships for skills development with supporting municipal grants to beneficiaries. As part of his 2019 pledge to jointly implement the GCM and GCR, Mayor Giuseppe Sala committed to launch a new CELAV initiative in Autumn 2020 that will educate employers on the laws around asylum seeker employment and support asylum seekers find work while awaiting their papers.

**Nakawa (Kampala), Uganda** - Because of an enabling environment created by the Government of Uganda with the [Refugees Act of 2006](#), the Municipal District of Nakawa in Kampala provides training programs and start-up funds to create jobs for migrants in partnership with the IOM and others. As a part of these local programs, over 2,000 young people, including refugees, have been trained in sewing, shoemaking, and other trades.

**Vienna, Austria** - The [STARTwien Das Jugend Youth College](#) operates in 2 locations in Vienna by 9 partner networks offers around 200 places to young asylum seekers within the age group of 15-21. It is a fast track skills training programme that is delivered within a span of 9 months (230 days) - around 20 hours per week of education and mentoring with regards to the host language (German) and vocational subjects. The prospective candidates are selected and enrolled after their evaluation of language skills and basic competencies in mathematics, English and IT. The aim is to prepare the youngster to go to a school, to find a workplace or a further vocational training in Vienna post completion of the programme.

**Swedish Association on Local Authorities and Regions (SALAR)** - Launched in February 2015, this fast-track initiative by the Swedish government is targeted at the quick labour market inclusion of newly arrived immigrants with residency permits and a prior work experience or education connected to a sector in the country facing a labour shortage. The targeted immigrants are offered an initial Swedish language training followed by a profession specific-Swedish language training and eventually an internship in the particular professions or as guidance counsellors and language tutors. The aim of the programme is to have the immigrants establish themselves in the Swedish labour market within two years of arrival and to simultaneously reduce the acute skills shortage in the targeted sectors.

### c. City Advocacy on Skills Certification and Regularization

**Montreal, Canada** - Recognizing the vital role of migrants and asylum seekers working during the COVID-19 pandemic, the City of Montreal advocated for the regularization of essential workers. As a result of large public advocacy, the Governments of Canada and Provincial Government of Quebec

agreed to offer permanent residency to asylum-seekers working in essential healthcare fields across the country.

### 3) Practices and toolkits shared by civil society organizations and the private sector (includes initiatives realized in partnership with governmental institutions)

**Bangladesh** - Network of [69 technical training institute for 212 categories of work](#).<sup>35</sup> Bureau of Manpower Employment and Training (BMET): orientation training for migrant workers and skill development courses at the Technical Training Centres (TTC). In addition, skill development and awareness campaigns through grassroot level organisations.

**Egypt** - The Federation of Egyptian Industries (FEI): FEI is collaborating with IOM on labour mobility and human development, including employability of youth to enhance the welfare of Egyptian society and migrants.<sup>36</sup>

**France** - [Test your selfie - Évaluez qui vous êtes au travail](#): A free application by Cap Emploi Orne to evaluate soft skills for a work environment.

**India** - [Norka-Roots training programme](#) for vulnerable women with [Trivandrum Social Service Society \(TSSS\)](#)<sup>37</sup> CSO, provides facilities and training for women from most vulnerable groups via grassroots CSO networks to foster employment in destination countries, and in particular in GCC countries. The [Skill Development Institute \(SDI\)](#)<sup>38</sup> of the State of Kerala provides six months skill training programs with certification in Industrial Electrician (Oil & Gas), Fitter Fabrication, Industrial Welder (Oil & Gas) and Process Instrumentation, with the supported of [INKEL Ltd](#)<sup>39</sup> (a Public-Private company of Kerala government) and National Council on Skill Development (NCDC). The CSOs in the state disseminate information about the skilling initiatives to prospective migrants. The [Short-term skilling centre in the provincial state of Andhra Pradesh](#) works with employers from countries of destination with certification provided by international agencies, including MoUs with [employers from Gulf countries](#).<sup>40</sup>

**Italy** - [B.E.S.T. - Buone pratiche, scambi di esperienze e training per l'interculturalità](#) (Best practices, exchange of experiences and training on inter-cultural practices) - An initiative of CoNNGI (Coordinamento Nazionale Nuove Generazioni Italiane), an umbrella of associations, and the social cooperative Dedalus, aimed at empowering young people with a migratory background for civic activism and participatory approaches in policy-making. [Italia Africa Business Week \(IABW\)](#): An annual economic and commercial forum that aims to promote knowledge-sharing between the African and Italian economic, commercial, and financial sectors and promotes building of partnerships and networks to accelerate economic growth on both continents.

**Nepal** – [‘Safer Migration’ \(SaMI\) project \(Helvetas Nepal\)](#) is a joint skill-upgrade initiative to ensure decent work in countries of destination. It provides skill training, including life skills and health, and certification for prospective migrant workers (9000 have benefitted from this programme between 2011 and 2018 of which 22% of women). Collaboration between CSOs, private institutions, the Council for Technical Education and Vocational Training (CTEVT) and Foreign employment board (FEB).<sup>41</sup>

<sup>35</sup><http://www.old.bmet.gov.bd/BMET/trainingHomeAction>

<sup>36</sup><https://egypt.iom.int/en/news/iom-and-fei-sign-cooperation-framework>

<sup>37</sup> TSSS is an NGO operates in Kerala with an aim to empower the marginalised communities towards sustainable and participatory governance. It comes under the Latin Arch diocese of Trivandrum. TSSS is a subsidiary of Migrant Forum in India: <http://www.tsss.in/>

<sup>38</sup><https://www.sdkochi.com/about-us/>

<sup>39</sup><https://www.inkel.in/>

<sup>40</sup><https://www.apnrts.ap.gov.in/apisdsc>

<sup>41</sup><https://www.sami.org.np/access-to-skills>

**Republic of Korea** - Vocational Competency Development Training for Foreign Workers facilitated by the Human Resource Development ministry, for migrant workers entering and working through the [Employment Permit System](#) (EPS).<sup>42</sup> EPS also provides education and training for reintegration of prospect returnees and also for migrant workers who have been admitted for more than three years.

**Sierra Leone, Ghana, UK** - [The Supporting Entrepreneurs and Enterprise Development in Africa \(SEEDA\)](#), implemented by AFFORD, coordinated diaspora experts who volunteered their skills to contribute to job creation and business development in Ghana and Sierra Leone. The SEEDA project engaged 155 diaspora experts from United Kingdom to provide affordable, accessible business support to 800 micro, small and medium-scale entrepreneurs (MSMEs) in Ghana and Sierra Leone by transferring their skills to help grow MSMEs, create jobs and wealth that complemented the efforts of enterprises on the ground. This was achieved through personalised and enhanced business support for MSME clients using one-to-one business coaching, group training in enhanced business management and creating a network of experts serving as a pool of resource persons. SEEDA also worked through business associations, strengthening their advocacy in playing leading roles in private sector development in their countries. SEEDA attracted local and international partners to the project - Voluntary Service Overseas (VSO) who supported AFFORD with funding, capacity building, in-country training and in-country resources; Barclays Bank Ghana, Rokel Bank Sierra Leone, and the London Borough of Southwark which was twinned with Koidu Town, Sierra Leone. Through partnership with local stakeholders, SEEDA built relationships in-country with corporate, investment clubs, hometown associations, local government and other integral partners.

**Sri Lanka** - Sri Lankan Foreign Employment Agency (SLFEA): provide quality employees for foreign job market. [Sri Lankan Bureau of Foreign employment \(SLBFE\)](#): pre-departure training/skill development program and courses for domestic workers based on MOUs with various countries.<sup>43</sup> 23 training centres by SLBFE and also training centres managed by CSOs such as Caritas, the Action Network for Migrant Workers (ACTFORM), international agencies<sup>44</sup> and Private recruitment agencies.<sup>45</sup>

## Global

[The Migration Challenge Startup Competition](#): The [International Organisation of Employers](#) (IOE) and [the Business Advisory Group on Migration](#) in partnership with [Seedstars](#) launched “the Migration Challenge” a competition aimed to reward solution-oriented, innovative start-ups in the field of human resources, fin-tech, civic-tech and ed-tech, whose products respond to the needs of the labour market and help improve migration management. In 2020, the competition is open for global start-ups that have created products helping to match skills shortages in the labour market with qualified regular migrants, supporting governments, employers, and migrants throughout the process to promote skills mobility. BAG Innovation, a start-up based in Rwanda, won the Migration Challenge Start-up Competition at the Twelfth GFMD in 2019, which focused on Africa and South America regions. INMI, a start-up from Chile that aims to integrate migrants through job placements, was also a runner up at the same competition.

---

<sup>42</sup> <http://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2017/01/2-Policy-Brief-South-Koreas-EPS-A-Successful-G2G-Model.pdf>

<sup>43</sup> <http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=142>  
<http://www.slbfe.lk/page.php?LID=1&PID=118>

<sup>44</sup> <https://www.giz.de/en/worldwide/18415.html>

<sup>45</sup> <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-018-0117-4>

[Voice of Young Refugees in Europe](#): A network of young refugees and organizations in Europe providing capacity building and training on project management, effective communication, presentation, and critical thinking skills for young refugees to enable them to achieve their potential.

[Migration as opportunity](#) - innovation, policies, and practice: This ODI Working Paper reviews existing practice and proposes a typology for different types of programmatic and policy interventions seeking to maximise migration socioeconomic benefits. The paper presents a wide range of good practice examples, from efforts focusing on existing migrant populations, to those aiming to introduce new or extended migration pathways. Building on this, the paper explores a series of shared challenges and next steps for practitioners and policymakers seeking to advance programming in this area.

A [Global Skill Partnership](#) is a bilateral labor migration agreement between a country of origin and a country of destination. The country of origin agrees to train people in skills specifically and immediately needed in both the country of origin and destination. Some of those trainees choose to stay and increase human capital in the country of origin (the “home” track); others migrate to the country of destination (the “away” track). The country of destination provides technology and finance for the training and receives migrants with the skills to contribute to the maximum extent and integrate quickly. Migrant rights associations and diaspora groups are integral to the selection, training, and quality assurance of the model, facilitating successful integration of both those on the “home” and “away” track.

The [Mayors Dialogue on Growth and Solidarity: African and European cities taking action on human mobility](#) is a city-led initiative established to deliver innovative and practical solutions for human mobility in African and European cities. It aims to improve the lives of all urban residents, including migrants, and help redress the power imbalances that persist between the two continents. The Dialogue is led by Mayors Yvonne Aki-Sawyer of Freetown and Giuseppe Sala of Milan and supported by a core group of partners; the Overseas Development Institute, the Mayors Migration Council, Robert Bosch Stiftung and the Open Society Foundations. Today 20 cities are participating in the Dialogue, pooling their efforts and resources to develop innovative partnerships to collaborate in key sectors, including; skills for green economies, housing, and other urban services and inclusive local governance. The Mayors Dialogue’s partnerships of equals can demonstrate how pragmatic alliances can be forged across the two continents, and crucially how they can deliver on the ground. Milan and Freetown are currently developing a city-to-city partnership focused on mobility, local development and trade in fashion and textiles, through training, mentorship, entrepreneurship (including startups), female empowerment, and sustainability. Specifically, Freetown has suggested a circular mobility scheme for skills and capacity-building targeting women and youth. Other African and European cities are coming together to tackle challenges and innovate on access to housing, cultural industries, active participation of migrants, inclusive neighborhoods. The Mayors Dialogue participating cities will also devote efforts to testing approaches for inclusive labour market policies.

#### **4. Practices, toolkits, and publications shared by Regional Organizations**

##### **African Union Commission (AUC)**

[Skills Initiative for Africa \(SIFA\)](#): An initiative supported by the German government to fund projects aiming to develop the skills of youth in several countries to enhance their employability.

[One Million By 2021](#): Launched in 2019, this initiative focuses on encouraging investment in the future of African Youth in the four core areas of Education, Employment, Entrepreneurship and Engagement and create opportunities for one million youth.

##### **Council of Europe (CoE)**

[European Qualifications Passport for Refugees](#): A document that contains an assessment of the person's higher educational qualifications based on available documents and interviews and information on prior work experience and language proficiency. It can be used as a reliable document in employment applications and further studies.

### **Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)**

Several member states under the COMESA umbrella are negotiating agreements for the exchange of skills.

### **Eastern African Community (EAC)**

[East African Qualifications Framework for Higher Education](#): The framework aims to integrate the educational and training systems in the EAC and provide comparability and recognition of qualifications.

### **Economic Community of West African States (ECOWAS)**

[ECOWAS Regional Qualification framework \(under development\)](#): ECOWAS and UNESCO are working together to reform the qualification systems in ECOWAS countries and establish a regional skills and qualifications recognition framework.

### **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**

[Skills for Jobs Database](#): The database provides an OECD country-level analysis of demand and supply for skills to address skill imbalances in the labour market.

[Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications](#): This OECD publication looks at best practices and policy challenges in the integration practices adopted by OECD countries.

### **Southern African Development Community (SADC)**

[The Southern African Development Community Qualifications Framework \(SADCQF\)](#): A regional qualification framework, the SADCQF aims to enhance regional integration in the fields of education and training by promoting regional standards and recognition of qualifications.

## **5. Practices, toolkits, and publications shared by international organizations**

### **Food and Agriculture Organization (FAO)**

Reintegration of young migrants into their countries of origin requires coordination between several organizations. In [Tunisia](#), [Ethiopia](#), and [Kenya](#), FAO has partnered with IOM and other organizations to build the skills and knowledge of young migrants and rural residents in migration-prone areas to harness the potential of migration and economic mobility, specifically in areas of agriculture and rural development.

[Enhancing livelihood resilience of host community members and Syrians under Temporary Protection \(SuTP\) in Turkey through provision of agricultural skills trainings](#): FAO supported the vocational skills of SuTPs in the food and agriculture sector to improve their access to employment opportunities. Building on assessment results showing significant shortage of skilled and semi-skilled labour in the sector in southern and south-eastern Turkey, FAO in partnership with UNHCR and the private sector carried out vocational trainings in the agriculture, food processing and livestock sectors for unemployed SuTPs and host communities. This project offered SuTPs the opportunity to gain vocational skills in agriculture and related sectors to increase their prospects of gaining employment and becoming self-reliant.

[Promoting self-reliant livelihoods of Syrians under Temporary Protection \(SuTP\) and host communities through provision of skills trainings and productive assets](#): This project assisted host community members and SuTPs in gaining access to formal employment through the delivery of a vocational training programme, developing beneficiaries' vocational and technical skills. This intervention created livelihood opportunities in the local market for programme graduates, specifically focused on the production of niche agri-food products with strong and stable consumer demand.

### **International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)**

EU Pilot Projects on Legal Migration funded through the [Mobility Partnership Facility](#):

[Digital Explorers](#): mobility scheme that connects talented Nigerian ICT professionals to the Lithuanian labour market to advance cooperation between the two countries. The project offers career advancement opportunities (employment and internships) to tech-savvy Nigerians, and opens up new markets for Lithuanian ICT companies, with long-term socio-economic advancement in mind.

[Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models \(PALIM\)](#): an innovative labour migration scheme linking Morocco's growing ICT sector with Flanders' qualified ICT workers shortages. In view of boosting their employment potential, a group of Moroccan graduates are offered technical and soft skill training in Morocco. Approximately half of them are subsequently coached to find employment in Morocco, whereas the other half prepares to find employment in Belgium. The project also includes capacity-building activities to help improve service delivery in Morocco and help all stakeholders reap the benefits of labour migration.

[High Opportunity for Mediterranean Executive Recruitment \(HOMERe\)](#): the project seeks to boost youth employability and overcome skill mismatches by mobilising cooperation between local authorities, private sector, universities and other stakeholders in France, Morocco, Tunisia and Egypt to offer mobility placements for 6-month internships in French companies of various sectors.

[Young Generations as Change Agents \(YGCA\)](#): a mobility scheme between Morocco and Spain for studying purposes, enabling Moroccan post-graduates to enhance and strengthen their skills through a master's degree in Spain. A selection of students has the opportunity to subsequently launch tailored projects upon their return to Morocco, through which they will have the opportunity to contribute to the development of specific key social and economic sectors and positively affect their communities of origin.

### **International Labour Organization (ILO)**

Webpage: [Skills and Migration](#)

Policy Brief: [Skills for migration and employment](#)

[Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional \(CINTERFOR\)](#): Established in 1963, CINTERFOR is a specialized centre of ILO that focuses on knowledge management and development of human resources, including skills development, development of partnerships and promotes South-South cooperation.

[Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion](#). This report summarizes the main findings and recommendations from piloting the ILO 'General practical guidance on promoting coherence among employment, education and training, and labour migration policies' in the Economic Community of West African States (ECOWAS) and will allow the ECOWAS Member States to have up-to-date analyses and recommendations on how policy coherence can be enhanced in the sub-region.

[Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements](#) focus on extending the knowledge base on BLMAs, systematizing key concepts, and presenting the relevant international normative framework, as well as examples of different approaches towards skills in existing agreements. It sheds light on funding mechanisms and arrangements for skills in BLMAs, which are vital for ensuring their effective implementation. The guidelines are available in English and French.

[How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers](#) and [Training Employment Services Providers on How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Facilitator's Notes](#). The second edition of these guides draw on good practices and interesting initiatives from around the globe to demonstrate ways employment service providers can make better use of Recognition of Prior Learning systems in their countries to the benefit of migrant workers and refugees. It provides concrete information, examples, checklists and other tools to assist service providers to better understand, raise awareness and facilitate use of RPL where it exists.

[The role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers](#). The document was originally prepared as a background paper for the ILO Workshop on the role of social partners in skills development, recognition and matching for migrant workers: A contribution to the Global Skills Partnership. The objective of the event was to discuss the role of social partners in supporting skills partnerships and programmes for facilitating skills development, recognition and matching. Following the Workshop, the paper was updated, taking on board the discussions that took place during the event, as well as all comments and inputs received from the participants.

[Synthesis report: Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in Canada, China, Germany, India, Indonesia, Singapore and Thailand](#)

[Migrant Workers' Skills Portability in Africa at Regional Economic Community and Continental Level](#)

[The potential of skills development and recognition for regulated labour mobility in the IGAD Region: A scoping study covering Djibouti, Ethiopia, Kenya, Somalia, South Sudan, Sudan, and Uganda](#)

[Exploring the potential for skills partnerships on migration in West Africa and Sahel](#)

Research Brief: [Labour Market Integration of Immigrants](#)

## **International Organization for Migration (IOM)**

[COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

[COVID-19: Guidance for labour recruiters to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

[Skills Mobility Partnerships \(SMPs\)](#): Bilateral and multilateral agreements concluded between states with a focus on labour mobility and changing demographics aimed at addressing skills development from a global perspective. The IOM publication highlights eight prerequisites for sustainable skills mobility partnerships.

[MATCH - Hiring African Talents](#): MATCH is a 36-month initiative funded by the European Union (EU) aimed at providing highly skilled talents to private sector companies whose needs for qualified staff cannot be satisfied by the offer available on the EU labour market. By joining MATCH, companies from Belgium, Italy, The Netherlands and Luxembourg will be supported with the sourcing and recruiting of African talents from Senegal and Nigeria, two countries offering a surplus of qualified professionals. In addition to the job placements, MATCH will also implement complementary activities such as skills



development, capacity building and knowledge sharing between the participating EU and African countries.

[Enhancing Tunisian Youth Employability in Belgian Companies](#): An IOM labour migration project, implemented thanks to the financial support of the Government of Belgium. The project aimed at supporting the efforts of the Tunisian Government to reduce the high unemployment rates among young Tunisian nationals. This was done by offering internships and apprenticeships in Belgium to a group of 30 selected beneficiaries, to enable them to reinforce their knowledge, acquire new professional competences, and increase their probability to find an appropriate job in the Tunisian labour market.

[PROMISE - Poverty Reduction through Safe Migration, Skills Development and Enhanced Job Placement in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Thailand](#): This project aims to provide migrant workers from Cambodia, Myanmar and Lao PDR better employment opportunities and conditions in Thailand through skills development and protection, contributing to poverty reduction in their communities of origin.

[LINK-IT](#): A skills profiling tool that can support skills mapping initiatives. This project aims at facilitating better integration of Syrian refugees resettled to the UK, Germany, Portugal, and Romania. The project involves pre-departure skill profiling, post-arrival integration support and information sharing with host communities to support mutual learning and exchange.

[Comprehensive Information and Orientation Programme \(CIOP\)](#) - An innovative project focusing on strengthening labour market integration and protection of migrant workers. This initiative operationalizes a management system for tailored and coordinated orientation services for migrant workers.

IOM is about to launch a project with the support of the IOM Development Fund, aimed at developing specific policy recommendations, guidance, and methodologies for effective management of skills-based mobility through SMPs and their prerequisites (webpage under development). The project, Towards Sustainable Integration of Skills in Migration Governance, will begin in 2021 in collaboration with the Global Skills Partnership.

IOM has two country-level projects in the pipeline on skills mobility and migration governance to be launched later this year. Strengthening Labour Migration Framework in Albania will conduct assessments and prediction modelling to understand the impacts of COVID 19 on labour migration and the labour market in Albania. Further, Engaging Diaspora in Strengthening the Health Sector in Pakistan, aims to use digital tools and innovative diaspora engagement strategies to match skilled health workers in the diaspora with health institutions in need due to the COVID-19 crisis. Both projects will begin in 2020 and continue for two years with the support of the IOM Development Fund.

### **United Nations Conference on Trade and Development**

UNCTAD, and UNITAR (2020). E-learning course on Entrepreneurship for Migrants and Refugees. <https://www.unitar.org/event/full-catalog/entrepreneurship-migrants-and-refugees>

UNCTAD's project "Promoting Refugee and Migrant Entrepreneurship in East Africa, the Andean region and the Middle East"

UNCTAD, 2020, Impact of the COVID-19 Pandemic on Trade and Development: Transitioning to a New Normal, Chapter 2: The pandemic has hit the most vulnerable the hardest, 2.4. Supporting migrant workers

UNCTAD, 2019, Summary of key messages from the workshop on recognition of qualifications to facilitate movement of natural persons, available at: [https://unctad.org/system/files/official-document/tncd2019-05-03\\_Informal%20summary%20of%20discussions.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tncd2019-05-03_Informal%20summary%20of%20discussions.pdf)

UNCTAD, IOM, UNHCR (2018). Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees. United Nations. [https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/diae2018d2_en.pdf)

UNCTAD, 2018, Economic Development in Africa Report 2018: Migration for Structural Transformation

### **United Nations Major Group for Children and Youth (UNMGCY)**

Policy Brief: Youth Consultations in Africa for the AU-GFMD Regional Meeting

#### **Multiple organizations**

[Global Skills Partnership](#): An initiative launched by ILO, IOM, UNESCO, IOE and ITUC to bring together the technical expertise of these organizations and support stakeholders such as governments, employers, workers, education and training institutions to maximize the benefits of migration for countries of origin and countries of destination.

ILO and IOE: Guide for Employers on Labour Migration Governance for Africa (*under development*)

ILO, IOM and GIZ: [Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa \(THAMM\)](#): The project aims to strengthen migrant protection throughout the process of migration. It also examines practices and develops new strategies with respect to skills development and recognition.

AU, ILO, IOM and UNECA: [Joint Programme on Labour Migration Governance for Development and Integration in Africa](#) - The programme aims to enhance the framework of labour mobility for better integration and development in Africa, including with the aim to address skills shortages and recognition of qualifications.