



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business



DOCUMENT D'INTRODUCTION

Forum Mondial sur la Migration et le Développement L'interface des entreprises

Contexte du Forum Mondial sur la Migration et le Développement (FMMD)

Le Forum Mondial sur la Migration et le Développement est une procédure consultative volontaire, intergouvernementale, non contraignante et informelle ouverte à tous les États membres et observateurs des Nations Unies. Les agences de l'ONU et d'autres organismes internationaux et régionaux peuvent être invités en tant qu'observateurs. Le Forum a été créé suite à une proposition du Secrétaire général de l'ONU lors du Dialogue de haut niveau de l'Assemblée générale sur les migrations internationales et le développement (DHN) en septembre 2006. Le Forum a été mis sur pied par la Belgique et est dirigé par les gouvernements. Ses objectifs sont d'aborder de façon transparente les aspects pluridimensionnels, les opportunités et les défis de la migration internationale, ainsi que son impact sur le développement; de rassembler l'expertise gouvernementale de toutes les régions; d'améliorer le dialogue, la coopération et les partenariats; et de promouvoir des résultats pratiques et orientés vers l'action aux niveaux national, régional et mondial. Les gouvernements participants ont désigné des Points Focaux Nationaux pour coordonner les préparations du Forum à l'échelon national.

La première session du FMMD a eu lieu à Bruxelles en 2007, présidée par le gouvernement belge. Les initiatives suivantes ont précédé le FMMD:

I. La Conférence internationale des Nations Unies sur la population et le développement, qui a eu lieu au Caire en 1994 et lors de laquelle un Programme d'action contenant

un chapitre sur les migrations internationales (Chapitre X) a été approuvé. Ce chapitre aborde, entre autres, des sujets tels que l'envoi de fonds par les migrants à leur pays d'origine, les migrations temporaires, le transfert de connaissances, de compétences et de technologie et en appelle à « des migrations internationales ordonnées qui peuvent avoir des incidences favorables autant sur les collectivités d'origine que sur les collectivités d'accueil ».

II. La Commission Mondiale sur les Migrations Internationales (CMMI), établie en 2003 à l'initiative du Secrétaire général de l'ONU d'alors, M. Kofi Annan, et dont le rapport et les recommandations ont été présentés aux États membres de l'ONU et à la communauté internationale fin 2005. Le rapport comprend 6 Principes d'Action couvrant tous les aspects de la mobilité des personnes et de la gouvernance de la migration, y compris les liens entre la migration et le développement.

III. Le DHN de l'Assemblée générale de l'ONU les 14 et 15 septembre 2006, lors duquel le Secrétaire général de l'ONU et son Représentant spécial sur la migration internationale et le développement ont proposé la création du FMMD. Cette proposition a été acceptée par une vaste majorité de l'Assemblée générale, tout comme la proposition de la Belgique de lancer la procédure du FMMD.

Pour plus de renseignements sur le FMMD, rendez-vous sur : www.gfmd.org

Évolution de l'interface des entreprises du FMMD

Ces dernières années, de nombreux efforts ont été déployés, par le biais de réunions thématiques, d'initiatives régionales, de consultations et de tables rondes informelles, ouvrant la voie à la participation de dirigeants d'entreprises au FMMD. Cependant, ces réflexions conjointes n'ont jamais vraiment décollé et les chaises réservées au secteur privé sont restées vides, particulièrement au niveau des cadres supérieurs. Résolue à remplir les sièges vides autour de la table du FMMD, la présidence turque et la Suisse ont continué le travail de la précédente présidence suédoise pour répondre aux recommandations de l'évaluation du FMMD de 2011-2012.

Lors du 8ème Sommet Annuel du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD) qui a eu lieu à Istanbul, en Turquie, du 14 au 16 octobre 2015, « l'interface des entreprises du FMMD » a été adoptée dans le but de remplir les sièges vides autour de la table et d'inclure le secteur privé dans les échanges du FMMD sur les politiques migratoires et de développement.

Suite à une proposition du « **Global Agenda Council on Migration** » du Forum économique mondial et de l'**Organisation internationale des Employeurs (OIE)**, l'OIE accueille une Unité de coordination du secteur privé du FMMD depuis février 2016 dans le cadre d'un projet

pilote sous la présidence du FMMD du gouvernement du Bangladesh. Ce projet pilote fait suite à une série de réunions exploratoires tenues en 2015.

Les 15 et 16 mai 2015, la présidence turque du FMMD et le gouvernement suisse, président du FMMD en 2011, ont co-organisé une réunion du secteur privé du FMMD à Istanbul sur le sujet de la concurrence mondiale des compétences et de la mobilité internationale des compétences, dans le but d'identifier les possibilités d'interactions régulières entre les secteurs public et privé sous l'égide du FMMD. La réunion a rassemblé des décideurs provenant d'entreprises et d'associations commerciales, des décideurs politiques de haut niveau sur la migration venant de différents gouvernements, ainsi que des représentants choisis de la société civile et d'organisations internationales pertinentes.

L'impact économique de la mobilité des compétences et ses implications pour les politiques migratoires ont été au centre de la rencontre d'Istanbul de mai 2015. La réunion a fourni aux décideurs et aux entreprises une plateforme pour aborder les défis et les opportunités que constituerait une politique innovante sur l'adéquation des compétences, les mécanismes de recrutement et les réglementations de la migration de la main d'œuvre pour deux secteurs (les technologies de l'information et de la communication et le secteur de l'alimentation, des boissons et de l'hôtellerie). L'objectif général était de comprendre les attentes du secteur privé vis-à-vis des gouvernements en matière de politique migratoire de la main d'œuvre utile aux entreprises, d'identifier les intérêts convergents et divergents et des domaines (communs) d'action. Ce débat animé a engendré des sujets concrets de politique migratoire importants à la fois pour le secteur privé et le secteur public :

Le besoin de mobilité de la main d'œuvre :

L'économie mondiale nécessite une mobilité flexible du travail et de la main d'œuvre à tous les niveaux de compétence, à la fois à court et à long termes, afin d'améliorer la compétitivité des entreprises et la prospérité économique. La mobilité et la diversité devraient être les caractéristiques essentielles des lieux de travail actuels. Une coopération plus étroite entre le public et le privé est nécessaire et importante pour éliminer les barrières à la mobilité à la fois pour les travailleurs qualifiés et peu qualifiés.

Adéquation des compétences et des besoins du marché du travail :

Il faut encourager le secteur privé à jouer un rôle fort dans l'identification des besoins du marché du travail et à défendre la migration et les changements de politiques correspondants, plutôt que de passer des accords séparés avec les gouvernements.

Des procédures d'adéquation de l'offre et de la demande pour les compétences et de développement des compétences à long terme sont essentielles dans toute politique migratoire de la main d'œuvre. Des systèmes de marché du travail solides qui prennent les migrants professionnels en compte sont nécessaires, ainsi que des politiques migratoires cohérentes qui reconnaissent les besoins du marché du travail, et ce, afin de renforcer la cohérence interministérielle et les politiques efficaces.

De même, la coopération entre les gouvernements locaux et les entreprises locales est essentielle pour combler les lacunes du marché du travail. Un effort public-privé est nécessaire pour la reconnaissance, non seulement des compétences et des qualifications, mais également de l'expérience professionnelle, qui est particulièrement importante pour les travailleurs ayant des qualifications faibles ou moyennes et pour les demandeurs d'asile.

Les petites et moyennes entreprises (PME) manquent particulièrement de connaissances en matière de recrutement outre-mer et de capacités de formation au sein de l'entreprise. C'est pourquoi les PME pourraient unir leurs forces pour investir de façon collective dans des stratégies de recrutement et de développement des compétences grâce à des associations et à des infrastructures de formation conjointes.

Embauche juste et travail décent :

Une embauche juste et des conditions de travail décentes pour la main d'œuvre migrante sont à la fois dans l'intérêt du secteur public et du secteur privé, car les cas d'abus et d'exploitation sont dommageables pour la réputation, la productivité et la prospérité.

L'absence de gouvernance et l'existence ou l'absence de lois dans les pays d'origine, de transit et de destination exigent des entreprises, des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de mener conjointement le secteur du recrutement vers une stratégie où chacun trouve son compte, et partageant la responsabilité entre tous les

partenaires sociaux. Le Système d'intégrité dans le recrutement international (IRIS) de l'OIM ou encore le Programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR) de l'OIT sont des initiatives prometteuses.

Tandis que les gouvernements doivent fournir un cadre réglementaire protecteur et habilitant, les entreprises, de par leurs stratégies de RSE, ont la responsabilité de combattre l'exploitation et le trafic de main d'œuvre dans leur chaîne d'approvisionnement.

Intégration et sécurité sociale :

Les gouvernements et les entreprises devraient s'épauler mutuellement dans l'intégration économique et sociale des migrants professionnels. Tandis que les gouvernements sont responsables de la création d'un cadre réglementaire habilitant, le secteur privé peut offrir des avantages sociaux supplémentaires ou complémentaires, par exemple en incitant les travailleurs étrangers à travailler avec des employés locaux, avec un «sac à dos social pour migrant» comprenant les droits et avantages sociaux, des

dispositions gouvernementales de base, des avantages supplémentaires de l'entreprise ou un fonds de pension pour les fonds envoyés par les migrants, fourni par des institutions financières. Le regroupement familial est un incitant important pour attirer et garder la main d'œuvre étrangère, ainsi qu'une mesure d'intégration efficace.

Discours public, perception et attitude :

Les entreprises et les gouvernements doivent contribuer à la compréhension générale des aspects positifs de la migration. Les gouvernements doivent afficher une attitude pro-migration et le secteur privé pourrait avoir un impact majeur s'il envoyait un message fort aux gouvernements et au grand public, rappelant que la migration est bonne pour l'économie et donc pour la prospérité générale, ainsi que pour le développement économique et social des pays d'accueil. Démontrer les retours sur investissement de la migration de la main d'œuvre est une priorité, tout comme le partage de données régionales et mondiales reposant sur des faits et montrant les avantages de ces flux de talent

Objectifs de l'interface des entreprises du FMMD

La réunion d'Istanbul a conclu que la migration affectait l'économie et a souligné l'intérêt de s'engager dans le dossier de la politique migratoire. Des sujets tels que la mobilité de la main d'œuvre, l'adéquation entre les compétences et les besoins du marché, l'embauche juste et les conditions de travail décentes, la sécurité sociale, l'inclusion financière et la perception du public sont des sujets de politique publique et commerciale. Les gouvernements et le secteur privé sont tout autant

responsables de l'identification de solutions de politique migratoire qui 1) permettent aux gouvernements d'exercer leur mandat de réglementation, 2) soient suffisamment flexibles et adaptées aux besoins des entreprises et 3) garantissent la protection des migrants, quel que soit leur niveau de compétences. Afin d'augmenter la valeur ajoutée du FMMD dans une politique migratoire saine, l'interface des entreprises du FMMD vise à promouvoir le dialogue public-privé sur la politique migratoire grâce à :

- I. La mobilisation des fédérations professionnelles du monde entier pour s'assurer qu'elles soient pleinement impliquées dans les thèmes de migration
- II. La sensibilisation des fédérations professionnelles au travail effectué par le FMMD
- III. L'exécution d'enquêtes et d'études sur les meilleures pratiques en matière de migration et d'activité
- IV. L'organisation d'une réunion thématique de l'interface des entreprises du FMMD en milieu d'année
- V. La participation et la contribution active au Sommet du FMMD, à l'espace commun et aux journées de la société civile
- VI. La défense de positions commerciales et migratoires pour promouvoir des politiques migratoires saines qui tiennent compte des perspectives économique