Consultation des employeurs africains - Perspectives des entreprises sur la migration avec un accent particulier sur l'Afrique

Jeudi 27 mai 2021 – de 11h00 à 13h30 (CET)

en préparation de
l'Examen régional africain du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) et du Forum d'examen des migrations internationales (FEMI)

Adopté en décembre 2018 par l'Assemblée générale des Nations Unies, le PMM[1] est un instrument qui fixe un cadre pour la gouvernance de migrations sûres, ordonnées et régulières. On cherche à examiner sa mise en œuvre au niveau régional, avec la participation de toutes les parties prenantes concernées, afin que ses résultats éclairent le Forum d'examen des migrations internationales (FEMI), prévu en 2022. Les États membres ont souligné l'importance de s'engager avec toutes les parties prenantes concernées afin de garantir une approche pangouvernementale et de l'ensemble de la société pour une mise en œuvre efficace.

Dans cette même optique, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), Business Africa et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) s'associent pour organiser une série de consultations avec les employeurs en vue de l'Examen régional africain en juillet 2021 et, finalement, du Forum d'examen des migrations internationales (FEMI), en 2022.

Quelles sont les priorités des employeurs en matière de migration ?

L'OIE accueille le Groupe consultatif des entreprises sur la migration[2], un réseau mondial d'organisations d'employeurs et d'entreprises qui fournit les perspectives des entreprises sur trois thèmes prioritaires en matière de gouvernance de la migration de main-d'œuvre :

1. Des cadres de mobilité de la main-d'œuvre flexibles, transparents et prévisibles qui répondent aux besoins du marché du travail.
2. Des cadres réglementaires qui encouragent et garantissent un recrutement responsable des travailleurs étrangers.
3. Des systèmes améliorés pour l'identification, la reconnaissance et le développement des compétences afin d'améliorer l'accès des entreprises aux compétences étrangères.

L'exploitation des technologies émergentes est encouragée dans ces enjeux prioritaires pour améliorer la gouvernance des migrations.

Pourquoi le PMM est-il important pour les employeurs ?

Grâce à l'OIE, les priorités des employeurs ont été soulevées lors des négociations du PMM et se reflètent dans les objectifs suivants du PMM :

- ➔ Objectif 5 : Améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies d'accès à la migration régulière.
- ➔ Objectif 6 : F Faciliter le recrutement équitable et éthique et préserver les conditions qui garantissent un travail décent.
- ➔ Objectif 18 : Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences.

Alors que les gouvernements mettent en œuvre le PMM, les employeurs ont un rôle clé à jouer pour faire avancer les recommandations des entreprises afin de relever les défis liés aux besoins en compétences de demain, ainsi que pour renforcer la contribution des migrations au développement durable et aux économies.

[1] Lien vers le PMM : https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195
[2] Plus d'informations sur le Groupe consultatif des entreprises : www.business-migration.org

Pourquoi un dialogue sur les migrations est-il nécessaire entre employeurs et gouvernements ?

On peut s'attendre à ce que l'augmentation du travail numérique à distance, rendue nécessaire par les mesures prises pour contenir la pandémie, se poursuive pendant la période de reprise et au-delà. Les tendances à la technologisation, à l'automatisation et à la numérisation, accélérées pendant la pandémie, modifient le paysage du marché du travail. Certains secteurs sont en déclin, tandis que d'autres se développent, ce qui a un impact sur la demande de main-d'œuvre et de compétences, y compris les différents ensembles de compétences nécessaires pour certaines professions.

Ces changements mettent en avant les compétences numériques et affectent davantage les travailleurs peu et moyennement qualifiés. Le recrutement de talents étrangers et de travailleurs qualifiés devient de plus en plus important, ce qui rend nécessaire une coopération et une approche globale de la société pour parvenir à une meilleure gouvernance de la mobilité des compétences par une approche de l'ensemble de la société.

Les employeurs sont conscients des besoins en compétences, ils peuvent prévoir les besoins du marché du travail national et fournissent donc les informations nécessaires aux gouvernements nationaux des pays d'origine et de destination pour identifier les besoins en matière de migration de main-d'œuvre, de mobilité, de politiques de formation et d'éducation afin de refléter les réalités du marché du travail. Les gouvernements peuvent à leur tour utiliser ces informations pour concevoir des partenariats de mobilité des compétences entre les pays d'origine et de destination, conformément à la mise en œuvre du PMM. Cela crée en outre une image positive de la migration bien réglementée, qui profite à la fois aux migrants et au secteur privé dans les pays d'origine et d'accueil, car ils investiront ensemble dans les compétences dont ils auront besoin à l'avenir.

Comme toutes les parties prenantes s'adaptent aux nouvelles réalités économiques, il est maintenant grand temps de renforcer la collaboration entre les gouvernements et le secteur privé sur les questions de migration de main-d'œuvre.

Objectifs :

Les résultats et les recommandations de la consultation alimenteront, dans un premier temps, l'examen régional du PMM pour l'Afrique. L'objectif de la réunion est d'identifier les principales recommandations des employeurs africains sur les priorités des entreprises à la lumière des objectifs 5, 6 et 18 du PMM.

Ces recommandations serviront de base à la rédaction d'une déclaration des employeurs africains, qui sera élaborée dans le cadre d'une série de consultations sous-régionales au cours des troisième et quatrième trimestres de 2021, avant d'être approuvée par les employeurs participants vers la fin de l'année 2021, en préparation du FEMI de 2022.

Plateforme : Zoom

Inscription : Merci de vous inscrire Ici pour recevoir le lien vers la séance

Langues : La traduction sera assurée en anglais, français et arabe

Format : Discussions de groupe sur les principales priorités des employeurs favorisant les échanges informels, aboutissant à deux/trois recommandations principales pour chaque session.

Programme : **Jeudi 27 mai 2021 – de 11h00 à 13h30 (CET)**

Introduction	**Présentation de la situation : Perspectives des entreprises sur la migration – de l'importance d'inclure les employeurs aux débats.** • **El-Mahfoud Megateli,** Vice-président régional Afrique de l'OIE et Secrétaire Général de la Confédération Générale des Entreprises Algériennes • **Jacqueline Mugo,** Secrétaire Générale, Business Africa • **Aissata Kane,** Conseillère régionale principale pour l'Afrique, OIM
Accent sur l'objectif 5 du PMM	**Que signifie la mobilité des compétences pour les entreprises ? Discussion sur les politiques efficaces et les défis** **Modérée par Stephen Obiro, Responsable communications et partenariats, Fédération des employeurs du Kenya (FKE)** • **Lindiwe Sephomolo,** Directrice générale, Association des employeurs et des entreprises du Lesotho • **Lunga Mani,** Practice Leader, Fragomen Afrique du Sud • **Zied Charfi,** Administrateur, Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat **Discussion**
Accent sur l'objectif 6 du PMM	**Recrutement responsable : à quoi ressemble un cadre réglementaire efficace pour les entreprises ?** **Modérée par Amadou Sako, Conseiller externe pour l'Afrique, OIE** • **Ali Serhani,** Directeur associé, Gesper Services (Maroc) • **Patricia Veringa-Gieskes,** PDG, The Job Factory (RDC) • **Douglas Opio,** Directeur exécutif, Fédération des employeurs de l'Ouganda **Discussion**
Accent sur l'objectif 18 du PMM	**Identification et développement des compétences : adapter et mettre à jour les compétences en fonction des besoins du marché** **Modérée par Jason Theede, Labour Mobility & Human Development Senior Specialist, OIM** • **Aline Valérie Mbono**, Directrice exécutive, Groupement inter-patronal du Cameroun • **Edouard Ladouyou,** Chef de département capital humain et relations sociales, Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire • **El Sayed Torky,** Conseiller principal, Fédération des industries d'Egypte **Discussion**
Conclusion	**Mise en évidence des principales recommandations des trois sessions**