

FMMD 2020

Thème 2 : Développement des compétences des migrants pour l'emploi La position des entreprises

Observations générales

- La communauté des entreprises reconnaît la nécessité d'une identification efficace du réservoir de main-d'œuvre ainsi que des mécanismes permettant de prévoir les besoins futurs en matière de compétences.
- Tout en abordant la question des migrations, la réflexion est souvent axée sur les migrations transfrontalières, mais un certain nombre de principes et de questions clés s'appliquent aux migrations des zones rurales vers les zones urbaines au niveau national.
- Le partage d'information est nécessaire pour créer un environnement favorable, permettant de faire aisément des affaires. L'expérience a montré que le système est contourné lorsque les processus sont trop réglementés.
- Il existe une inadéquation globale des compétences des travailleurs avec les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées. Cela est dû en partie aux réalités démographiques et à un alignement inadéquat des programmes d'éducation et de formation professionnelle sur les besoins des entreprises. Partout dans le monde, les économies développées sont confrontées à l'impact sur le travail du vieillissement des populations et de la baisse des taux de natalité. Le rétrécissement du réservoir de main-d'œuvre domestique signifie des pénuries de travailleurs à tous les niveaux de compétence. D'ici 2030, on prévoit une pénurie pouvant atteindre 40,9 millions de travailleurs au Brésil, 2,3 millions au Canada, 24,5 millions en Chine et 10 millions en Allemagne. Dans le même temps, il y a en Afrique une jeune génération en plein essor qui entre sur le marché du travail, désireuse de contribuer aux économies mondiales. D'ici 2050, l'Afrique représentera 23 % de la main-d'œuvre mondiale¹.
- Les entreprises et les gouvernements sont engagés dans de multiples partenariats pour combler ce déficit de compétences afin de garantir que tous les travailleurs de bonne volonté aient des opportunités. Les efforts portent notamment sur une réforme de l'éducation, l'apprentissage, les programmes de diversité et d'inclusion, et les réformes des politiques du marché du travail. La mobilité des talents par-delà les frontières est un élément, modeste mais néanmoins important, de l'optimisation des opportunités économiques mondiales.
- Avec l'OIT/l'OIM/l'UNESCO et la CSI, l'OIE, en tant qu'organisation mondiale d'employeurs, fait partie d'un partenariat mondial pour les compétences qui vise à encourager la cartographie des compétences, à améliorer les cadres de reconnaissance

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

des compétences et à préparer les travailleurs par la formation, à développer leurs compétences générales et spécifiques.

- Alors que les pays peuvent avoir un système bien réglementé pour l'entrée de migrants qualifiés réguliers - en fait parfois sur-réglementé - la récente pandémie de Covid-19 a mis en évidence les volumes extrêmement élevés de travailleurs migrants travaillant au-delà des frontières. Un système officiel pour documenter les départs sur une base non permanente pour travailler fait défaut dans de nombreux pays.
- La crise du Covid-19 a souligné que dans un pays où la demande de main-d'œuvre est importante dans des domaines de compétences rares et cruciales, il semble qu'un pourcentage bien plus élevé de la main-d'œuvre qualifiée ait migré, attirée par la demande mondiale de main-d'œuvre.

Cartographie des déficits de compétences sur le marché du travail en consultation avec les parties prenantes

- La communauté des entreprises reconnaît et soutient pleinement la nécessité d'un système d'information efficace sur le marché du travail, qui permettrait en fin de compte de mieux aligner les stratégies nationales en matière de compétences sur les stratégies de migration. Une approche cohérente est nécessaire, en particulier avec les avancées technologiques.
- Les compétences, y compris les compétences générales et spécifiques, et l'application de ces compétences sur le lieu de travail sont des éléments déterminants pour les employeurs. Trop souvent, les cadres mis en place par les gouvernements ne sont pas adaptés aux réalités du marché du travail. Les employeurs peuvent être un partenaire précieux pour identifier les besoins en compétences et établir des cadres pour l'évaluation des qualifications étrangères. Les politiques doivent éviter les exigences de qualification et les définitions de compétences rigides, en faisant confiance aux employeurs pour identifier le candidat le plus qualifié. Les cadres d'évaluation des compétences et des qualifications étrangères sont souvent en conflit avec les réalités du marché du travail. Les personnes affectées à l'étranger, les recrues locales ou les recrues internationales jugées qualifiées par les employeurs ne répondent souvent pas aux exigences de qualification rigides établies par les politiques. (Exemple : L'OFO (*Organising Framework of Occupations*) (cadre organisationnel des professions) sud-africain a été conçu pour un usage local, il devient complexe et n'est pas largement utilisé – il doit être simplifié. Aux niveaux professionnels supérieurs, le CV, les compétences et l'application des aptitudes sur le lieu de travail sont plus ciblés que le code OFO / le titre du poste).
- De même, les politiques de migration ciblant les déficits de compétences ne répondent pas rapidement aux nouveaux besoins. Avec l'accélération de l'innovation, les opportunités commerciales se concrétisent rapidement et stimulent la demande immédiate pour de nouvelles compétences. Les pays dont les critères de sélection sont des listes de compétences ou de professions présentent des défis pour les employeurs, car ces listes sont souvent en retard sur la demande actuelle et ne prévoient pas correctement les besoins futurs en compétences. Comme solution pratique, les gouvernements devraient consulter les employeurs pour déterminer l'équilibre

approprié des critères de sélection, y compris les exigences en matière de salaire, de compétences et de qualifications. Des cadres efficaces permettront aux entreprises d'employer les bonnes personnes, avec les bonnes compétences.

- En Afrique du Sud, des recherches approfondies ont été entreprises avec l'UE, reconnaissant la nécessité d'un système d'information efficace sur le marché du travail (SIMT). Les mécanismes de planification des compétences sectorielles sont utilisés par les autorités sectorielles de l'éducation et de la formation (SETA) qui cherchent à travailler avec les employeurs pour identifier les besoins en compétences. La réalité est qu'il tend à être axé sur les besoins actuels, plutôt que sur le moyen ou le long terme.
- Les entreprises sud-africaines contribuent à une liste de compétences critiques publiée par le DHET (Département de l'enseignement supérieur et de la formation) qui détermine l'attribution des visas de migration en fonction des compétences. Un travail est également en cours avec l'OIT (par le biais de l'Initiative pour les compétences en Afrique²) qui travaille sur le développement d'un outil pour le marché du travail. Le groupe de la Banque mondiale contribue par l'élaboration d'une plate-forme pour l'emploi spécifiquement axée sur les jeunes, les postes de niveau débutant et les compétences difficiles à trouver.

Harmoniser les cadres de reconnaissance des compétences

- Souvent, les systèmes éducatifs nationaux ne s'alignent pas sur les besoins du marché du travail. Malgré le pourcentage élevé du PIB alloué à l'éducation et à la formation publiques dans de nombreux pays, cela ne conduit pas à l'emploi. Cette situation favorise l'inadéquation des compétences nationales, la jeunesse n'est pas préparée à la mondialisation et à la mobilité en raison de l'inadéquation (pas les compétences recherchées) et les travailleurs migrants sont utilisés pour des emplois peu qualifiés (agroalimentaire, mines).
- Des travaux sont en cours sur les cadres régionaux et continentaux africains : l'UE finance des recherches par l'intermédiaire de la *European Training Association (ETA)* (Association européenne de formation), sur l'élaboration d'un cadre africain de qualification. Des recherches sont en cours sur le cadre de qualification de la CDAA et la RPL.
- L'Afrique du Sud d'abord – principe appliqué à la réglementation des visas. En raison d'un taux de chômage élevé, l'Afrique du Sud met l'accent sur la nécessité de garantir que les ressortissants sud-africains aient un accès prioritaire à l'emploi/aux opportunités de travail. Le Covid-19 a mis en évidence les défis et la perte de talents qualifiés du pays. Les visas basés sur l'identification de compétences cruciales (compétences rares) – dépendent d'un SIMT efficace.

Préparer les migrants à des parcours migratoires réussis par le biais de la formation et de la certification

² *Skills Initiative for Africa – SIFA* : Il s'agit d'une initiative de la Commission de l'Union africaine (CUA) soutenue par le gouvernement allemand pour renforcer les perspectives professionnelles des jeunes en Afrique. Les objectifs comprennent l'accès à un développement des compétences axé sur l'emploi pour les jeunes et les étudiants issus de groupes à faibles revenus, les réfugiés et les migrants dans un domaine prioritaire.

- Rôle plus actif grâce à la formation des parties prenantes dans le pays de destination.
- Les employeurs incluent les migrants dans la formation sur le lieu de travail. (Par exemple, la législation sud-africaine sur le développement des compétences comprend des prélèvements au titre du développement des compétences versés en faveur des travailleurs migrants qui ont accès au développement des compétences par l'intermédiaire des employeurs).
- La reconnaissance des qualifications partielles serait un moyen de promouvoir l'amélioration des compétences des migrants, en particulier pour les missions de courte durée. Des programmes plus courts pourraient accueillir les travailleurs saisonniers. Les politiques de transformation (BBBEE) visent à responsabiliser les citoyens et excluent donc les travailleurs migrants.
- Les réglementations en matière de visas accordant le renouvellement des visas permettraient une meilleure poursuite du développement des compétences.