Les politiques migratoires face aux transformations du monde du travail
Appel des organisations d'employeurs en Afrique aux responsables politiques à renforcer le dialogue
Une contribution au Forum d'examen des migrations internationales (FEMI) du mois de mai 2022

Sur la base:

- du résultat des consultations réalisées auprès des employeurs africains dans le cadre de l'Examen régional africain du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM) s'étant tenu le 27 mai 2021,
- du résultat de l'événement parallèle organisé par les employeurs africains en marge du processus d'examen du PMM en Afrique, s'étant tenu le 27 août 2021,
- du document de position de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) sur la migration de main-d'œuvre, publié en décembre 2018, ainsi que de son document d'orientation sur «le rôle clé de la migration de la main-d'œuvre dans le cadre de la reprise post-COVID», publié en juillet 2021,
- du résultat du dialogue s'étant tenu entre des employeurs africains et des représentants gouvernementaux à Nairobi, les 22 et 23 février 2022, à Abidjan, les 29 et 30 mars 2022 et à Johannesburg les, 21 et 22 avril 2022, ainsi que
- de la contribution globale de l'OIE au FEMI, organisé au mois de mai 2022,

Les organisations d'employeurs en Afrique énumérées ci-après[i] ont exposé la position suivante aux responsables politiques. Cette position servira de contribution dans le cadre:

- du premier Forum d'examen des migrations internationales (FEMI) qui se tiendra au mois de mai 2022,
- des dialogues nationaux et régionaux sur la migration, à mesure que les gouvernements mettent en œuvre le PMM et les cadres régionaux connexes sur la migration,
- du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD), sous présidence franco-sénégalaise en 2022 et 2023.

I. Le contexte actuel pour les employeurs en Afrique

ESTIMATIONS: Nous assistons à une augmentation croissante de la migration de la main-d'œuvre en Afrique. Au cours des deux dernières décennies, le nombre de migrants internationaux en Afrique est passé de 15 millions en 2000 à 25,4 millions à la mi-2020, avec une croissance moyenne de 2,8 pour cent par an. Les migrants internationaux représentent près de 2 pour cent de la population totale, qui est estimée à 1,3 milliards de personnes.[ii] Le franchissement des frontières à la recherche d'un emploi est l'un des principaux moteurs de la migration à l'échelle internationale. En 2019, le nombre de travailleurs migrants en Afrique s'élevait à 14,5 millions de personnes, et 77 pour cent des migrants internationaux en Afrique étaient des personnes en âge de travailler. [iii] Les flux migratoires entre pays africains restent très importants, principalement entre pays voisins. En effet, selon les estimations disponibles, plus de 80 pour cent des flux migratoires de ressortissants africains ont lieu en Afrique. En 2019, plus de 21 millions de ressortissants africains vivaient dans un pays africain voisin.[iv]

Si ces chiffres peuvent paraître assez marginaux, au regard des estimations relatives aux taux d'émigration (40,6 millions d'émigrants à la mi-2020[v]) et par rapport à d'autres régions, ils revêtent toutefois une importance significative pour les employeurs du continent africain. La migration entre pays africains peut entraîner des répercussions positives en termes de transformation structurelle au sein des pays de destination. Les prévisions basées sur les scénarios migratoires existants indiquent que, d'ici 2030, les flux d'immigration pourraient entraîner, en Afrique, une augmentation substantielle du produit intérieur brut par habitant. Les migrations peuvent aider à améliorer la

productivité du travail dans les pays de destination. Une augmentation du nombre d'immigrants entraîne une hausse du taux de productivité sectorielle.[vi]

L'IMPACT DU COVID-19: Les répercussions du COVID-19 sur l'économie et les sociétés ont radicalement modifié le paysage migratoire. Au cours des deux années marquées par le COVID-19, les employeurs ont dû faire évoluer leur entreprise et les salariés ont été amenés à s'adapter à de nouvelles formes de travail. En raison des mesures de confinement, de nombreuses entreprises, en particulier les MPME/PME, ont été contraintes de réduire leurs effectifs et ont subi des pertes financières, ainsi qu'une baisse au niveau de leur productivité. Aussi, contrairement aux projections, les employeurs n'ont pas été en mesure d'absorber pleinement les migrants de retour dans leur pays au sein de leur main-d'œuvre. Dans ce monde touché par le COVID-19, les travailleurs, les employeurs et les gouvernements doivent faire face à un tout nouveau monde du travail. Ce nouveau monde du travail offre d'importantes possibilités en termes d'emplois productifs plus nombreux et de meilleure qualité, de salaires plus élevés, de protection sociale à valeur ajoutée, de niveaux d'éducation plus élevés et d'une meilleure inclusion sur le marché du travail. Les nouvelles technologies, l'innovation des entreprises et l'apprentissage tout au long de la vie peuvent permettre d'y parvenir.

LE CONTEXTE ECONOMIQUE: L'économie informelle, définie par l'Organisation internationale du Travail (OIT) comme «les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles»,[vii] représente l'un des plus grands défis auxquels la société africaine est confrontée, en termes de développement économique et social. En effet, selon les estimations disponibles, 61 pour cent de la population active mondiale vit de l'économie informelle. Les économies émergentes et en développement abritent 93 pour cent de l'ensemble des travailleurs informels. L'économie informelle est étroitement liée à des résultats économiques négatifs, notamment la corruption, la pauvreté, une insuffisance de compétences, de faibles moyens de production et une faible productivité. En effet, dans les économies émergentes et en développement, l'écart de productivité moyen entre les entreprises formelles et informelles est estimé à 75 pour cent. [viii]

Ces estimations tiennent compte des travailleurs migrants qui peuvent être arrivés dans le pays de destination par des filières clandestines et travailler au sein de l'économie informelle. Une grande partie des problèmes liés aux droits humains dans le domaine de la migration concernent les migrants économiques en situation irrégulière (touchant en particulier les femmes), ce qui a également des répercussions sur les employeurs. Lorsqu'un grand nombre de personnes quittent leur foyer, que ce soit en raison d'un conflit, d'une catastrophe environnementale ou d'une nécessité économique, les pays d'origine peuvent perdre certains de leurs citoyens les plus talentueux et les plus productifs. Dans le même temps, d'importantes préoccupations peuvent apparaître dans les pays d'accueil, en termes de concurrence sur le marché du travail et de perturbations sociales, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la communauté des migrants. Ces deux types de répercussions sont préjudiciables au bon fonctionnement des marchés du travail.

LES DEFICITS EN MATIERE DE COMPETENCES: D'après les recherches menées au niveau mondial, les systèmes éducatifs en Afrique sont nettement inférieurs au niveau moyen des systèmes éducatifs dans le monde, ce qui sous-entend que les élèves et les étudiants n'acquièrent pas le niveau de connaissances et de compétences requises dans le contexte économique actuel.[ix] Cet aspect est également corroboré par les préoccupations exprimées par les employeurs quant à la difficulté de trouver des travailleurs qualifiés pour leurs entreprises. L'augmentation du niveau d'automatisation et les changements démographiques entraîneront davantage de difficultés pour les organisations à l'heure d'attirer et de retenir les talents qualifiés dont elles ont besoin pour suivre le rythme des évolutions technologiques. De nombreuses entreprises recherchent désespérément des candidats appropriés pour pourvoir leurs postes vacants. Pendant ce temps, des travailleurs surqualifiés ou sous-qualifiés n'ont pas, ou n'ont plus, les compétences nécessaires pour exercer certaines fonctions.[x]

LES CADRES POLITIQUES: Le Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement, adopté par l'Union Africaine (UA), définit un ensemble de règles générales destinées à faciliter la migration entres Etats Membres de l'UA.

Plus particulièrement, le protocole reconnaît que la libre circulation des personnes en Afrique facilitera la mise en place de la zone de libre-échange continentale (AfCTA) approuvée par l'UA. Au niveau régional, des protocoles de libre circulation existent au sein des blocs régionaux, tels que notamment au sein de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), de la Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC) et de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

II. Les priorités des employeurs africains au niveau des objectifs et des actions du PMM

Dans ce contexte, les employeurs du continent africain sont conscients des avantages induits par des cadres de migration économique plus libres et conformes aux cadres légaux au niveau régional et national. De tels cadres sont bénéfiques pour les entreprises, car ils ont un effet catalyseur en termes d'innovation, d'investissement et d'esprit d'entreprise - qui sont les composantes du développement durable. Il est donc essentiel de mettre en place des politiques bien pensées et pratiques afin de tirer parti des avantages que représente la migration pour le développement, notamment en renforçant les filières régulières en matière de mobilité, en veillant à ce que le recrutement soit responsable et en encourageant les programmes formels de reconnaissance de compétences certifiées. L'augmentation continue de la migration économique au sein même, depuis et vers l'Afrique a sans aucun doute des répercussions sur les employeurs de la région, alors même que l'ensemble des parties prenantes doit désormais apprendre à évoluer dans un «monde avec le COVID-19 ».

Ce contexte met en évidence les lacunes politiques et de gouvernance existant de longue date, exacerbe les déficits en matière de compétences qui persistent dans de nombreux secteurs à travers le continent, et accroît les vulnérabilités en matière de droits humains, dont les inégalités de genre. Les employeurs du continent africain appellent à un examen urgent des processus de migration de main-d'œuvre ou à la création de processus permettant de s'adapter à ces nouvelles réalités.

Trois priorités guident la position des employeurs africains sur la question de la migration. Ces priorités s'appuient sur les objectifs 5, 6 et 18 du PMM.

1. La nécessité de disposer de cadres juridiques prévisibles et transparents pour faciliter la mobilité des compétences

Objectif 5 du PMM: «Faire en sorte que les filières de migration régulière soient accessibles et plus souples»

Les Etats Membres des Nations Unies s'engagent à «ménager des options et des filières de migration régulière pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et le travail décent compte tenu des réalités de la démographie et du marché du travail, optimiser l'accès à l'éducation, défendre le droit à la vie de famille et répondre aux besoins des migrants qui se trouvent en situation de vulnérabilité, l'objectif étant de développer et de diversifier les filières de migration sûre, ordonnée et régulière».

Les employeurs et les gouvernements ont un intérêt commun à garantir un cadre juridique efficace en matière de migration. Les immigrants peuvent pallier les déficits existants en matière de compétences ou l'inadéquation des compétences, assurant ainsi la croissance des entreprises et donc

la création d'emplois. A moyen terme, cela permettrait d'attirer de nouveaux investissements, d'assurer des transferts de compétences en faveur de la population locale (en capitalisant sur le potentiel de la jeunesse africaine) et de contribuer au développement durable et à la croissance sur le continent africain.

Les employeurs encouragent les gouvernements à tirer parti de l'expertise des employeurs africains, à travers le dialogue social et la démonstration de leur expertise, dans la mise en œuvre des actions décrites dans le cadre de l'objectif 5 du PMM, telles que:

- «Elaborer à l'intention des migrants des dispositifs de mobilité de la main-d'œuvre qui soient flexibles […], compte tenu des besoins du marché du travail aux niveaux local et national et de l'offre de compétences quel qu'en soit le degré, comme des programmes de migration temporaire, saisonnière, circulaire et accélérée qui permettent de recruter des travailleurs dans les secteurs manquant de main-d'œuvre, en proposant des modalités flexibles et non discriminatoires d'octroi de visas et de permis convertibles, notamment pour les permis et visas de travail permanents et temporaires, les permis et visas d'études à entrées multiples, et les permis et visas d'affaires, de visite, d'investissement et de création d'entreprises» (PMM, objectif 5, action d)).

La mise en place de processus législatifs plus flexibles au niveau des filières de migration est essentielle pour les employeurs, qui doivent pouvoir répondre aux besoins des entreprises et des marchés du travail, en constante évolution. Il est nécessaire de garantir la transparence des processus migratoires et de renforcer la confiance entre les gouvernements et les employeurs. En réalité, les employeurs sont davantage en mesure de respecter les normes et réglementations gouvernementales lorsque les règles et procédures de migration sont claires, simples et davantage prévisibles et si ces réglementations sont efficacement contrôlées et mises en œuvre.

Le recours aux quotas, en tant que mécanismes permettant de contrôler l'accès des ressortissants étrangers aux emplois nationaux et préserver ainsi les possibilités d'emploi de la main-d'œuvre locale, peut se révéler être un outil efficace lorsque ces quotas sont fixés en tenant compte de la réalité du marché du travail. Des quotas annuels en décalage avec la réalité économique constituent un obstacle à l'embauche et à la rétention de la main-d'œuvre dans un pays donné. Les programmes en la matière devraient répartir les quotas en matière d'immigration de manière adéquate en se basant sur les catégories d'emploi, selon les besoins des entreprises, et ces quotas ne devraient pas nécessairement être exprimés en pourcentage de salariés. Le succès de cette méthode repose sur un suivi attentif et actuel/en temps réel du marché du travail, y compris des postes vacants, des besoins et des défis rencontrés par les entreprises, l'évolution des changements au niveau de l'espace de travail et l'analyse démographique.

- «Faciliter la mobilité régionale et interrégionale de la main-d'œuvre au moyen d'accords internationaux et bilatéraux de coopération, comme des accords de libre circulation, de libéralisation des régimes de visas ou de validité des visas pour plusieurs pays, et des cadres de coopération en matière de mobilité de la main-d'œuvre, en fonction des priorités nationales, des besoins des marchés locaux et de l'offre de compétences» (PMM, objectif 5, action b)).

La majeure partie des flux migratoires ayant lieu en Afrique, les employeurs doivent donc pouvoir s'appuyer sur des cadres régionaux efficaces. Malgré l'existence d'accords sur la migration de main-d'œuvre au niveau continental, l'accès sans visa n'est pas encore pleinement mis en œuvre et nécessiterait d'être étendu afin de faire de la liberté de circulation, une réalité en Afrique. Alors que le niveau d'ouverture sur les visas en Afrique continue d'augmenter, 51 pour cent des pays africains imposent encore aux visiteurs africains d'obtenir un visa avant leur arrivée[xi].

- «Développer des programmes efficaces et rigoureux de mise en correspondance des compétences en réduisant les délais de traitement des demandes de visas et de permis pour les autorisations de travail ordinaires et en proposant aux employeurs qui ont systématiquement respecté leurs obligations une procédure accélérée de traitement des demandes de visas et de permis» (PMM, objectif 5, action f)).

Les employeurs ont besoin que les travailleurs puissent être déployés sur des postes vacants en temps opportun. Les longs délais imposés au traitement des demandent de permis constituent un frein à la capacité des entreprises à attirer et à embaucher les talents nécessaires. La plupart des pays africains disposent désormais d'un système de visas d'affaires relativement avancé, l'accent étant mis sur les visas électroniques. En outre, au fil des années , de plus en plus de visas sont accordés à l'arrivée dans le pays. Dans un deuxième temps, il serait nécessaire que les gouvernements réexaminent le nombre actuel de leurs programmes et processus connexes en la matière, tout en identifiant les possibilités de les harmoniser au sein de cadres d'un niveau plus élevé.

2. Des cadres juridiques permettant de faciliter un recrutement responsable

Objectif 6 du PMM: «Favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent»

Les Etats Membres des Nations Unies s'engagent «à examiner les mécanismes de recrutement existants afin de veiller à ce qu'ils soient justes et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants de toute forme d'exploitation et de maltraitance, afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socioéconomiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination».

Les employeurs et les gouvernements partagent le même intérêt à garantir la mise en œuvre de cadres réglementaires propices à un recrutement équitable, notamment en disposant d'une réglementation appropriée dans le secteur du recrutement, en interdisant que des frais de recrutement puissent être mis à la charge des demandeurs d'emploi migrants et assurant un engagement institutionnel auprès des entreprises du secteur du recrutement et des employeurs responsables.

Les employeurs encouragent les gouvernements à tirer parti de l'expertise des employeurs africains dans la mise en œuvre des actions décrites dans le cadre de l'objectif 6 du PMM, telles que:

- «Améliorer les réglementations applicables aux agences privées de recrutement afin de les aligner sur les directives et pratiques exemplaires au niveau international, et interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer aux travailleurs migrants, ou de répercuter sur eux, des frais de recrutement ou toute charge assimilée, afin d'éviter les situations de servitude pour dettes, d'exploitation et de travail forcé, notamment en créant des dispositifs opposables et contraignants de réglementation et de suivi du secteur du recrutement» (PMM, objectif 6, action c)).

Lorsqu'elles sont réglementées de manière appropriée, les agences privées d'emploi et de recrutement permettent d'améliorer le fonctionnement du marché du travail en permettant aux demandeurs d'emploi de trouver un emploi décent, à l'intérieur des frontières de leur pays d'origine ou au-delà. De nos jours, de nombreux pays ne disposent pas d'un cadre réglementaire approprié en la matière, et/ou tout simplement ne le mettent pas en œuvre. Cette situation permet alors à des acteurs agissant de manière illégale, contraire à l'éthique ou malhonnête, d'induire en erreur les demandeurs d'emploi et de les piéger dans des emplois qui ne sont pas décents, des situations de servitude pour dettes ou des conditions de travail dangereuses.

Une réglementation nationale appropriée et efficace est nécessaire pour pondérer les intérêts des demandeurs d'emploi (internationaux), des travailleurs et des entreprises en ce qui concerne le

placement sur le marché du travail réalisé par des agences privées. Ce cadre réglementaire devrait pouvoir encourager la mise en place d'un système de recrutement éthique qui puisse servir d'alternative aux intermédiaires malhonnêtes pour les demandeurs d'emploi à la fois nationaux et transfrontaliers. L'efficacité d'un tel système repose sur les sanctions encourues par ceux qui, de manière délibérée, enfreignent la loi. Au niveau national, un dialogue tripartite devrait avoir lieu en vue d'adopter les réglementations les mieux adaptées pour les entreprises du secteur du recrutement.

- «Adopter et appliquer au niveau national des lois qui sanctionnent les violations des droits de l'homme et du droit du travail, en particulier dans les cas de travail forcé et de travail des enfants, et coopérer avec le secteur privé, notamment les employeurs, les recruteurs, les sous-traitants et les fournisseurs, pour développer des partenariats visant à favoriser des conditions propices au travail décent, à prévenir la maltraitance et l'exploitation et à définir clairement les attributions de chacun en matière de recrutement et d'emploi, de manière à améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement» (PMM, objectif 6, action e)).

Une part substantielle des problèmes liés aux droits humains en matière de migration concerne les migrants économiques en situation irrégulière. Cette situation met en exergue la nécessité pressante de mettre en place des conditions-cadres propices permettant aux entreprises de s'établir, de recruter des salariés et de se développer au sein de l'économie formelle, contribuant ainsi pleinement aux besoins et au développement des sociétés et des économies. Trouver le juste milieu entre réglementation insuffisante et réglementation excessive est un élément essentiel. A cet égard, réduire la réglementation et la bureaucratie excessives est un objectif politique important, et de telles mesures en faveur des migrants en la matière devraient faire partie des approches efficaces et intégrées pour lutter contre l'informalité.

3. Des programmes de perfectionnement des compétences, des systèmes de reconnaissance des compétences et des cadres de mise en adéquation des compétences avec les besoins du marché du travail

Objectif 18 du PMM: «Investir dans le perfectionnement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences»

Les Etats Membres des Nations Unies s'engagent «à trouver des solutions inédites pour faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences des travailleurs migrants à tous niveaux de compétence, à promouvoir le perfectionnement des compétences dans les secteurs en demande en vue d'améliorer l'employabilité des migrants sur le marché du travail formel dans les pays de destination et dans leur pays d'origine, à leur retour, ainsi qu'à garantir que la migration de main-d'œuvre conduise à des emplois décents.»

Il existe, à l'échelle mondiale, un décalage entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions nécessitant peu de qualifications. Cela est, en partie, dû aux réalités démographiques et à un alignement insuffisant des programmes éducatifs et de la formation professionnelle avec les besoins des entreprises. En raison des déficits existant en matière de compétences dans de nombreux secteurs, les employeurs accordent une importance particulière au perfectionnement des compétences et à la reconnaissance des qualifications au-delà des frontières. Une approche factuelle, impliquant une anticipation et une prévision des besoins en matière de compétences, est nécessaire pour démontrer les besoins et les déficits existants en la matière, ainsi que pour étayer les arguments favorables à l'emploi de ressortissants étrangers.

Pouvoir s'assurer que la main-d'œuvre d'un pays soit dotée des compétences répondant aux besoins des entreprises est un équilibre difficile à trouver. Cela nécessite:

- d'anticiper, car les étudiants d'aujourd'hui sont la main-d'œuvre qualifiée de demain,

- d'apporter une réponse immédiate, afin de combler les lacunes actuelles en faisant appel à une main-d'œuvre étrangère, et
- d'organiser le transfert des compétences de la main-d'œuvre étrangère à la population locale.

Les employeurs encouragent les gouvernements à tirer parti de l'expertise des employeurs africains dans la mise en œuvre des actions décrites dans le cadre de l'objectif 18 du PMM, telles que:

- «Promouvoir des réseaux interinstitutionnels et des programmes de collaboration entre le secteur privé et les établissements d'enseignement dans les pays d'origine et de destination afin de permettre que les migrants, les communautés et les partenaires participants s'apportent mutuellement des possibilités de perfectionnement des compétences, notamment en utilisant les meilleures pratiques énoncées dans l'interface des entreprises créée dans le cadre du Forum mondial sur la migration et le développement» (PMM, objectif 18, action f)).

Il existe des liens importants entre la migration, les marchés du travail, l'éducation et le perfectionnement des compétences. En effet, aligner les systèmes éducatifs sur les besoins du marché du travail permet de garantir à la population locale des possibilités d'emploi productif, ce qui a des répercussions positives sur les mouvements migratoires entrants et sortants, ainsi que sur la probabilité que les migrants retournent dans leur pays d'origine.

Lors de la rédaction ou de la révision des politiques migratoires, les responsables politiques doivent prendre en considération ces questions essentielles:

- Quels sont les secteurs d'activité et les professions qui devraient être amenés à croître, et à quel endroit?
- Quelles seront les compétences recherchées par les entreprises à court, moyen ou long terme?
- Dans quels types de compétences le système éducatif national doit-il investir?
- A quoi pourrait ressembler le parcours d'apprentissage tout au long de la vie?
- Quelle reconversion ou mise à niveau des compétences est nécessaire pour répondre aux nouveaux besoins du marché du travail?
- Quelles professions sont fortement touchées par la numérisation?
- Quelle est la place des compétences non techniques et, parmi ces compétences, lesquelles sont les plus recherchées?
- Quelle est la population migrante déjà active sur le marché du travail?

- «Coopérer, en partenariat avec les acteurs intéressés, pour promouvoir l'utilisation de documents et d'outils d'information recensant les diplômes, compétences et qualifications des travailleurs, qui soient reconnus dans les pays d'origine, de transit et de destination, l'objectif étant de permettre aux employeurs d'évaluer le profil des candidats migrants lors des procédures de recrutement» (PMM, objectif 18, action l)).

La «fuite des cerveaux» à laquelle de nombreux pays sont confrontés pourrait être résolue grâce à des programmes d'intégration conçus pour les migrants de retour dans leur pays d'origine. Les employeurs de ces pays ont tout intérêt à faire revenir ces talents et, à cet égard, les outils numériques peuvent leur être utiles, en permettant notamment de mettre en relation les employeurs des pays d'origine avec les travailleurs de leur pays ayant émigrés à l'étranger. La formation professionnelle devrait prendre en considération les migrants, et leur permettre d'avoir accès aux possibilités d'emploi et de formation.

- «Conclure des accords de reconnaissance mutuelle aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral ou prévoir des dispositions à cette fin dans d'autres accords, comme les accords sur la mobilité de la main-d'œuvre ou les accords commerciaux, le but étant de créer des passerelles entre les systèmes nationaux, en instaurant par exemple des mécanismes de reconnaissance mutuelle automatique ou administrée» (PMM, objectif 18, action c)).

Les accords de reconnaissance des compétences conclus aux niveaux bilatéral, régional ou multilatéral et les programmes d'identification des compétences qui associent le secteur privé permettront de faciliter l'obtention de résultats évolutifs et durables. Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie, de perfectionnement des compétences et de formation professionnelle destinés aux migrants devraient être conçus et mis en œuvre sur la base d'informations actualisées sur les besoins et les pratiques du marché du travail. Les systèmes d'immigration doivent pouvoir s'adapter aux besoins, aussi bien actuels que futurs, en matière de compétences. Par conséquent, il est important que les gouvernements travaillent main dans la main avec le secteur privé afin de mieux appréhender l'évolution des modèles, des structures, des pratiques et des conditions d'emploi.

De nombreux pays et blocs économiques africains mettent en place des systèmes de reconnaissance des compétences acquises grâce à l'apprentissage informel et non formel. Les processus de reconnaissance des compétences ou des acquis peuvent aider les individus à acquérir une qualification formelle correspondant à leur expérience, leurs connaissances et leurs compétences, et ainsi contribuer à améliorer leur capacité d'insertion professionnelle et leur mobilité. Cela peut également se révéler être un vecteur important de transformation sociale. La quatrième révolution industrielle a accéléré les nouvelles compétences numériques, technologiques et interpersonnelles, ainsi que les besoins en termes de reconversion et de perfectionnement des compétences.

III. Un appel à la collaboration

Pour aider à mettre en œuvre les objectifs du PMM, tel qu'indiqué ci-dessus, les employeurs africains appellent les gouvernements à apporter leur collaboration aux actions suivantes:

1. Un mécanisme institutionnel pour l'engagement du secteur privé

Le FMMD a permis la mise en place de mécanismes formels en faveur de l'engagement des acteurs non étatiques, sous la forme notamment d'un canal permettant aux entreprises de s'engager. Tel qu'indiqué ci-dessus, le Groupe consultatif des entreprises sur la migration permet aux entreprises de s'exprimer dans le cadre du FMMD et de partager leurs expériences de terrain. Le même niveau d'engagement est souhaitable au niveau national. Les décideurs politiques devraient reconnaître les besoins du marché du travail, ains que les pratiques modernes des entreprises dans le domaine de la révision et de la réorganisation des systèmes d'immigration. Dans la mesure où les employeurs sont les mieux placés pour déterminer les compétences et les modèles commerciaux nécessaires pour atteindre efficacement leurs objectifs, les gouvernements devraient consulter activement les employeurs avant d'entreprendre des réformes en la matière. Les employeurs étant organisés via des organisations nationales d'employeurs, ces dernières pourraient être les partenaires les plus appropriés en la matière.

2. Un groupe de travail national sur la migration

Pour répondre à l'approche gouvernementale globale promue dans le cadre du PMM, il apparaît souhaitable de créer des institutions de coordination, telles qu'un groupe de travail national sur la migration. Un tel groupe de travail permettrait d'aider à rationaliser les processus et à tenir compte des priorités – parfois contradictoires – des différents ministères. Un tel groupe de travail

bénéficierait, en outre, de la participation de la fédération d'employeurs qui est représentative au niveau national, permettant ainsi de garantir une approche représentant l'ensemble de la société.

3. Elaborer des politiques migratoires ou réviser les politiques obsolètes

L'Afrique compte 12 pays champions volontaires dans le cadre du PMM qui devraient pouvoir donner le ton aux politiques de migration de main-d'œuvre sur le continent. Toutefois, la plupart des pays africains ne disposent d'aucun cadre ou politique sur la migration régulière de main-d'œuvre, et il est donc nécessaire de mettre en place ces instruments, en étroite collaboration avec les acteurs du secteur privé.

4. Des campagnes de communication favorables à l'immigration

Depuis de longues années, la politique en matière d'immigration constitue un sujet controversé et politiquement sensible, souvent caractérisé par un discours négatif et des allégations infondées. La pandémie a malheureusement donné une nouvelle impulsion aux demandes en faveur de contrôles aux frontières et de politiques restrictives en la matière. Les employeurs du monde entier - ainsi bien sûr que les migrants eux-mêmes - pâtissent de ces mesures restrictives. Les entreprises ont joué un rôle prépondérant dans la promotion de politiques d'immigration équitables et ouvertes, et peuvent se révéler être des partenaires précieux dans les efforts visant à faire évoluer le discours en la matière. Les entreprises doivent s'engager à mettre en avant les succès rencontrés par les migrants, tout en soulignant leurs contributions d'ordre économique, social et culturel. Dans le cadre de leur rôle de sensibilisation, les entreprises peuvent contribuer de manière significative à lutter contre la xénophobie et les idées reçues répandues sur le rôle et l'importance de la migration.

5. La collecte de données

Dans la mesure où l'on considère que la politique migratoire doit permettre de freiner l'informalité, de promouvoir des procédures de recrutement responsables et de favoriser la mobilité des compétences, il est donc nécessaire que cette politique se base sur des données précises et appropriées sur le marché du travail. Les employeurs ont besoin de ces informations pour planifier les activités de leurs entreprises et rechercher les compétences nécessaires. Cependant, les capacités des gouvernements du monde entier à collecter et à utiliser ces données varient considérablement et, compte tenu du manque de ressources ou de difficultés liées au caractère confidentiel de ces données, toutes les entreprises ne peuvent pas ou ne souhaitent pas collecter et partager des données sur la main-d'œuvre. Une collaboration renforcée entre les acteurs publics et privés dans le domaine de la collecte et de la diffusion des données serait bénéfique à l'ensemble des parties prenantes et permettrait de surmonter ces obstacles.

6. Des politiques aux niveaux national et régional

Enfin, les politiques mises en œuvre aux niveaux national et régional sont cruciales pour pouvoir atteindre les résultats espérés en matière de politique migratoire. Les influences régionales et l'instabilité politique, liées notamment au terrorisme, aux menaces à la sécurité, à la fragilité de l'environnement économique, aux ralentissements auxquels sont confrontés les principaux secteurs d'activité (pétrole ou industries extractives) et aux crises au niveau des devises ou des recettes, ont également un impact sur les entreprises et leur capacité à déplacer ou à attirer des compétences. Les entreprises n'ont été en mesure que d'exercer une influence limitée sur ces facteurs. Cette situation témoigne de la nécessité de disposer d'un cadre de collaboration dont les entreprises font partie intégrante.

Les organisations d'employeurs en Afrique sont prêtes à soutenir les gouvernements dans la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et entendent démontrer les progrès réalisés lors du FEMI qui se tiendra en 2026.

---

[i] *Les organisations d'employeurs africaines suivantes ont souscrit à cet appel:*

- ***Algérie:*** *Confédération Générale des Entreprises Algériennes (CGEA)*
- ***Angola:*** *Chamber of Commerce and Industry of Angola (CCIA)*
- ***Bénin:*** *Conseil national du Patronat du Bénin (CNP-Bénin)*
- ***Botswana:*** *Business Botswana*
- ***Burkina Faso****: Conseil national du Patronat Burkinabé (CNPB)*
- ***Cameroun:*** *Groupement Inter-Patronal du Cameroun (GICAM)*
- ***Congo:*** *Union Patronale et Interprofessionnelle du Congo (UNICONGO)*
- ***Côte d'Ivoire****: Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)*
- ***Djibouti:*** *Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti (CNED)*
- ***Egypt:*** *Federation of Egyptian Industries*
- ***Equatorial Guinea:*** *Employers' Association of Equatorial Guinea (Asociación la Patronal)*
- ***Eswatini:*** *Business Eswatini*
- ***Ethiopia:*** *Ethiopian Employers Federation (EEF)*
- ***Gambia:*** *Gambia Chamber of Commerce and Industry (GCCI)*
- ***Ghana:*** *Ghana Employers' Association (GEA)*
- ***Guinée:*** *Conseil National du Patronat Guinéen (CNPG)*
- ***Kenya:*** *Federation of Kenya Employers (FKE)*
- ***Lesotho:*** *Association of Lesotho Employers and Business (ALEB)*
- ***Madagascar:*** *Groupement des Entreprises de Madagascar (GEM)*
- ***Mali:*** *Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)*
- ***Maroc:*** *Confédération générale des Entreprises du Maroc (CGEM)*
- ***Maroc:*** *Fédération des Chambres Marocaines de Commerce, de l'Industrie et de Services (FCMCIS)*
- ***Mauritanie:*** *Union Nationale du Patronat de Mauritanie (UNPM)*
- ***Mauritius****: Business Mauritius (Mauritius Employers' Federation MEF)*
- ***Namibia:*** *Namibian Employers' Federation (NEF)*
- ***Niger:*** *Conseil National du Patronat du Niger (CNP Niger)*
- ***Nigeria****: Nigeria Employers' Consultative Association (NECA)*
- ***République Démocratique du Congo****: Fédération des Entreprises du Congo (FEC)*
- ***Rwanda****: The Rwanda Private Sector Federation (RPSF)*
- ***Sénégal:*** *Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP)*
- ***South Africa:*** *Business Unity South Africa (BUSA)*
- ***Sudan:*** *Sudanese Businessmen & Employers Federation (SBEF)*
- ***Tanzania:*** *Association of Tanzania Employers (ATE)*
- ***Tchad:*** *Conseil National du Patronat Tchadien (CNPT)*
- ***Togo:*** *Conseil National du Patronat du Togo (CNP)*
- ***Tunisie:*** *Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)*
- ***Uganda:*** *Federation of Uganda Employers (FUE)*
- ***Zambia:*** *Zambia Federation of Employers (ZFE)*
- ***Zimbabwe:*** *Employers' Confederation of Zimbabwe (EMCOZ)*

[ii] ONU DAES, 2020

[iii] UA, Rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique (troisième édition), 2019

[iv] OIM, Etat de la migration dans le monde, 2020

[v] ONU DAES, 2020

[vi] CNUCED, Rapport sur le développement économique en Afrique, 2018

[vii] Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

[viii] OIE, «L'économie informelle: l'approche des employeurs», 2021, disponible à l'adresse suivante: https://www.ioe-emp.org/fr/priorites-daction/emploi-competences-et-numerisation

[ix] PWC, Workforce of the future: Africa, 2020

[x] *Ibid.*

[xi] Banque Africaine de Développement, Rapport sur l'ouverture des régimes de visa en Afrique, 2021