

LES COMPÉTENCES AU SERVICE DE LA MIGRATION ET DE L'EMPLOI

PRINCIPAUX CONSTATS

En 2017, on recensait environ 164 millions de travailleurs migrants. La présente note d'information explique pourquoi il est nécessaire d'agir pour améliorer le développement et la reconnaissance des compétences dans le contexte de la migration et les mesures spécifiques qui peuvent être prises pour faciliter l'intégration des travailleurs migrants dans le marché du travail.

- ▶ Les principales difficultés auxquelles les migrants sont confrontés pour accéder à des formations de qualité et à des emplois décents incluent la sous-utilisation de leurs compétences, le manque de perspectives d'emploi ou de formation, le manque d'information et l'exploitation des travailleurs peu qualifiés.
- ▶ Pour résoudre ces questions, les pays doivent renforcer les systèmes permettant d'anticiper les besoins en compétences pour cadrer les politiques de migration, faciliter l'accès à l'enseignement et à la formation ainsi qu'établir la reconnaissance bilatérale ou multilatérale des diplômes et des compétences.
- ▶ Des partenariats pour les compétences et la migration – entre régions, au sein des régions et entre les organisations d'employeurs et de travailleurs – sont aussi essentiels pour en tirer des enseignements et les mutualiser, et contribuent à une migration équitable pour tous.

COMPÉTENCES, EMPLOI ET LE PACTE MONDIAL POUR LA MIGRATION

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, la migration représente un enjeu d'envergure, non seulement pour les individus concernés mais aussi pour les marchés du travail dans les pays d'origine, de destination et de transit. Gérer la migration efficacement est une priorité tant pour les pays d'origine que de destination. En septembre 2016, lors de l'Assemblée générale des Nations Unies, les chefs d'État ont adopté la Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants.¹ Cette Déclaration vise à rendre la migration équitable pour tous : en aidant les pays de destination à intégrer les migrants de façon positive tant pour les migrants que pour les sociétés qui les accueillent, en luttant contre la xénophobie, le racisme et la discrimination et en renforçant l'ensemble de la gouvernance applicable à la migration par l'élaboration d'un pacte mondial pour la migration et d'un pacte mondial pour les réfugiés.

Ultérieurement, en 2017–2018, un ensemble de consultations intergouvernementales eut lieu dans le but d'adopter le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.² L'objectif 18 de ce pacte appelle les états membres à « investir dans le développement des compétences et à faciliter la reconnaissance

mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences » en élaborant des partenariats pour les compétences et la migration pour l'amélioration des compétences au niveau bilatéral et mondial.

TENDANCES EN MATIÈRE DE MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

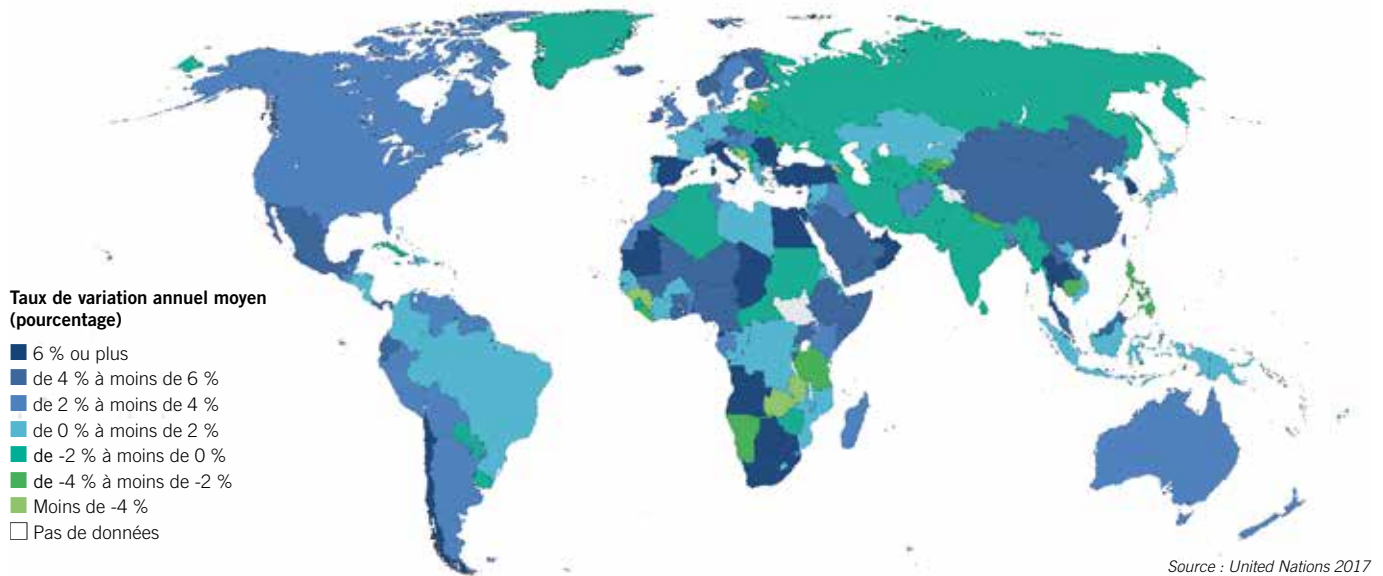
Le nombre de migrants et de réfugiés internationaux s'accroît rapidement. Entre 2000 et 2017, il a augmenté dans 172 pays à travers le monde pour atteindre 258 millions alors qu'il se situait à 173 millions (soit une augmentation de près de 50 %). De plus, dans de nombreux pays et dans toutes les régions, le rythme a considérablement augmenté : 21 pays enregistrent une croissance annuelle moyenne de 6 % ou plus (ONU, 2017) (voir la figure 1). Selon des estimations récentes du BIT, environ 60 % de tous les migrants participent activement en tant que main-d'œuvre et sont donc des travailleurs migrants (environ 164 millions)³. Les femmes représentent 41,6 % de tous les travailleurs migrants (BIT, 2018). La migration de main-d'œuvre est un phénomène qui touche toutes les régions du monde. Pourtant, 46,9 % environ de tous les travailleurs migrants sont concentrés dans deux grandes sous-régions, à savoir l'Amérique du nord et l'Europe septentrionale, méridionale et occidentale, suivies par les États arabes qui représentent 13,9 % (BIT, 2018) (voir la figure 2).

¹ <http://refugeemigrants.un.org/declaration>

² <https://www.un.org/pga/72/wp-content/uploads/sites/51/2018/07/migration.pdf>

³ Les estimations mondiales du BIT se montent à 258 millions de migrants internationaux (ONU, 2017) plus environ 19 millions de réfugiés (UNHCR, 2018). Sur ce total de 277 millions, 60 % de migrants environ sont considérés comme travailleurs migrants.

Figure 1. Taux d'évolution moyen annuel (%) du nombre mondial de migrants 2000-2017

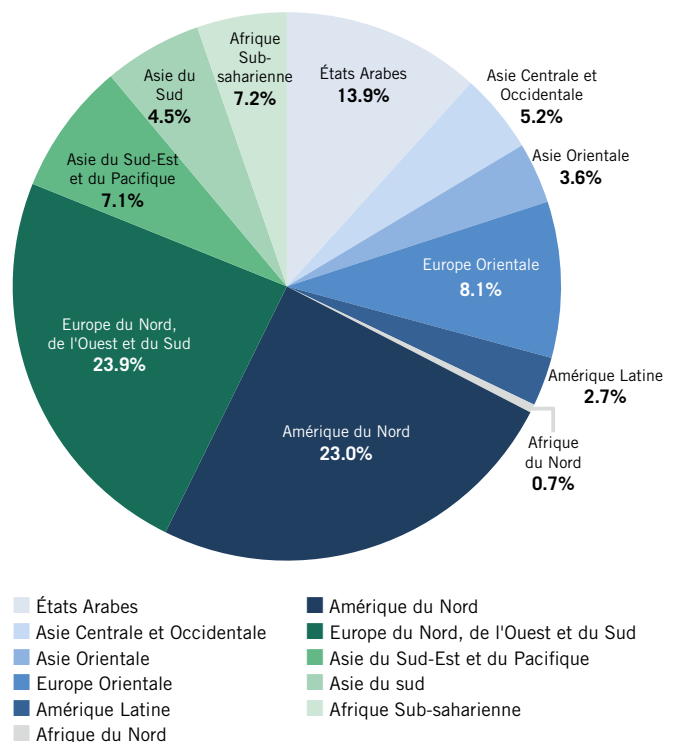


POURQUOI INTERVENIR SUR LES COMPÉTENCES

La migration peut être un moyen de réagir rapidement et efficacement aux besoins en matière d'offre et de demande sur le marché du travail. Quel que soit leur niveau de compétences, les migrants accroissent le vivier de compétences disponibles. L'élargissement de l'offre sur le marché du travail peut à son tour amener une meilleure adéquation des compétences qui se traduit par une amélioration de la productivité. En effet, dans les pays de destination – qu'ils soient développés ou en développement –, les migrants contribuent de façon significative au développement économique et à la diversification de la main-d'œuvre. Leur taux de participation au marché du travail est en général plus élevé (BIT, 2018), ils contribuent positivement aux revenus fiscaux en valeur nette (OCDE/BIT, 2018) et augmentent les revenus et l'emploi de la population autochtone (Foged, Peri, 2016). De plus, les réseaux de la diaspora peuvent stimuler les échanges et les investissements étrangers directs en éliminant les barrières culturelles et celles liées à l'information (Javorcik et al. 2011). Enfin, les sommes envoyées par les migrants à leurs familles dans leur pays d'origine les aident à lancer une activité commerciale ou à investir dans le domaine de l'enseignement et de la formation (Banque mondiale, 2016).

Mais pour tirer parti des avantages de la migration, les états doivent permettre aux migrants et aux réfugiés de s'intégrer au marché du travail et à la société en leur donnant accès à des emplois qui réduisent leur vulnérabilité et encouragent l'économie locale et le développement d'entreprises.

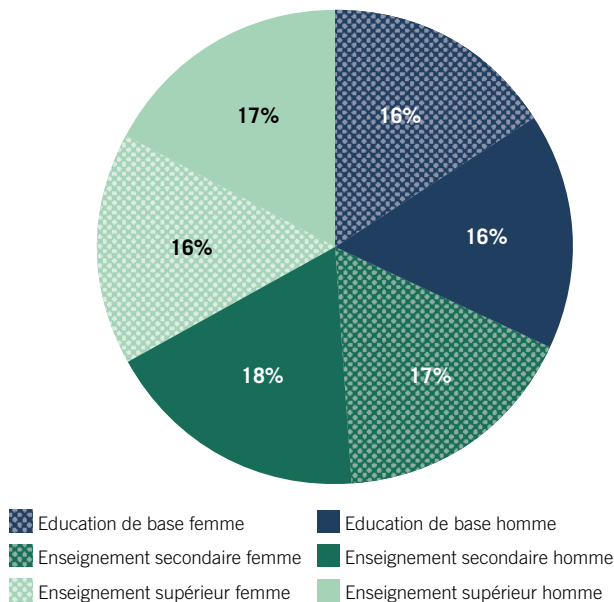
Figure 2. Travailleurs migrants par sous-région



Raison n° 1 : la sous-utilisation des compétences des migrants dans les pays de destination conduit à gaspiller cette matière grise

Les migrants qualifiés et hautement qualifiés représentent la majorité de la population migrante dans le monde (voir la figure 3)⁴. Mais leurs compétences et leurs qualifications sont souvent sous-utilisées car ils sont surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent. Ce décalage peut avoir plusieurs causes.

Figure 3. Population née à l'étranger par niveau d'instruction



Les migrants nouvellement arrivés peuvent manquer d'informations cruciales sur le marché du travail ainsi que de réseaux personnels et professionnels ou de capital social pour pouvoir accéder à des emplois correspondant à leurs capacités. Ils peuvent avoir acquis leurs compétences de façon informelle ou posséder des diplômes qui ne sont pas reconnus dans les pays de destination. La discrimination peut également empêcher les migrants en recherche d'emploi d'obtenir un travail décent et leur connaissance limitée de la langue peut aussi entraver la pleine utilisation de leurs autres compétences. Selon les études du BIT, la reconnaissance des compétences dans les pays de destination est encore peu développée ou limitée à quelques métiers. Souvent, les services, lorsqu'ils existent, ne sont pas connus des migrants (Branka, 2016). Enfin, les femmes migrantes, qui ont souvent reçu une éducation de même niveau (voir la figure 3), sont plus souvent surqualifiées pour leur emploi que leurs homologues masculins (Sparreboom, Tarvid, 2017).

Raison n° 2 : le manque de débouchés dans les pays d'origine contribue à l'exode des cerveaux

Bien des pays, notamment certains petits pays africains, connaissent de graves pénuries de professionnels hautement qualifiés en raison du manque de perspectives d'emploi intéressantes. Même si elles arrivent à trouver un emploi dans leur pays d'origine, les personnes qualifiées peuvent être attirées par un salaire plus élevé, de meilleures conditions de travail ou des prestations sociales dans les pays de destination. Cet « exode des cerveaux » pèse lourdement sur les services sociaux tels que la santé et l'éducation et réduit globalement le vivier de travailleurs qualifiés.

Raison n° 3 : les insuffisances des systèmes et des politiques de développement des compétences encouragent l'exode

Par ailleurs, les systèmes de développement des compétences dans les pays d'origine sont souvent sous-développés, insuffisamment financés, tirés par l'offre et peu réactifs aux besoins du marché du travail ; l'accès à la formation peut également être limité pour certains groupes en situation de désavantage. Un autre problème qui se pose est que les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent être insuffisamment développés ou même complètement absents. Ainsi, les migrants – et notamment les migrants très qualifiés qui constituent 27,8 % de la population mondiale migrante – risquent de rechercher ailleurs des débouchés en matière d'éducation, de formation et d'emploi.

Raison n° 4 : les migrants peu qualifiés sont vulnérables et exposés à l'exploitation

En raison des restrictions plus fortes imposées à la migration de main-d'œuvre non qualifiée dans bien des pays de destination, les personnes peu qualifiées sont plus susceptibles de migrer dans des conditions irrégulières. Ces migrants sans papiers sont particulièrement vulnérables et susceptibles d'être exploités car ils craignent de perdre leur emploi et d'être incarcérés ou expulsés. Ils travaillent donc souvent dans l'économie informelle où ils ne sont pas protégés sur le plan social et légal. De plus, ils sont davantage susceptibles de travailler dans des secteurs ou des métiers à risques, servant souvent de main-d'œuvre pour les emplois salissants, difficiles et dangereux.

Raison n° 5 : l'absence de systèmes d'information sur les compétences empêche de tirer parti des avantages mutuels liés à la migration

Un obstacle essentiel à la résolution des difficultés énumérées plus haut est l'absence d'une démarche systématique de recueil et d'analyse des données sur la migration, notamment sur les compétences des migrants. Dans les pays d'origine, il existe peu d'informations sur les besoins du marché du travail local (structurels ou temporaires), dans différents métiers ou secteurs économiques et sur les pénuries de compétences, notamment dans le secteur privé. Par conséquent, il faudrait en savoir plus sur les compétences disponibles dans les pays d'origine à tous les niveaux (faiblement, moyennement et hautement qualifiés) et comment les faire correspondre aux besoins des pays de destination pour que les deux pays en tirent profit.

Pour toutes ces raisons, de nombreux pays dans le monde recherchent des politiques et des stratégies pour améliorer le processus de développement et l'utilisation des compétences et les perspectives de travail des migrants.

QUELLES SONT LES OPTIONS STRATÉGIQUES LES PLUS ENCOURAGEANTES ?

Les migrants constituent une population hétérogène. En dehors des différences d'âge, de genre, d'antécédents culturels et de niveau d'instruction et de compétences, les difficultés auxquelles les migrants font face varient selon les routes migratoires. Certains d'entre eux sont des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays ou deviennent réfugiés en raison de violence, de conflits ou des conséquences liées à la dégradation de l'environnement et au changement climatique. Ils peuvent bénéficier d'accords bilatéraux ou multilatéraux officiels relatifs à la migration mais d'autres émigrent dans des conditions irrégulières. Certains sont reconduits dans leur pays d'origine de leur plein gré ou par la force.

⁴ En raison du manque de cohérence et de qualité des bases de données nationales sur la migration et des difficultés à les comparer, il est difficile d'obtenir des informations sur le niveau d'éducation ou les compétences des migrants, notamment dans les pays en développement. À ce jour, l'OCDE a rassemblé des données mondiales sur le niveau d'éducation des migrants en 2001 et 2011.

Toute intervention ayant pour but d'améliorer les perspectives d'emploi pour les migrants – tant dans les pays de destination que d'origine – doit comporter des réponses appropriées et ciblées correspondant à la diversité des situations des migrants et aux spécificités contextuelles des différentes routes migratoires.

De plus, bien gérer la migration de main-d'œuvre implique l'adoption d'une stratégie élargie qui renforce la cohérence entre les politiques d'emploi, d'éducation et de formation et de migration (Popova, Panzica, 2017).

1. Renforcer les systèmes d'anticipation des besoins en compétences afin d'élaborer des politiques de migration qui satisfassent la demande

Les systèmes de recueil d'informations sur le marché du travail (SIMT) donnent aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs des informations sur les tendances sur le marché du travail, les débouchés en matière d'emploi et les pénuries de compétences. Des systèmes permettant d'identifier et d'anticiper les besoins en compétences intégrés à ces systèmes d'information peuvent donner une base utile aux politiques de migration selon la demande en compétences dans les pays de destination et d'origine, pour que la migration soit utile aux deux. Ces SIMT servent également de lien entre le marché du travail et les établissements d'enseignement et de formation qui doivent adapter leurs programmes pour répondre aux besoins actuels et futurs des

Encadré 1 – Renforcement de la capacité à analyser les besoins en compétences dans le cadre de la migration en Moldavie et en Ukraine

Dans le cadre de l'étude financée par l'Union européenne sur une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et de ses dimensions de compétences (intitulée en anglais *Effective governance of labour migration and its skills dimensions*), le BIT, en collaboration avec les Services statistiques de l'état ukrainien, a réalisé une étude sur la main d'œuvre comprenant des modules relatifs à la migration. Une des actions clés visant à renforcer les capacités avait pour objet l'harmonisation des méthodologies de recueil des données avec les normes du BIT et de l'UE.

De plus, le BIT fit une analyse des postes vacants et des besoins en compétences dans l'UE, en Moldavie et en Ukraine. Le compte-rendu comprenait une analyse approfondie de la situation et des difficultés propres à la Moldavie et à l'Ukraine, comme la surqualification fréquente des migrants ukrainiens dans les pays de destination et l'utilité relativement faible du système éducatif actuel en termes de perspectives de travail pour les Ukrainiens dans leur pays d'origine. Pour résoudre le problème d'adéquation des compétences et améliorer la pertinence globale de l'enseignement et de la formation en Moldavie et en Ukraine, quinze profils métiers et normes professionnelles ont été définis dans des secteurs économiques choisis pour leur forte émigration.

Enfin, l'équipe travailla avec les associations de diaspora pour identifier les canaux permettant de distribuer l'information sur les possibilités d'emploi et d'activité commerciale en Moldavie et en Ukraine. Ceci a permis aux migrants rentrés au pays d'acquérir des informations essentielles sur les perspectives d'emploi chez eux, ce qui est une des difficultés touchant la migration entre l'UE et la Moldavie et l'Ukraine.

employeurs. Au niveau local, les services pour l'emploi peuvent servir d'intermédiaire principal sur le marché du travail entre les travailleurs et les employeurs tandis que le recueil d'informations plus complètes sur les marchés du travail peut être attribué à d'autres institutions comme les bureaux statistiques nationaux ou les organes sectoriels.

En termes généraux, l'anticipation des besoins en compétences relève d'une analyse stratégique des besoins futurs en compétences sur le marché du travail, tels que les compétences pour la transition écologique, la diversification économique et les évolutions démographiques et technologiques, réalisée à l'aide de méthodes systématiques et rigoureuses. Mais anticiper la demande en compétences est difficile. De nombreux pays n'ont pas la capacité institutionnelle nécessaire pour fournir des données cohérentes, identifier les méthodologies les plus adaptées et faire participer tous les acteurs concernés. Ces difficultés sont particulièrement prononcées dans les pays en développement où l'économie informelle tient une plus grande place.

Une enquête conjointe BIT/OCDE/ETF/Cedefop réalisée en 2017 a constaté qu'il existe des obstacles significatifs pour transposer l'information sur les besoins en compétences dans les orientations politiques et dans la pratique. Les méthodes de mesure et de définition des compétences peuvent ne pas correspondre aux indicateurs retenus dans les orientations politiques ; les agrégats des résultats peuvent être trop poussés ou insuffisants ; les dimensions quantitatives et qualitatives peuvent être mal équilibrées et, notamment dans les pays en développement, les données manquent souvent de fiabilité et d'exactitude lorsqu'elles ne sont pas tout simplement inexistantes.

En dehors du renforcement des compétences dans de grandes institutions cibles telles que les ministères du travail, les services publics pour l'emploi, les bureaux statistiques nationaux et les partenaires sociaux, pour réussir les interventions doivent rechercher la coopération d'autres partenaires tels que les agences privées de recrutement ou les réseaux de la diaspora pour que les informations générées soient pertinentes, bien acceptées et bien diffusées (voir l'encadré 1).

2. Faciliter l'accès des migrants à l'enseignement et à la formation

Un bon système d'enseignement et de formation permet à la société d'acquérir des compétences utiles ainsi que de qualité et d'améliorer l'accès à l'emploi et au travail décent.

Les systèmes d'éducation et de formation techniques et professionnelles (EFTP) sont très variables d'un pays à l'autre. En général, ils couvrent un large éventail de domaines professionnels. Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, ils peuvent intervenir au niveau secondaire, post-secondaire et supérieur et comprendre la formation sur le lieu de travail et la formation continue. Pour améliorer l'accès des migrants à l'enseignement et à la formation, les prestataires peuvent également proposer des mesures incitatives comme les quotas ou les subventions.

Le meilleur accès des migrants à l'instruction et à la formation est un dispositif important pour faciliter leur intégration économique. Dans les pays de destination – si les migrants ont accès à l'enseignement et à la formation – les programmes d'EFTP peuvent les aider à établir des contacts avec le secteur privé et à acquérir des compétences qui renforcent leur employabilité. Les employeurs qui sont en contact avec des migrants par le biais de programmes d'EFTP peuvent aussi être amenés à modifier leur point de vue sur les capacités des migrants, ce qui favorise l'intégration sociale. Ils y trouvent également l'avantage d'une main-d'œuvre diversifiée dotée d'un éventail de compétences.

Encadré 2 – Encourager la gouvernance applicable à la migration de main-d'œuvre par la formation en Éthiopie

Après un exode de migrants en situation irrégulière et le rapatriement forcé de 163 000 Éthiopiens d'Arabie Saoudite en 2014, le BIT lança une série d'interventions avec la Commission européenne, le Fonds fiduciaire de l'UE pour l'Afrique et le ministère britannique pour le développement international, visant entre autres à développer les compétences des travailleurs migrants.

Tout en encourageant la révision des accords bilatéraux sur le travail, le BIT participe au renforcement des capacités des grands établissements nationaux du secteur de l'EFTP. Les formateurs sont formés à dispenser des cours sur l'entrepreneuriat, la motivation et les informations utiles avant le départ, dont droits selon la loi, notions financières et compétences professionnelles.

Outre la préparation des travailleurs migrants au départ, les centres d'EFTP accompagnent également ceux qui reviennent au pays. 2700 personnes rentrées en Éthiopie ont reçu un accompagnement psychologique, une formation commerciale, des compétences liées à la vie quotidienne, des notions financières et une formation dans les métiers de la construction, de l'industrie manufacturière, du tourisme, des soins aux enfants, de l'entretien ménager et en agriculture. Dans les régions d'Oromia, d'Amhara et de Tigray, un contingent supplémentaire de 9300 personnes rentrées au pays reçut une formation en création d'entreprise et motivation. Enfin, environ 5000 femmes et hommes reçurent une formation professionnelle courte en agriculture, construction, horticulture, fabrication de mobilier ou confection. Plus de 70 % des personnes formées à leur retour au pays et de celles qui souhaitaient partir comme travailleurs migrants ont réussi leur réintégration et commencé à dégager un revenu de leur activité en tant que salarié ou indépendant.

Avec la participation active des partenaires sociaux et des collectivités locales, les établissements d'EFTP peuvent intervenir de façon flexible, financièrement avantageuse et réagir rapidement aux besoins des nouveaux migrants en proposant en priorité une formation linguistique.

Dans les pays d'origine, les établissements d'EFTP peuvent proposer différents services dans le contexte de la migration saisonnière ou circulaire. Il peut s'agir de formations techniques et professionnelles ciblées dans des métiers demandés dans les pays de destination, de formation avant le départ notamment sur le plan linguistique et interculturel, d'information sur les droits des migrants et de formation sur les compétences professionnelles de base et essentielles, notamment en informatique, esprit d'initiative et travail en équipe. Le fait d'amener la formation au niveau exigé dans les pays de destination est également avantageux pour les systèmes de formation nationaux, dans la mesure où ces compétences plus poussées ont une place sur les marchés du travail locaux. Les coûts plus élevés souvent associés à ces programmes devraient être partagés entre les gouvernements, les employeurs et les migrants et ne devraient pas servir de voie détournée pour engranger des frais de recrutement. Les services pour l'emploi jouent un grand rôle en matière d'orientation et de conseils professionnels pour les femmes et les hommes qui

souhaitent passer par les routes migratoires régulières en les dirigeant sur des services adaptés, comme la validation des acquis de l'expérience ou la formation en entreprise.

Enfin il est essentiel de se rappeler que certains migrants peuvent ne pas donner la priorité à la formation. Ceux qui migrent pour des raisons de détresse économique peuvent être prêts à accepter n'importe quel emploi qui leur donne un revenu plutôt que d'investir du temps pour se former. Pour encourager la participation de ces personnes vulnérables, les établissements d'EFTP peuvent aménager la longueur et le contenu de leurs programmes aux besoins spécifiques des migrants (voir l'encadré 2) et accompagner leur évolution professionnelle par des compétences de niveau plus élevé.

3. Favoriser la validation bilatérale ou multilatérale des qualifications et des compétences

Pour obtenir un emploi, les migrants doivent non seulement posséder les compétences nécessaires mais également être en mesure de les faire connaître aux employeurs potentiels et valider par ceux-ci. Ces compétences doivent donc être transposables et reconnues, c'est-à-dire portables. La transposabilité des compétences dépend à la base d'une source d'information qui

Encadré 3 – Modalités possibles de reconnaissance des diplômes

Les pays (et les employeurs) adoptent différentes démarches pour la reconnaissance des diplômes :

Comparaison des qualifications : des organes nationaux chargés de la reconnaissance des diplômes comparent le contenu des programmes de formation et/ou les connaissances à acquérir par rapport à des références nationales ; sur la base de cette analyse, ils accordent une reconnaissance totale ou partielle en équivalence (système pratiqué dans la plupart des pays de l'OCDE).

Réputation des établissements : les accords de reconnaissance pour les métiers et professions réglementés s'appuient simplement sur la certification reçue par la chambre professionnelle du pays partenaire (comme au sein de l'ANASE). Les établissements d'enseignement ou de formation spécifiques réputés ou les organes chargés d'accorder les certifications nationales ou internationales peuvent également être considérés comme fiables et voir leurs diplômes reconnus. Les employeurs peuvent également reconnaître les apprentissages ou autres formations en entreprise réalisés chez d'autres employeurs réputés.

Diplômes en partenariat : certains groupes de pays mettent au point des diplômes communs (tels que CARICOM dans les Caraïbes) ou définissent des normes communes minimales, qui peuvent être adaptées par chaque pays (Central American Network of Training Institutions, réseau d'établissements de formation d'Amérique centrale) qui sont reconnues directement ou qui demandent l'adoption de règles supplémentaires d'assurance qualité pour les organes de formation ou d'évaluation.

Assurance qualité : en principe, la reconnaissance du diplôme peut être accordée si le processus d'acquisition des compétences et l'octroi des diplômes sont transparents et fiables. Un partenariat entre les associations professionnelles d'employeurs des deux pays peut faciliter cette reconnaissance. L'assurance qualité est également derrière les options évoquées plus haut.

inspire confiance. Ainsi la validation réussit surtout lorsqu'elle est établie par le dialogue social avec la participation des gouvernements, des organismes d'employeurs et de travailleurs et des établissements d'enseignement et de formation. Ceci est vrai tant pour les diplômes officiels que pour les compétences acquises de façon informelle.

4. Reconnaître les diplômes officiels étrangers

Différents pays ont établi des institutions et dispositifs très divers pour reconnaître les qualifications officielles au niveau unilatéral, bilatéral ou multilatéral (voir l'encadré 3). Si la validation unilatérale d'un seul pays de destination en reste la forme la plus courante, des procédures complexes de certification et de tests de compétences dans les pays de destination peuvent imposer une charge financière et des délais aux migrants et créer ainsi une situation d'inégalité envers les travailleurs migrants et les réfugiés. De plus, les informations relatives aux carences en compétences dans les pays d'origine sont rarement prises en compte, ce qui risque ainsi de contribuer à l'exode des cerveaux.

Les bonnes pratiques assemblées par l'OCDE comprennent l'établissement du droit de faire évaluer ses qualifications, le guichet unique, la validation partielle donnant accès à des formations passerelles, le traitement équitable, la participation des employeurs, le fait de veiller à ce que les coûts ne constituent pas un obstacle et l'élargissement des accords bilatéraux et multilatéraux (OCDE, 2017).

Encadré 4 – Normes de compétences type régionales pour les travailleurs domestiques en ANASE

Depuis 2000, le BIT collabore étroitement avec le gouvernement coréen et l'Association des Nations de l'Asie du Sud-est (ANASE) pour faciliter la définition d'accords de reconnaissance mutuelle. Grâce à ces efforts, certaines normes de compétences types régionales ont été élaborées pour des métiers concernés par la migration.

Depuis, elles ont servi de référence à l'élaboration de normes de compétences nationales dans la région. Ces actions communes ont été constamment développées en y intégrant un plus grand nombre de pays et de catégories de travailleurs, non seulement ceux qui sont hautement qualifiés mais également faiblement et moyennement qualifiés. De plus les actions de renforcement des capacités animées par le BIT ont conduit à une coopération régionale parmi les pays membres de l'ANASE sous forme d'assistance technique au Cambodge, au Laos et en Birmanie.

Les accords de reconnaissance mutuelle (ARM) bilatéraux ou multilatéraux existent principalement pour des métiers et des professions réglementés⁵ ; ce sont des accords officiels entre les pays d'origine et de destination. Parfois ils font partie d'accords d'échanges commerciaux. Ces ARM constituent un important dispositif pour encadrer la migration entre les pays d'origine et de destination car ils favorisent la confiance accordée à la qualité des programmes d'enseignement et de formation d'autres pays. Ils sont principalement conclus entre pays voisins et au sein de l'OCDE. Le renforcement des capacités permettant d'élaborer des systèmes de reconnaissance et de négocier des accords de reconnaissance mutuelle, accompagné par un alignement sur des critères professionnels comparables (voir l'encadré 4), est un important domaine d'intervention.

⁵ Comme la comptabilité, l'architecture, la profession d'ingénieurs, le droit et les métiers de la santé.

Au cours des décennies écoulées, de nombreux pays ont établi des Cadres nationaux de certifications. Ces systèmes, qui attribuent des niveaux à différentes qualifications, associent de grands niveaux de résultats à différents diplômes afin de mieux faire connaître et comprendre les qualifications agréées. Si les Cadres de certifications nationaux et régionaux peuvent constituer un outil supplémentaire pour faciliter la comparaison entre les diplômes – à condition que tous les pays concernés se servent des mêmes descriptions de niveaux –, ils ne sont pas nécessaires pour la reconnaissance mutuelle. De plus, souvent superposés aux dispositifs existants, ils exigent des investissements considérables pour acquérir la confiance des acteurs des marchés du travail. Le développement des structures existantes – en partant d'un niveau sectoriel ou professionnel et en poursuivant les efforts pour définir les normes de compétences nationales ou même régionales afin de négocier des ARM – pourrait mieux convenir aux ressources financières limitées de bien des pays en développement.

5. La validation des compétences acquises de façon informelle

Un domaine d'intervention relativement nouveau pour les systèmes de formation nationaux est la validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans cette démarche, des organes officiels et des établissements de formation analysent les compétences, acquises souvent en dehors du milieu scolaire, par rapport à un ensemble prédéfini de normes, d'aptitudes ou de connaissances à acquérir (BIT, 2018). Tout en favorisant la transposabilité des

Encadré 5 – Régulariser l'accès à l'emploi grâce à la validation des acquis pour les réfugiés syriens

Agissant en collaboration étroite avec le Centre jordanien pour l'accréditation et l'assurance qualité (CAQA) et avec le financement du ministère des affaires étrangères américain, le BIT œuvre à faciliter l'accès au marché du travail régulier pour les Jordaniens et les Syriens grâce à la validation des acquis.

Ce programme de validation des acquis comprend un cours théorique sur quatre jours dispensé par un établissement local reconnu, qui couvre un contenu propre au métier, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, suivi d'un test pratique qui peut être repassé en cas d'échec après une journée supplémentaire de formation. Le certificat ainsi obtenu donne un accès direct à un permis de travail officiel, principale incitation pour participer à ce programme. Veillant à la pertinence de l'intervention dans le contexte du couloir migratoire entre la Syrie et la Jordanie, le BIT et le CAQA ont sélectionné les secteurs de la construction, de la confiserie et de la confection comme domaines prioritaires d'intervention. Un grand nombre de Syriens y travaillent déjà de façon informelle. De plus, les entreprises de ces secteurs acquièrent le droit d'être incluses dans l'accord commercial entre l'UE et la Jordanie.

Le fait d'accorder l'accès en libre-échange à l'Union européenne à des entreprises qui comptent au moins 25 % de Syriens dans leur effectif encourage le gouvernement à délivrer des permis de travail aux migrants en dehors du système de « kafala », selon lequel un Jordanien accepte de régler les frais généralement élevés d'obtention d'un permis de travail officiel. Habituelle au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, cette pratique est souvent liée à des abus des droits fondamentaux et au travail asservi. Pour les migrants de cette route migratoire, le fait de pouvoir contourner cette pratique est un grand progrès.

compétences des travailleurs migrants, ces systèmes de validation peuvent aider l'intégration sociale en reconnaissant l'expérience professionnelle et d'autres formes d'acquisition des compétences. Ils tiennent compte de cheminements non conventionnels vers l'emploi reconnu, ce qui est particulièrement pertinent si ces femmes et ces hommes, migrants ou autochtones, ont acquis leurs compétences par des méthodes non formelles ou informelles ou lorsque les diplômes ont été perdus. De plus, la VAE peut ouvrir la voie à une formation complémentaire ou à l'apprentissage en identifiant les lacunes éventuelles dans les compétences.

Ces systèmes de validation des acquis exigent l'élaboration de normes et d'outils pour analyser les compétences, des organes chargés d'étudier les dossiers d'expérience professionnelle ou les qualifications, et leur intégration au sein des dispositifs politiques, juridiques et réglementaires qui régissent la certification officielle de l'enseignement et de la formation. Les évaluateurs doivent être formés et les organes d'évaluation doivent être agréés, de préférence avec la participation des employeurs et de leurs associations. Devant le sous-développement relatif des systèmes de formation nationaux, l'assurance qualité est primordiale pour que les certificats obtenus par la validation des acquis aient une valeur égale sur le marché.

Il existe peu de données quantitatives sur les avantages de la validation des acquis car ces dispositifs restent souvent en phase pilote et n'ont pas été suffisamment étendus pour mesurer leur impact (BIT, 2018). Mais c'est un outil au potentiel significatif pour les acteurs du marché du travail et notamment pour les migrants (voir l'encadré 5).

ENCOURAGER LES PARTENARIATS POUR LES COMPÉTENCES

La coopération internationale doit venir consolider les efforts consentis par les pays pour que ceux-ci élaborent des politiques de migration axées sur les besoins en compétences, élargissent l'accès des migrants à l'enseignement et à la formation et renforcent la reconnaissance bilatérale ou multilatérale des compétences.

Sur le plan mondial, les échanges sur les enseignements tirés et leur constante mise à jour, les exemples de réussite et les consultations par le biais de dialogues tripartites aident à constituer un ensemble de connaissances et permettent de reprendre les bonnes pratiques, d'harmoniser les efforts internationaux et d'affecter plus judicieusement les ressources, notamment au travers d'un Partenariat mondial pour les compétences axées sur la migration.

Sur le plan régional, des partenariats pour les améliorations des compétences permettent d'élargir la reconnaissance mutuelle des compétences et facilitent la réalisation d'une migration en règle, portée par les compétences et avantageuse de part et d'autre. Ils peuvent ainsi aider les pays à combler les carences en compétences essentielles et à élargir l'intégration et les échanges interculturels au niveau régional. Les pays de destination peuvent choisir d'investir dans un meilleur système de développement des compétences dans les pays d'origine pour aider tant les candidats à la migration que les économies locales.

Enfin, au niveau national, ces partenariats représentent un important dispositif pour mener des actions de renforcement des capacités dans les domaines liés à l'information relative au marché du travail, au développement des compétences, à l'octroi des diplômes et à leur reconnaissance. De plus ils donnent l'occasion de renforcer la cohérence entre les dispositifs nationaux relatifs aux compétences, à l'emploi, à la migration et au développement.

Ceci peut couvrir les politiques industrielles pour la croissance et le développement, la définition des rôles des différents acteurs en matière de coordination des politiques et l'établissement d'objectifs relatifs à l'accès à l'enseignement et à la formation pour les groupes en situation de désavantage.

LE RÔLE DU BIT

Le BIT œuvre avec ses mandants – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs – à améliorer l'employabilité des travailleurs et des chercheurs d'emploi, la productivité et la compétitivité des entreprises et les perspectives de développement des économies et des sociétés. Tous les domaines de travail du BIT concernant les normes de travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social touchent au sujet de la migration, ce qui permet au BIT de traiter cette question pluridimensionnelle sous de nombreux angles techniques. À l'heure actuelle, le BIT s'intéresse aux sujets suivants :

- Encourager la cohérence entre les politiques relatives à l'emploi, l'enseignement, la formation et la migration
- Apporter une assistance technique pour réformer et renforcer les politiques nationales relatives aux compétences et pour améliorer les systèmes de formation pour le bien de tous, migrants et non migrants
- Renforcer les systèmes d'information relatifs au marché du travail permettant d'analyser la demande actuelle en compétences
- Renforcer la capacité à anticiper la demande future en compétences
- Faciliter la reconnaissance des compétences au moyen de normes de compétences types régionales et aider les pays à élaborer des dispositifs bilatéraux et multilatéraux de reconnaissance des compétences
- Renforcer les systèmes de validation des acquis
- Guider l'établissement d'un dispositif pour un Partenariat mondial pour les compétences axées sur la migration, ayant comme objectif d'aider les Etats membres à élaborer des politiques de migration équitables et des programmes utiles pour le développement des compétences.

En principe, toutes les normes internationales relatives au travail sont applicables aux travailleurs migrants, sauf en cas d'indication contraire. Bien d'autres font référence de façon explicite aux travailleurs migrants.⁶ De plus, la Convention (n°97) de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1949, et la Recommandation (n°86) sur les travailleurs migrants, 1949, ainsi que les dispositions complémentaires à la Convention sur les travailleurs migrants, 1975, et la Recommandation (n°151) sur les travailleurs migrants, 1975, donnent des indications sur le contenu et la réforme des politiques nationales de migration et sur la reconnaissance des diplômes. Enfin, la Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, propose des idées pour les systèmes d'enseignement, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie.

Ensemble, ces normes et l'expérience acquise sur le terrain viennent renforcer les actions dans le domaine des compétences au service de la migration et de l'emploi.

⁶ <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/standards/lang-en/index.htm>

PRINCIPALES SOURCES D'INFORMATION ISSUES DU BIT

- Bureau international du Travail (BIT). 2018. Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package. (Genève), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_626246/lang-en/index.htm.
- 2018. Comment les immigrants contribuent à l'économie des pays en développement. (Genève), <http://www.oecd.org/publications/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies-9789264288737-en.htm>.
 - 2018. Global Estimates on International Migrant Workers: Results and methodology. (Genève), http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang-en/index.htm.
 - 2017. How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers. (Genève), http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_572672/lang-en/index.htm.
 - 2017. General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies. (Genève), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_614314.pdf.
 - 2006. Guidelines for Development of Regional Model Competency Standards (RMCS). (Genève), http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_BK_PB_234_EN/lang-en/index.htm.

RÉFÉRENCES

- Branka, J. 2016. Strengthening Skills Recognition Systems: Recommendations for Key Stakeholders. (Genève, BIT), http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_532417/lang-en/index.htm.
- Foged, M.; Peri, G. 2016. Immigrant' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(2): 1-34, <http://www.nber.org/papers/w19315.pdf>. <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.1120.1684?journalCode=mnsc>.
- Javorcik, B.S. et al. 2011. Migrant networks and Foreign Direct Investment. *Journal of Development Economics*, 94(2): 231-241. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387810000222>.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2013. Les migrations internationales en chiffres. (Paris), <https://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>.
- OCDE. 2017. Making Integration Work. Assessment and Recognition of Foreign Qualifications (Paris), <http://www.oecd.org/publications/making-integration-work-assessment-and-recognition-of-foreign-qualifications-9789264278271-en.htm>
- OCDE/BIT. 2017. Skill Needs Anticipation: Systems and Approaches - Analysis of a Stakeholder Survey on Skill Needs Assessment and Anticipation. (Genève), http://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_616207/lang-en/index.htm.
- Sparreboom, T.; Tarvid, A. 2017. Skills Mismatch of Natives and Immigrants in Europe. (BIT, Genève), http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_548911/lang-en/index.htm.
- Nations unies (ONU). 2017. International Migration Outlook. (New York), http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf.
- Groupe Banque mondiale. 2016. Migration and Remittances Fact Book 2016. (Washington DC), <file:///G:/Policy%20Briefs/Migration%20and%20Remittances%20Factbook%20%20WB.pdf>

Pour plus d'informations sur les liens entre l'éducation et la formation et le travail productif et décent, visitez la **Plateforme mondiale pour le partage des connaissances sur les compétences pour l'emploi**, créée par le BIT et bénéficiant du soutien et de la collaboration de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Banque mondiale.

www.skillsforemployment.org

CONTACT:

Direction des compétences et de l'employabilité
Département de la politique de l'emploi
Bureau international du travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
www.ilo.org/skills