

Atelier régional du FMMD Entreprises
Entreprises et migrations : intensifier le dialogue entre le secteur privé et les gouvernements
2-3 juillet 2019, Regency Tunis Hotel, La Marsa, Tunis, Tunisie

Le Forum des entreprises du FMMD a organisé un atelier régional pour l'Afrique du Nord à Tunis les 2 et 3 juillet 2019. Cet atelier a réuni des représentants des entreprises et des gouvernements de quatre pays d'Afrique du Nord : l'Algérie, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie. Cinquante-deux personnes ont participé à l'atelier : 31 représentants du secteur privé, dont cinq issus de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), dix représentants de ministères et de services gouvernementaux, et six représentants d'organisations internationales, telles que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le thème de l'atelier était l'intensification du dialogue entre le secteur public et le secteur privé sur les politiques migratoires, avec un accent sur la mobilité des compétences, l'adéquation des compétences, l'équivalence des compétences et les déficits de compétences.

L'atelier a été divisé en deux sessions. La première a été entièrement consacrée à des consultations pour le secteur privé. Des entreprises et des organisations patronales se sont réunies le 2 juillet au matin pour débattre de l'impact des politiques migratoires sur leurs activités, formuler des recommandations à communiquer aux gouvernements par la suite, et partager leur expérience nationale ainsi que leurs meilleures pratiques, de sorte que des enseignements puissent en être tirés et appliqués dans les autres pays. Dans l'après-midi du 2 juillet, les représentants des gouvernements ont rejoint les membres du secteur privé pour participer à des discussions interactives, qui se sont poursuivies le lendemain. Les conclusions de l'atelier et les recommandations formulées à la fin de celui-ci seront présentées lors du 12^e Sommet du FMMD à Quito, prévu du 19 au 22 novembre 2019. Les débats menés lors de l'atelier ont permis d'aboutir à la formulation de six recommandations.

Mardi 2 juillet 2019 – Tables rondes des entreprises

Table ronde 1 : Entreprises et migrations : en quoi les entreprises ont-elles un rôle à jouer ?

Lors de la première session de la table ronde du secteur privé, les participants ont insisté sur l'importance que les gouvernements consultent le secteur privé pour la formulation et la modification de leurs politiques migratoires nationales, étant donné que ces dernières ont impact direct sur les activités des entreprises. Les initiatives prises au niveau mondial pour intensifier le dialogue dans le cadre du FMMD ont été présentées. Les participants ont été encouragés à prendre part à ces discussions mondiales. Au niveau régional, des employeurs du Maghreb ont expliqué que le secteur privé se réjouissait de pouvoir tirer parti des compétences des migrants, étant donné que ces nouvelles possibilités leur permettraient de renforcer leur compétitivité. Ils se sont d'ailleurs dits prêts à jouer un rôle dans l'intégration des migrants. Les participants ont rappelé que les politiques migratoires ont été élaborées par le passé en réponse à des inquiétudes pour la sécurité nationale et à des considérations

historiques. En conséquence, la contribution du secteur privé n'a pas été sollicitée et les politiques migratoires adoptées ont été influencées par la perception d'une sécurité nationale menacée plutôt que par des facteurs économiques. Les employeurs ont déploré l'absence de politiques migratoires stratégiques dans la région. Il a été relevé que les procédures administratives devraient être rationalisées dans certains domaines et qu'il convenait d'aplanir les divergences entre les législations. Au Maroc, par exemple, un visa de travail peut être délivré à un employé, sans que les membres de sa famille n'obtiennent nécessairement un titre de séjour.

Toutes les associations d'entreprises et tous les représentants de grandes entreprises sont d'avis qu'il est impératif que le secteur privé soit représenté lors des consultations menées avec les gouvernements. Le secteur privé est idéalement placé pour orienter et conseiller les gouvernements sur les politiques migratoires et pour les informer des impacts de ces politiques sur les entreprises. Les gouvernements doivent prendre conscience de la pénurie de compétences sur le marché et de la nécessité de mettre en place un environnement favorable à la mobilité des compétences. Il a été souligné que les entreprises engageaient des travailleurs sur la base de leurs compétences en vue de développer leurs activités. Les entreprises manquent cruellement de talents dans les domaines du management, des énergies renouvelables, des sciences et des technologies de l'information, et elles sont de ce fait obligées de rechercher ces compétences dans d'autres pays. Pour ce qui est de l'autre côté du spectre des compétences, il a été précisé que des voies légales étaient nécessaires pour les travailleurs moins qualifiés, de sorte à décourager les migrants d'emprunter des voies migratoires irrégulières. Le secteur du bâtiment a notamment été cité comme l'un des secteurs en manque de main-d'œuvre qualifiée.

Table ronde 2 : État des lieux des politiques migratoires dans les pays du Maghreb et de leur impact sur les entreprises

Les employeurs ont fait part de leurs expériences avec la mobilité des compétences, expliquant que de nombreuses conditions devaient être réunies pour qu'un visa de travail soit délivré, et qu'il arrivait fréquemment que des visas soient refusés. L'une de ces conditions est le critère de la disponibilité des compétences dans le pays. L'entreprise requérante est tenue de prouver que les compétences recherchées n'ont pu être trouvées au niveau local. Bien qu'il reconnaisse l'importance d'accorder la priorité à la population locale, le secteur privé est particulièrement préoccupé par cette condition, étant donné que si elles ne peuvent pas recruter du personnel à l'étranger, les entreprises risquent de voir leur efficacité compromise. Il a été noté que les industries gazière et pétrolière du sud de l'Algérie avaient des difficultés à engager du personnel qualifié parmi la population locale. Ces entreprises considèrent ce manque de personnel local qualifié comme une difficulté à surmonter. Les employeurs ont fait observer qu'avec la fermeture des frontières, le risque d'informalité augmentait, tout comme la probabilité de voir se développer des activités illégales. L'imperméabilité des frontières renforce également les risques que les travailleurs migrants soient victimes d'abus de la part d'acteurs peu scrupuleux et, dans les cas les plus graves, qu'ils soient victimes de la traite des êtres humains.

Le représentant d'une entreprise marocaine a évoqué la procédure de régularisation adoptée par le gouvernement du Maroc, dans le cadre de laquelle des titres de séjour

ont été octroyés à 50 000 migrants illégaux. Ces derniers ont ainsi pu accéder aux soins médicaux, à l'enseignement public et à des formations professionnelles. Même s'il a reconnu qu'il y avait, parmi ces migrants récemment régularisés, des travailleurs qualifiés dont pouvait bénéficier le secteur privé, il a également fait remarquer qu'il aurait été utile que le secteur privé soit consulté en amont de cette régularisation, étant donné qu'il est attendu de lui qu'il participe à terme à leur intégration. En outre, les employeurs se sont dits préoccupés par le manque de systèmes d'équivalence des compétences.

En Algérie, le gouvernement a mis en place un visa de court séjour/visa de travail temporaire en 2014, ce qui a permis à des travailleurs d'accepter des missions de courte durée dans des secteurs en pénurie de talents locaux. Le secteur privé a salué cette initiative, mais il souhaiterait également qu'un cadre soit mis en place pour le recrutement de personnel qualifié souhaitant travailler sur le territoire pour une période supérieure à un an. Le secteur privé aspire à une rationalisation du système de délivrance des visas, où un seul service (du type "guichet unique") serait chargé de toutes les questions liées aux visas, y compris des droits de séjour pour les membres de la famille. L'Algérie dispose d'un accord réciproque avec l'Égypte, en vertu duquel leurs ressortissants peuvent vivre et travailler dans les deux pays.

Les participants ont indiqué que des difficultés similaires en matière de visas de travail ou de droits de séjour étaient rencontrées dans les autres pays. Au cours de la réunion de l'après-midi, le secteur privé fera valoir auprès des représentants des gouvernements que les politiques migratoires doivent tenir compte des besoins des entreprises, en particulier pour ce qui est de la mobilité des compétences propice au renforcement de la compétitivité.

Des employeurs tunisiens ont expliqué que les procédures de demande de visa de travail étaient plutôt longues, et qu'il y avait de nombreuses catégories de visa de travail différentes. Le visa d'affaires d'entrée simple (90 jours) a été cité, tout comme les catégories sectorielles de permis de travail, notamment pour le secteur minier. Les entreprises basées en Tunisie doivent tâcher de ne pas se perdre dans le dédale des procédures de visa. Les employeurs ont par ailleurs indiqué que le gouvernement tunisien n'avait pas numérisé son système de demande de visa de travail et que les demandes devaient être introduites en personne au consulat tunisien ou par l'intermédiaire d'une agence.

Mardi 2 juillet 2019 – Dialogue entre le secteur privé et les gouvernements

Le Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), Roberto Suarez-Santos, a prononcé une allocution de bienvenue, rappelant l'importance du dialogue entre le secteur public et le secteur privé dans le domaine des migrations. Il a informé les participants que le Forum des entreprises du FMMD représentait l'enceinte idéale pour ce dialogue, étant donné que son mandat est de faciliter les échanges entre les différentes parties prenantes en s'appuyant sur la base de membres et le réseau international que l'OIE développe depuis près de cent ans. Il a insisté sur l'importance de mettre en œuvre des procédures cohérentes et prévisibles permettant aux entreprises de croître et d'avoir des effets bénéfiques sur l'économie et la société dans leur pays. L'atelier a offert aux représentants des entreprises et des gouvernements l'occasion unique de dialoguer sur la consolidation de cadres transparents et prévisibles voués à faciliter la mobilité des compétences dans la région

et au-delà, de débattre de l'équivalence et du re-développement des compétences, et, surtout, de forger des partenariats essentiels.

Que signifie la mobilité des compétences pour les entreprises ? Discussion sur les politiques efficaces et les défis à relever

Les représentants des entreprises ont fait savoir que les cadres réglementaires régissant la mobilité des compétences pourraient être mieux gérés par leurs gouvernements respectifs. Les règles et réglementations sont généralement bureaucratiques, arbitraires, coûteuses et fastidieuses pour les entreprises, en particulier pour les petites et moyennes entreprises qui manquent souvent de moyens financiers. Les participants ont expliqué que par exemple, au Maroc, afin d'obtenir un visa de travail pour un expert technique, il fallait contacter jusqu'à trois services différents et respecter des règles et procédures différentes à chaque fois, ce qui peut prendre des mois. En Égypte, les ressortissants de certains pays doivent obtenir une autorisation préalable et une habilitation de sécurité auprès du ministère des Affaires étrangères avant même que leur demande soit examinée. L'absence de réglementation pour les missions de courte durée a été signalée. Les employeurs n'ont pas réclamé de nouvelles politiques, mais bien une amélioration des politiques existantes, qui leur permettrait de pleinement exploiter la circulation des cerveaux et de percevoir l'exode des compétences comme une opportunité.

Un représentant du secteur privé marocain a informé les participants à l'atelier qu'en vue de clarifier les règles et réglementations régissant la mobilité des compétences dans le pays, ils avaient publié des manuels pour guider leurs membres dans le dédale des règles, réglementations et procédures régissant le recrutement de personnel qualifié à l'étranger. Un débat a été mené sur les avantages que présentent les agences de recrutement opérant en dehors des structures gérées par l'État. En Tunisie, les agences privées de recrutement se sont multipliées en réponse aux besoins du secteur privé. Il a toutefois été signalé par un représentant du gouvernement que des agences de recrutement frauduleuses opéraient de manière illégale.

Les organisateurs de l'atelier ont fait part des difficultés rencontrées dans l'obtention des visas pour les participants. Trois participants n'ont pas reçu leur visa à temps pour participer à l'atelier, ce qui illustre bien les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises dans la mobilité transfrontalière des compétences. Il semblerait que les politiques migratoires aient été conçues en premier lieu pour sécuriser les frontières.

3. Mobilité et mise en adéquation des compétences pour répondre aux besoins des entreprises et réduire le déficit de compétences

Les employeurs ont indiqué que la mobilité des compétences était grandement limitée par l'absence de reconnaissance des compétences, et donc par la nécessité que les compétences soient validées. Il s'agit d'un problème auquel les gouvernements et le secteur privé doivent faire face par le recyclage et l'alignement des qualifications.

Les représentants du secteur privé ont convenu que les conditions économiques dans les pays d'accueil déterminaient en partie la mobilité des compétences. Les politiques vouées à attirer les migrants prêts à revenir au pays ont été saluées.

Les participants ont expliqué que l'Algérie manquait cruellement d'experts en informatique et de professionnels de santé, mais que le système migratoire était

étroitement contrôlé, les questions de sécurité prenant le dessus sur les besoins du secteur privé.

Les participants ont convenu que les législations n'étaient pas immuables et que des dialogues entre le secteur public et le secteur privé pourraient dès lors permettre d'apporter les modifications nécessaires aux politiques migratoires pour faciliter la mobilité des compétences dans les différents pays et dans la région.

Mercredi 3 juillet 2019 – Dialogue entre le secteur privé et les gouvernements (suite)

Comment des politiques migratoires globales pourraient-elles répondre aux besoins des gouvernements et des entreprises ?

Un représentant du secteur du bâtiment originaire du Maroc a informé les participants que de jeunes migrants étaient formés aux métiers de la construction en réponse aux besoins du secteur. Il a expliqué que ce groupe était composé de travailleurs semi-qualifiés et de techniciens pouvant être formés pour répondre aux exigences du secteur. Cette initiative vise également à intégrer les migrants par le travail.

Le représentant du gouvernement marocain a précisé que des pistes étaient explorées pour renforcer les liens avec la diaspora marocaine et ainsi attirer des investissements et des compétences techniques plus que nécessaires dans le pays. Le gouvernement souhaite les encourager à revenir au pays au travers de différents programmes incitatifs. Il s'agit là d'une solution envisagée pour pallier les lacunes en matière de mobilité des compétences et répondre aux pénuries.

Le secteur privé a évoqué le manque de canaux de communication avec le gouvernement. Il a été rapporté par les employeurs que certaines réglementations des ministères du Travail étaient incompatibles avec celles des ministères des Affaires étrangères. Le secteur privé a appelé les gouvernements à allouer un budget au renforcement de la communication sur les politiques migratoires, et en particulier sur les nouvelles législations et les législations modifiées.

Les employeurs ont également exhorté les gouvernements à procéder à une analyse stratégique à long terme des tendances futures sur les marchés du travail. Le secteur privé doit pouvoir accéder aux informations techniques qui ont un impact sur ses perspectives stratégiques.

Une entreprise suisse spécialisée dans le recensement des entrepreneurs à l'échelle mondiale a fait un exposé. L'importance de la technologie et de l'innovation a été soulignée. Il a été signalé que ce groupe d'entrepreneurs au sein des communautés de migrants échappait au radar du développement.

5. Des partenariats public-privé pour promouvoir un cadre propice à des migrations ordonnées

Les représentants du secteur privé, des gouvernements et des organisations internationales de développement ont pu mettre en évidence les partenariats en place dans la région. La représentante du gouvernement belge a expliqué le fonctionnement du partenariat mondial pour les compétences (*Global Skills Partnership*) entre la Belgique et le Maroc. Les besoins du secteur privé sont au cœur de ce programme. Une base de données des compétences et un programme de redéploiement des compétences font notamment partie du partenariat, l'objectif étant de permettre au secteur privé de disposer des informations nécessaires pour tirer parti des travailleurs

migrants qualifiés. La Tunisie s'est dite intéressée par la mise en place d'un programme similaire avec la Belgique.

Le représentant de l'Organisation internationale des migrations (OIM) a indiqué que le secteur privé et la société civile, en partenariat avec les gouvernements ou des organisations internationales, pourraient devenir des agents du changement dans le domaine des migrations.

Clôture

Le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suarez-Santos, ainsi que le représentant du gouvernement tunisien, Raouf Djemal, directeur général au ministère des Affaires sociales, ont clos l'atelier. L'OIE a insisté sur la nécessité de joindre le geste à la parole et elle a réaffirmé que le secteur privé était disposé à coopérer de manière efficace. En guise de conclusion de l'atelier, six recommandations ont été soumises à l'examen des participants, en faveur d'une stratégie mondiale et de la reconnaissance des compétences dans le cadre de la consolidation de politiques migratoires efficaces. Il s'agit des recommandations suivantes :

- 1. Des interactions avec le secteur privé en temps utile**
- 2. Le renforcement de la coopération régionale**
- 3. Une meilleure coopération entre les services gouvernementaux**
- 4. L'amélioration des voies légales pour l'emploi**
- 5. Des politiques de retour efficaces**
- 6. Mettre la technologie au service d'une meilleure gestion des migrations**

Il a été convenu que le Forum des entreprises étofferait ces six recommandations en vue du 12^e Sommet du FMMD prévu à Quito.

De manière générale, les participants à l'atelier ont insisté sur l'importance pour les gouvernements et le secteur privé de disposer d'une enceinte pour dialoguer sur les politiques migratoires, mais aussi sur les besoins des entreprises et la manière d'y répondre. Les participants ont martelé que des voies légales pour l'emploi permettraient de lutter contre les canaux irréguliers, sources d'activités illicites. Ils ont indiqué que les ateliers régionaux étaient utiles pour renforcer les capacités des participants qui, une fois de retour chez eux, peuvent communiquer ces informations à leurs membres. Il a également été noté que l'état d'esprit dans lequel les politiques migratoires avaient été conçues par le passé devait laisser la place à une approche cohérente correspondant mieux aux pratiques contemporaines des entreprises.