



The Global Voice of Business

DOCUMENT DE POSITION
**ORGANISATION
INTERNATIONALE
DES EMPLOYEURS**



MIGRATION
INTERNATIONALE DE
LA MAIN-D'OEUVRE

Novembre 2014

MADAME, MONSIEUR,

Parfois décrite comme la “tâche inachevée de la mondialisation”, la migration de la main-d’œuvre soulève des questions complexes et sensibles liées à la politique, aux droits de l’homme, à l’économie et aux aspects sociaux, ainsi que tout un éventail de défis légaux et réglementaires. La migration occupe une place de premier plan dans les programmes tant nationaux que multilatéraux.

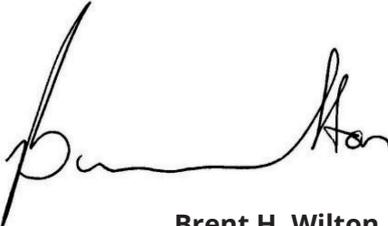
C’est pour cette raison que l’OIE a créé un groupe de travail sur la migration internationale de la main-d’œuvre afin de définir la position que l’OIE défendra dans les différents forums et les conseils qu’elle apportera à ses membres.

Ce document se concentre sur divers aspects de la migration internationale de la main-d’œuvre qui présentent un intérêt direct et pratique pour les entreprises.

Nous espérons qu’il sera utile aux membres et aux entreprises partenaires dans leur participation aux débats sur ce thème avec leurs gouvernements nationaux et au sein de forums internationaux.

Vos commentaires seront les bienvenus et nous sommes à votre disposition pour toute question que vous souhaiteriez poser.

Meilleures salutations.



Brent H. Wilton
Secrétaire général



Introduction

PRÈS DE 3% DE LA POPULATION MONDIALE, SOIT 232 MILLIONS DE PERSONNES, VIVENT (ET SOUVENT TRAVAILLENT) DANS UN PAYS AUTRE QUE LEUR PAYS NATAL.

Parfois décrite comme la « tâche inachevée de la mondialisation », la migration de la main-d'œuvre soulève des questions complexes et sensibles liées à la politique, aux droits de l'homme, à l'économie et aux aspects sociaux, ainsi que tout un éventail de défis légaux et réglementaires. La migration occupe une place de premier plan dans les programmes tant nationaux que multilatéraux.

Il est démontré qu'à long terme, la migration non seulement offre des opportunités économiques aux migrants et à leurs familles, mais alimente également la croissance économique et que les migrants apportent une contribution positive aux économies et aux sociétés dans lesquelles ils vivent et travaillent. Toutefois, les gouvernements doivent souvent réagir face aux sentiments selon lesquels les travailleurs étrangers entraînent les salaires vers le bas, réduisent les possibilités d'emploi des travailleurs locaux et que la migration est étroitement

liée aux abus et à des conditions de travail inacceptables.

La raison démographique de la migration de la main-d'œuvre est claire. Les économies développées vieillissent rapidement. Il sera difficile de remplacer les travailleurs qui partiront à la retraite dans les prochaines années et les qualifications commencent déjà à manquer. Parallèlement, l'accès à une meilleure éducation dans les pays d'origine et à l'étranger pour les ressortissants de pays en développement a engendré un nouveau contexte pour les travailleurs qualifiés. Plusieurs pays de l'OCDE comptent déjà un grand nombre de migrants hautement qualifiés dont bénéficient leurs économies : le Forum économique mondial estime à 12% le nombre de migrants hautement qualifiés aux États-Unis, 9% en Allemagne et 22% au Canada. L'OCDE a indiqué que « à long terme, l'immigration va continuer à jouer un rôle vital pour les économies de l'OCDE en raison

« Il est démontré qu'à long terme, la migration non seulement offre des opportunités économiques aux migrants et à leurs familles, mais alimente également la croissance économique et que les migrants apportent une contribution positive aux économies et aux sociétés dans lesquelles ils vivent et travaillent. »

de la nécessité de main-d'œuvre supplémentaire pour maintenir la croissance et la prospérité ».

Par ailleurs, on prévoit, dans les pays en développement, plus de travailleurs de tous niveaux de qualification que leurs économies peuvent absorber. Les pays dans lesquels il est prévu un excédent de main-d'œuvre à l'horizon 2020 sont : l'Inde (47 millions), le Pakistan (19 millions), le Mexique et l'Indonésie (5 millions chacun), le Vietnam (4 millions) et le Brésil (3 millions). Dans la mesure où la migration résulte de la recherche d'emploi, ces tendances démographiques impliquent des flux migratoires accrus dans toutes les catégories de compétences. Et, même avec tous ces travailleurs, ces pays vont affronter leurs propres manques de compétences parce que l'éducation

et la formation n'arriveront pas à répondre aux besoins des entreprises. Dans ce contexte, les opportunités d'études, de formation et de travail à l'étranger sont importantes.

Ce document traite de la perspective qu'ont les employeurs de la migration internationale de la main-d'œuvre. Il décrit les positions de l'OIE sur deux thèmes en particulier : la facilitation de la migration du personnel hautement qualifié et la lutte contre les pratiques abusives et peu scrupuleuses de recrutement de travailleurs peu qualifiés. Ce document suggère également ce que peuvent faire les employeurs et leurs organisations représentatives, y compris par le biais du BIT, pour faciliter les mouvements transfrontaliers sûrs et ordonnés.

La part de l'entreprise dans la politique en matière de migration

LES EMPLOYEURS VOIENT DANS LA MIGRATION UN PHÉNOMÈNE POSITIF, UN OUTIL PERMETTANT DE RÉPONDRE AUX ASPIRATIONS PERSONNELLES, D'ÉQUILIBRER L'OFFRE ET LA DEMANDE, D'ENCOURAGER L'INNOVATION, AINSI QUE DE TRANSFÉRER ET DE RÉPARTIR LES COMPÉTENCES.

Les entreprises recourent fréquemment aux systèmes nationaux de migrations. Leurs expériences pratiques des législations, procédures et politiques en matière d'immigration, ainsi que leurs connaissances des marchés émergents et des tendances dans le domaine du recrutement peuvent être sources d'informations importantes pour les gouvernements et les organisations internationales. La participation du secteur privé est donc essentielle au développement de systèmes de migrations bien réglementés.

Une législation et une politique nationales claires, transparentes et efficaces en matière de migrations qui permettent les mouvements de travailleurs, lorsqu'ils sont nécessaires

et là où ils le sont, constituent un avantage pour les employeurs et pour les travailleurs. Des systèmes trop complexes et en constante mutation entravent le respect des lois nationales et menacent les protections du marché du travail. Ils empêchent également les migrants de poursuivre leurs carrières et d'aider leurs familles.

Les besoins du marché du travail et les intérêts du secteur privé en matière de politique migratoire varient grandement selon l'entreprise, l'industrie, le pays et la région. Les employeurs de migrants hautement qualifiés et ceux qui recrutent des travailleurs non qualifiés en grand nombre répondent à des besoins et à des défis différents.

« Une législation et une politique nationales claires, transparentes et efficaces en matière de migrations qui permettent les mouvements de travailleurs, lorsqu'ils sont nécessaires et là où ils le sont, constituent un avantage pour les employeurs... »

La migration du personnel hautement qualifié

LES CHANGEMENTS DANS LES MARCHÉS ET DANS LES MODÈLES D'ENTREPRISE, ASSOCIÉS AUX RÉALITÉS DÉMOGRAPHIQUES, OBLIGENT DE PLUS EN PLUS LES ENTREPRISES À ENGAGER, FORMER ET TRANSFÉRER LES PROFESSIONNELS AU-DELÀ DES FRONTIÈRES.

Les enquêtes démontrent clairement que les chefs d'entreprises estiment que disposer des qualifications adéquates constitue le facteur le plus important pour la croissance de l'entreprise. Les dirigeants d'entreprises doivent ainsi anticiper plusieurs décennies pour que la disponibilité de compétences soit adaptée à l'innovation et aux opportunités du marché.

Les spécialistes en ressources humaines chargés de répondre aux besoins des entreprises estiment que des solutions innovantes vont être nécessaires pour attirer, retenir et déployer les compétences clés au niveau mondial. De nombreuses entreprises aident la formation des travailleurs de la période préscolaire jusqu'aux études supérieures. Elles recherchent une main-d'œuvre diversifiée composée de représentants de toutes les couches de la société. Et, pour choisir l'emplacement de nouvelles installations, elles tiennent compte

non seulement de l'environnement social, politique, réglementaire, infrastructurel et du marché, mais également de la disponibilité d'une main-d'œuvre correctement formée. Ces calculs comprennent la facilité avec laquelle chaque compétence peut être déplacée au niveau national ou par-delà les frontières.

La plupart des gouvernements sont conscients de la nécessité d'attirer des travailleurs migrants qualifiés (et les entreprises qui les emploient) et ont des lois qui disposent de l'entrée de travailleurs qualifiés étrangers. Toutefois, des problèmes persistent quant à leur application. Trop souvent, des réglementations et des procédures complexes, peu claires ou continuellement modifiées, souvent adoptées en réponse à des demandes protectionnistes d'origine domestique, compliquent la tâche des entreprises lorsqu'il s'agit d'engager des travailleurs qualifiés ou de les transférer dans leurs juridictions de manière prévisible et efficace.

« Les dirigeants d'entreprises doivent anticiper plusieurs décennies pour que la disponibilité de compétences soit adaptée à l'innovation et aux opportunités du marché. »

Recrutement éthique et équitable

D'UN AUTRE CÔTÉ, PEU DE GOUVERNEMENTS RÉGLEMENTENT LES DÉPLACEMENTS LÉGAUX DES TRAVAILLEURS MOINS QUALIFIÉS.

Il en résulte que ces migrants sont les victimes de pratiques de recrutement abusives qui, dans le pire des cas, tombent sous la définition du travail forcé. Les travailleurs étrangers peuvent se retrouver sujets à d'importantes dettes dues aux honoraires exorbitants d'intermédiaires de placement peu scrupuleux et souvent non réglementés. Les confiscations de passeports et d'autres documents

peuvent en faire des prisonniers virtuels.

Il est nécessaire d'éliminer ces pratiques de recrutement abusives pour protéger les travailleurs migrants et les marchés du travail domestiques et de mettre en place des systèmes d'immigration sains. L'absence de recrutement équitable et transparent engendre aussi des problèmes pour les employeurs

qui souvent ne connaissent pas les pratiques de recrutement étrangères, ni ce à quoi les intermédiaires soumettent les travailleurs ou ce qu'ils leur promettent. De plus, ces pratiques nuisent à la réputation, entravent le fonctionnement et peuvent affecter la compétitivité des entreprises légitimes et éthiques dans l'industrie du recrutement.

Afin de tenter de répondre à ces questions, l'OIE a récemment signé un protocole d'accord avec l'OIM et s'est engagée à combattre, au niveau mondial, les pratiques abusives de recrutement dans le cadre de la migration internationale de la main-d'œuvre. La "Public Private Alliance for Fair and Ethical Recruitment" de l'OIM (Alliance publique-privée pour le recrutement éthique et équitable) vise à créer une communauté de

partenaires partageant les mêmes objectifs qui s'engagent dans la recherche d'outils pratiques et opérationnels, destinés aux gouvernements afin de lutter contre les pratiques de recrutement peu scrupuleuses. Un de ces outils est IRIS (*International Recruitment Integrity System*), système d'accréditation volontaire des intermédiaires de recrutement qui permet à ces derniers de démontrer leur engagement à l'égard de pratiques éthiques et équitables. Parallèlement, avec la participation de la CSI, de l'OIE et de la CIETT (Confédération internationale des agences d'emploi privées), le BIT a lancé l'Initiative pour le recrutement équitable qui a pour objectif d'empêcher le trafic d'êtres humains, de promouvoir des migrations sûres et de réduire le coût de la mobilité de la main-d'œuvre.

« Ces pratiques (contraires à l'éthique) nuisent à la réputation, entravent le fonctionnement et peuvent affecter la compétitivité des entreprises légitimes et éthiques dans l'industrie du recrutement. »

L'engagement des employeurs

LES EMPLOYEURS ONT UNE GRANDE EXPÉRIENCE DES QUESTIONS LIÉES À LA MIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE. ILS DEVRAIENT DONC ÊTRE PLEINEMENT IMPLIQUÉS DANS LES DÉBATS NATIONAUX, RÉGIONAUX ET INTERNATIONAUX.

En plus de ses activités avec l'OIM, l'OIE représente le secteur privé au [Forum mondial sur la migration et le développement](#), présidé en 2014-2015 par la Turquie, et suit les débats du Dialogue de haut niveau de l'ONU sur la migration et le développement.

Le *UN Global Migration Group* (CMG), qui regroupe 16 agences de l'ONU et l'OIM, est actuellement présidé par Guy Ryder, Directeur général du BIT. À l'OIT, le Groupe des employeurs doit faire en sorte que l'approche du Bureau reposant sur les droits en matière de migration tienne aussi compte des besoins du marché du travail.

À titre d'exemple, une part importante du débat sur la migration porte sur la manière d'évaluer et de reconnaître les certificats et les compétences dans un large éventail de professions réglementées ou non. Le BIT, dont l'expérience dans le domaine des

compétences et de la formation est reconnue, devrait contribuer largement à ce débat. Parallèlement, en tant que centre d'expertise pour les questions du travail et de l'emploi, le BIT devrait promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre en tant que facteur de croissance économique durable dans le cadre de son engagement à l'égard des objectifs de l'ONU pour le développement durable.

Le BIT peut aussi jouer un rôle dans la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, y compris le développement de meilleures pratiques et de politiques transparentes facilitant des migrations de la main-d'œuvre sûres, ordonnées et régulières. De plus, cela peut promouvoir une perception positive des travailleurs migrants de la part du public et ainsi lutter contre la xénophobie.

« À l'OIT, le Groupe des employeurs doit faire en sorte que l'approche du Bureau reposant sur les droits en matière de migration tienne aussi compte des besoins du marché du travail. »

Conclusion

LES RÉALITÉS DÉMOGRAPHIQUES ET LES IMPÉRATIFS DES AFFAIRES GUIDENT LA NÉCESSITÉ D'UNE MOBILITÉ ACCRUE DES TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS.

Parallèlement, les abus liés aux pratiques de recrutement contraires à l'éthique attirent l'attention sur les lacunes en matière de gouvernance et d'application qui affectent un grand nombre de personnes vulnérables.

Les employeurs ont un intérêt vital dans l'élaboration et la mise en application de politiques et pratiques migratoires claires et cohérentes qui répondent à ces problèmes. Ils apportent également

leurs indispensables expérience et expertise.

L'OIE s'attèle à informer le débat sur la migration au niveau international et à aider ses membres à s'y engager de manière constructive aux niveaux national et régional.

Pour toute information complémentaire sur les activités de l'OIE dans ce domaine, veuillez consulter la [page migration](#) de notre site.

« Les employeurs ont un intérêt vital dans l'élaboration et la mise en application de politiques et pratiques migratoires claires et cohérentes. »

L'OIE constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé.
Avec 150 fédérations d'employeurs et d'entreprises membres dans
143 pays, l'OIE est le porte-parole mondial des entreprises.



The Global Voice of Business

© Novembre 2014
71 Av. Louis-Casai
1216 Cointrin/ Genève
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe-emp.org