International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

NOTE D'ORIENTATION POUR LES EMPLOYEURS

13ème Réunion régionale africaine

Addis-Abeba 30 novembre - 3 décembre 2015

Introduction

La 13ème Réunion régionale africaine se tiendra à Addis-Abeba, Ethiopie et réunira les mandants tripartites africains de l'OIT. Cette réunion va statuer sur les mesures à prendre pour promouvoir une croissance inclusive et génératrice d'emplois. Le rapport du Directeur général pour cette réunion s'intitule : Vers un développement inclusif et durable en Afrique par le travail décent.

L'agenda propose de procéder à un examen final des progrès accomplis en matière de mise en œuvre de "l'Agenda du travail décent en Afrique, 2007-15". Il s'agit aussi de débattre et de s'entendre sur une vision stratégique de l'OIT dans la région Afrique.

Accréditations

Selon les règles en vigueur pour les réunions régionales de l'OIT, les délégués et les conseillers des employeurs et des travailleurs seront sélectionnés en accord avec les organisations les plus représentatives des employeurs ou des travailleurs dans le pays.

Si vous avez l'impression que cette condition n'a pas été remplie au moment du choix du délégué employeur ou du conseiller, vous pouvez faire objection auprès du Comité d'accréditation par le biais du Secrétariat des employeurs. En vertu de l'article 9, le comité d'accréditation est compétent pour recevoir et examiner les objections au titre du non-respect de l'article 1, paragraphe 2 (désignations faites en accord avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs du pays). Les réclamations concernant le non-remboursement des frais de voyage et de séjour seront examinées.

Questions à débattre

Les discussions se feront sous forme de séances plénières, tables rondes, rencontres de haut niveau et séances d'information. Un porte-parole employeur a été proposé pour chaque discussion. D'autres délégués employeurs pourront également intervenir – pas seulement pour soutenir la position du porte-parole employeur, mais aussi pour donner des exemples pratiques de leur pays.

Les points suivants ont été sélectionnés pour figurer à l'ordre du jour :

1. Dialogue de haut niveau "Le travail décent en Afrique dans le contexte de l'après-2015 : Droits et dialogue social pour une croissance inclusive et durable".
2. Rapport du Directeur général "Vers un développement inclusif et durable en Afrique par le travail décent".
3. Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : Table ronde.
4. L'emploi et les nouvelles technologies : opportunités pour la jeunesse africaine : Table ronde.

5. Séance spéciale sur la Promotion et l'application des principes de la déclaration tripartite de l'OIT relative aux entreprises multinationales et à la politique sociale en Afrique
6. Séance d'information sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre pour le développement.
7. Séance d'information sur une stratégie cadre relative à l'engagement de l'OIT pour la promotion du travail décent dans les États fragiles de la région Afrique.
8. Séance d'information sur la stratégie de coopération au développement de l'OIT.

Dialogue de haut niveau "Travail décent en Afrique, dans le contexte de l'après-2015 : droits et dialogue social pour une croissance inclusive et durable"

Cette discussion de haut niveau se tiendra sous forme de session interactive. Il n'y aura pas de déclarations préparées et les participants répondront aux questions précises posées par le modérateur. Le Directeur général de l'OIT commencera par quelques remarques préliminaires.

Commentaires généraux

Le 25 septembre 2015 les dirigeants mondiaux ont adopté l'Agenda pour le développement durable, en prenant des engagements ambitieux afin d'éradiquer la pauvreté, lutter contre les inégalités et l'injustice et s'attaquer au changement climatique d'ici 2030. L'OIT a réussi à faire inclure l'Agenda du travail décent dans les Objectifs de développement durable. En effet, le rôle du travail décent a été reconnu dans la promotion d'une croissance inclusive et les gouvernements ont été encouragés à placer l'emploi, le travail décent et la protection sociale au centre de leurs politiques.

Le secteur privé sera la principale source de création d'emplois. C'est ce secteur qui stimulera la croissance économique, qui permettra de réduire la pauvreté et d'assurer la paix sociale et la sécurité. Quel devrait alors être le rôle de l'OIT dans la mise en œuvre de l'Agenda du développement durable ?

Quelques idées :

- À ce stade, il est sans doute un peu prématuré de mentionner des *plans spécifiques d'organisations nationales d'employeurs s'engageant avec leur gouvernement,* mais les employeurs peuvent souligner leur véritable détermination et leur volonté à s'engager.
- Cependant, dans une perspective d'efficacité dans la mise en œuvre, il est très opportun de demander comment les gouvernements vont officiellement consulter les partenaires sociaux pour préparer leurs stratégies nationales.
- En ce qui concerne *le soutien que les mandants de l'OIT souhaitent obtenir du Bureau*, la priorité est d'abord de s'assurer que tout le potentiel de l'OIT est bien mobilisé afin de contribuer efficacement à la mise en œuvre de l'agenda 2030.
- Comme la planification du développement se fera au niveau national, le Bureau devrait mettre en place un soutien de renforcement des capacités ciblé pour permettre aux mandants de participer aux stratégies nationales de développement durable. Les programmes de renforcement des capacités doivent être adaptés aux besoins et aux

priorités de chaque organisation. Le Bureau devrait adopter des plans spécifiques aux programmes, disposant de ressources suffisantes et mesurables pour construire, développer et renforcer les capacités des Organisations d'Employeurs (OE).

- Les engagements de l'OIT devront être accompagnés d'une réforme de la stratégie du Bureau sur le terrain, clarifiant le rôle et renforçant l'efficacité des Programmes par pays pour la promotion du travail décent (PPTD).
- Il serait utile de procéder à un large réexamen des options politiques de croissance inclusive par la promotion du travail décent (tel que suggéré dans la question), pourvu que ces options soient abordables et réalisables au niveau pratique.
- Pour l'Afrique tous les ODD sont évidemment cruciaux, mais comme le mandat de l'OIT concerne principalement l'objectif 8, nous devrions nous concentrer sur celui-ci ainsi que sur les autres cibles liées au Programme de travail décent (paragraphe 19).
- En ce qui concerne l'objectif 8, les employeurs pourraient saisir l'opportunité pour insister sur les cibles suivantes (c'est-à-dire un environnement propice aux entreprises durables) :
  - Atteindre de meilleurs niveaux de productivité économique par la diversification, la modernisation et les innovations technologiques, y compris en se concentrant sur des secteurs à haute valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.
  - 8.3 : Promouvoir des politiques orientées vers le développement, qui encouragent les activités productives, la création d'emplois productifs, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et qui favorise la formalisation et la croissance des micros, petites et moyennes entreprises, y compris par l'accès aux services financiers.
  - Et 8.6 : D'ici à 2020, réduire de manière substantielle la proportion de jeunes sans emploi, sans éducation ou sans formation, ce qui est certainement une question essentielle en Afrique.
- Rappeler l'importance de l'objectif 16 (l'état de droit) qui revêt une importante majeure en Afrique.

Rapport du Directeur général : "Vers un développement inclusif et durable en Afrique par le travail décent"

La première partie du rapport est relativement optimiste et la deuxième plutôt négative. Bien que l'Afrique ait réalisé d'énormes progrès, il reste de nombreux défis. Les employeurs saluent la qualité du rapport.

Un des aspects importants du rapport est qu'il reconnaît l'importance de l'esprit d'entreprise en Afrique et le besoin d'avoir des entreprises durables. L'Afrique n'est pas à court d'entrepreneurs mais ceux-ci ont besoin de services d'aide au développement des entreprises et d'un environnement propice afin de pouvoir développer des entreprises durables.

L'Afrique devrait aussi tirer profit de la jeunesse de sa population pour semer les graines de l'entrepreneuriat dans ses écoles. Les organisations d'employeurs (OE) peuvent jouer un rôle important dans la promotion d'une culture de l'entrepreneuriat. L'OIT devrait encourager l'utilisation de la trousse à outils pour un environnement propice aux entreprises durables

(EESE[1]) afin d'analyser les obstacles au développement des entreprises et de proposer des recommandations. L'EESE a été utilisé par différentes organisations d'employeurs en Afrique. Le rapport reconnaît les progrès réalisés en Afrique en matière de croissance économique mais il souligne que cette croissance n'est pas assez inclusive. Il est important de signaler à ce point que des augmentations déraisonnables des salaires minimums ou des hausses des cotisations sociales pourraient conduire à une augmentation des coûts de main-d'œuvre et donc faire perdre ses avantages comparatifs à l'Afrique. Les employeurs peuvent souligner l'importance de la productivité comme le mentionne le rapport du Directeur général. Finalement, il est important que l'OIT reconnaisse que l'amélioration de la productivité est au cœur du développement économique et social. Les pays africains devraient trouver les moyens d'améliorer leur productivité.

Il convient de souligner les priorités suivantes :

- **Renforcement des capacités.** Comme il est indiqué dans le rapport, les organisations d'employeurs sont relativement faibles dans la plupart des pays. Dans d'autres pays, on trouve des OE fortes, efficaces et représentatives, qui jouent un rôle clé dans la vie économique du pays. L'OIT devrait développer la capacité des OE sur les questions techniques (entreprises durables, seuil de protection sociale, négociations collectives, santé et sécurité au travail, salaires, etc.). Les OE devraient pouvoir jouer un rôle efficace de mandant au niveau national dans les discussions avec leurs gouvernements.
- **Structure**. L'OIT devrait continuer à apporter son soutien à la réforme et au développement de la structure interne des OE (comités, niveau de branche, niveau local, etc.). L'OIT reste le principal partenaire des OE dans leur développement.
- **Les femmes dans l'entreprise.** C'est devenu une des priorités des OE partout dans le monde. L'OIT devrait appuyer les initiatives d'employeurs visant à encourager les femmes entrepreneurs et la participation des femmes au marché de l'emploi grâce au soutien des associations d'entreprises.
- **Création d'entreprises**. L'OIT devrait encourager le développement d'un environnement propice à la création et au développement d'entreprise. L'OIT devrait utiliser la trousse à outils EESE avec les organisations d'employeurs afin de promouvoir et de créer un tel environnement.
- **PPTD**. Les employeurs sont en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre des PPTD. Cependant, ils souhaiteraient rappeler à l'OIT que :
  i. Les employeurs devraient être pleinement associés à la préparation des PPTD, de manière directe et via le spécialiste ACT/EMP.
  ii. Il convient de prévoir une mise en œuvre adéquate et efficace.
  iii. Les PPTD ne devraient pas susciter d'énormes attentes tant que les fonds ne sont pas disponibles.

L'OIT devrait s'assurer que les priorités des partenaires sociaux se voient également reflétées. Les plans d'action PPTD ne devraient pas seulement comprendre des activités tripartites.

[1] Trousse à outils de l'OIT: "Environnement propice aux entreprises durables"(EESE) *(en anglais)*

Emploi et nouvelles technologies : des opportunités pour la jeunesse africaine

- Le chômage est un problème crucial en Afrique.
- L'économie informelle est très répandue, elle représente à elle seule plus de 70% du PIB de certains pays.
- Le chômage des jeunes est également une préoccupation majeure.
- Il faut revoir l'éducation et le développement des compétences, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies.
- Il existe des défis au niveau des infrastructures, comme l'accès aux nouvelles technologies, en termes de couverture, manque d'accès à l'internet haut débit, coûts d'installation, etc.
- Les économies africaines sont dominées par des secteurs qui utilisent peu les nouvelles technologies, comme l'agriculture et le tourisme.

Il ne fait cependant aucun doute que les nouvelles technologies représentent un immense potentiel de création d'emplois en Afrique et ceci pour différentes raisons :

- Il s'agit d'un marché en extension.
- La population africaine est jeune et dynamique.
- Il s'agit d'un secteur qui présente un énorme potentiel d'ajout de valeur, de croissance et de création de richesses.
- La téléphonie mobile a par exemple connu une croissance exponentielle.
- Les revenus sont plus élevés et donc susceptibles de donner naissance à une importante classe moyenne.
- L'utilisation des nouvelles technologies peut rendre les secteurs traditionnels plus productifs.

Que devrait faire l'OIT ?

- Aider les pays à identifier leurs faiblesses en matière d'utilisation des nouvelles technologies.
- Identifier les déficits de compétences et adapter les formations aux besoins des entreprises.
- Créer des liens entre l'éducation, la formation et les entreprises.
- Développer des programmes de formation en nouvelles technologies, à la fois à l'école et dans les institutions de formation professionnelle.
- Développer l'apprentissage continu en nouvelles technologies, pour que les employés puissent changer d'emploi.
- Les entreprises devraient également développer leurs propres formations en nouvelles technologies.
- Encourager les investissements en nouvelles technologies, tant locales qu'étrangères.
- Encourager les pays à investir dans les infrastructures.
- Encourager la création d'entreprises en nouvelles technologies.

- Encourager la coopération régionale pour stimuler l'investissement, en particulier pour l'accès à la fibre optique.

Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : Table ronde

Cette discussion intervient juste après l'adoption de la nouvelle Recommandation 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les employeurs se félicitent que ce point soit mis à l'ordre du jour et insistent sur l'importance qu'ils attachent à l'action de suivi de cette recommandation. Il est demandé à l'OIT de :

- Développer une stratégie pour promouvoir et soutenir la mise en œuvre de la recommandation, y compris par :
  - Des initiatives appropriées destinées à sensibiliser à la mise en œuvre généralisée de la recommandation.
  - Le renforcement des capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de leur permettre d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer des politiques et des programmes nationaux pour faciliter la transition vers la formalité.
  - Le soutien aux processus de dialogue national en matière d'élaboration, mise en œuvre et contrôle de cadres politiques intégrés au niveau national pour faciliter la transition vers l'économie formelle.
  - La promotion de la coopération et du partenariat avec les organisations internationales concernées afin de soutenir le développement de politiques et d'initiatives permettant de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Afin d'encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les employeurs demandent de :

- Elaborer une stratégie de croissance inclusive qui favoriserait l'extension de l'économie formelle et la création d'emplois décents et productifs.
- Promouvoir un environnement propice aux entreprises et aux investissements
- Favoriser l'accès à la terre et aux droits fonciers.
- Utiliser et développer l'esprit d'entreprise des acteurs de l'économie informelle.
- Eliminer les obstacles à la transition de l'économie formelle comme ceux liés à l'enregistrement, la taxation et la conformité avec les lois et règlements.
- Promouvoir les micros, petites et moyennes entreprises et leur fournir des mesures incitatives pour favoriser leur croissance.
- Promouvoir l'accès à l'éducation, l'apprentissage continu et le développement des compétences.
- Faciliter l'accès aux services financiers.
- Permettre l'accès aux services de développement des entreprises.
- Faciliter l'accès aux marchés.
- Donner accès aux infrastructures et aux technologies, entre autres.

Séance spéciale sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique

Les employeurs ont toujours soutenu la Déclaration de l'OIT sur les EMN. C'est un instrument important dans le débat sur la RSE, pleinement reconnu dans la stratégie RSE de la commission européenne et d'autres instruments comme les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui ont repris de nombreuses dispositions de la Déclaration de l'OIT sur les EMN dans le chapitre sur l'Emploi.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN se distingue des autres instruments internationaux sur la RSE car elle est tripartite. Ce qui signifie qu'elle est soutenue dans le monde entier par les trois mandants de l'OIT. Cela implique aussi qu'elle ne s'adresse pas seulement aux entreprises mais également aux gouvernements et aux partenaires sociaux. Cette caractéristique constitue la vraie force de cet instrument, car elle reflète le fait que chacun des différents acteurs a un rôle spécifique à jouer. Le cadre des Nations Unies "protéger-respecter-réparer" relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a adopté une approche similaire trente-et-un ans plus tard.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN est particulièrement importante pour l'Afrique, au vu des préoccupations exprimées dans l'étude sur les opportunités assez limitées pour l'économie et la main-d'œuvre locales de bénéficier d'investissements directs étrangers (IDE). Au paragraphe 18 de la Déclaration de l'OIT sur les EMN, il est dit que "Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux" ; le paragraphe 20 rappelle aux entreprises multinationales qu'elles "devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières" et le paragraphe 30 dit que "les entreprises multinationales devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée".

Cependant, comme il a été mentionné, la Déclaration ne s'adresse pas seulement aux entreprises, mais aussi aux gouvernements. Ils ont le devoir de créer des cadres propices. Toutefois dans de trop nombreux pays, il n'y a pas de système adéquat d'éducation et formation professionnelle (EFP). Les partenaires sociaux ne sont pas suffisamment impliqués dans la gouvernance des systèmes d'EFP ; les conditions générales ne contribuent pas à ce que les entreprises embauchent des apprentis ; les systèmes d'EFP ne concernent que quelques professions, etc. L'Afrique n'est pas une exception à cet égard. Dans le G20 par exemple, alors que le B20-L20 s'est mis d'accord sur des principes communs d'apprentissage de qualité, et bien que les gouvernements du G20 se soient engagés maintes et maintes fois à créer des systèmes d'EFP adaptés aux besoins du marché du travail, les mesures au niveau national sont décevantes. De plus certaines études - de la Banque Mondiale par exemple - montrent que dans de nombreux pays africains il est encore beaucoup trop difficile de créer une entreprise et de la faire progresser. Les conditions générales ne sont pas suffisantes pour permettre aux pays d'optimiser leur potentiel d'investissements directs étrangers pour plus de croissance et d'emplois.

La manière la plus efficace de promouvoir cet instrument consiste en une assistance concrète au niveau national dans laquelle gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, et EMN, sont impliqués pour améliorer la situation sur le terrain. Le succès

appelle le succès. Le fait que la Déclaration de l'OIT sur les EMN réunisse les mandants tripartites nationaux et les EMN pour améliorer une situation spécifique, lui donne vraiment le potentiel de promouvoir des améliorations durables sur le terrain.

Les employeurs pourraient envisager de mettre en place un projet plus vaste dans lequel des EMN de diverses régions du monde et les mandants tripartites de différents pays africains se réuniraient pour apprendre les uns des autres en ce qui concerne les attentes des EMN et des mandants tripartites locaux ; quels sont les obstacles à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur les EMN ; quels sont les facteurs de réussite, etc. L'OIE et la CSI devraient être pleinement impliquées pour garantir que les enseignements tirés puissent être reproduits et suivis dans d'autres régions.

Finalement, les employeurs souhaitent également souligner l'importance et l'utilité du *Helpdesk* du BIT, qui a été très performant en donnant aux entreprises et aux partenaires sociaux l'information dont ils avaient besoin pour mettre en œuvre la Déclaration. L'OIT a été un véritable précurseur avec le *Helpdesk*. A notre connaissance, il n'y a aucune autre organisation internationale offrant un tel service aux entreprises et aux partenaires sociaux. Nous devons mieux promouvoir le *Helpdesk* auprès des mandants africains.

ENGAGEMENT DE L'OIT DANS LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT DANS LES ÉTATS FRAGILES DE LA RÉGION AFRIQUE

Il existe de bonnes opportunités d'accroître l'engagement de l'OIT dans les États fragiles, surtout avec une plus grande attention internationale portée aux pays en situation de fragilité.

La stratégie proposée est conforme aux dix principes d'engagement dans les États fragiles et spécialement avec le fait que le contexte local devrait être le point de départ du développement de toute réponse.

Ces stratégies devraient évidemment répondre aux besoins immédiats, mais aussi jeter les bases pour une reprise économique durable à plus long terme.

La stratégie proposée repose sur les avantages comparatifs de l'OIT avec ses deux priorités : 1) renforcement des institutions, processus et mécanismes pour un emploi de qualité et création de moyens de subsistance et 2) promotion du développement inclusif.

L'engagement de l'OIT tel qu'il est proposé dans la stratégie, devra être plus spécifique.

La stratégie place la promotion de l'emploi au centre de l'intervention de l'OIT et reconnaît le rôle important joué par le secteur privé dans le processus de reprise économique.

Les organisations d'employeurs sont souvent marginalisées dans la mise en œuvre de leurs interventions, surtout quand elles se font dans des situations d'urgence et dans le cadre d'initiatives inter-organisations. Le soutien aux organisations d'employeurs devrait être un élément essentiel de ces stratégies. Dans certains cas cela peut également signifier qu'il faudra contribuer à rétablir leurs capacités opérationnelles de base afin de pouvoir entamer un dialogue social, plaider en faveur de la participation du secteur privé dans des activités de consolidation de la paix et d'élaboration de politiques, etc.

C'est pourquoi il convient de noter que l'intensification du travail sur l'environnement propice est le premier domaine d'intérêt de la stratégie et que les principales activités dans ce domaine comprennent le renforcement des capacités des partenaires sociaux afin d'améliorer leur participation à l'élaboration et à l'application de politiques. Les activités

devraient également englober des activités de promotion basées sur des données factuelles pour un environnement propice à la création ou à la reprise d'activités économiques.

Le deuxième domaine d'intérêt intitulé "accompagner la croissance des opportunités d'emploi et des moyens de subsistance" implique le développement des compétences et de l'entrepreneuriat. Le manque d'opportunités d'emploi et de revenu pour les jeunes constitue un risque majeur pour la stabilité des États les plus fragiles. Il faudrait mettre l'accent sur des activités destinées à la jeunesse qui auront un impact à long terme sur les communautés locales.

Le deuxième domaine prioritaire est son centre d'intérêt pour "la promotion de la protection sociale et de l'équité et des droits au travail" reprend des activités très diverses qui peuvent poser problème en termes de durabilité et de timing. C'est particulièrement le cas avec "l'élargissement de la protection sociale et des droits au travail" dans le contexte d'une économie qui tente de se redresser après une crise ou un conflit.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie, le document soulève des questions importantes :

- Il est effectivement important de tenir compte des contraintes liées à la présence limitée de l'OIT dans certains pays, ce qui peut compliquer le fait d'aller au-delà de la mise en œuvre de projets.
- Un engagement accru de l'OIT dans les États fragiles nécessitera des ressources humaines et financières.
- La stratégie n'aborde pas la question du renforcement de capacités des équipes de l'OIT pour élaborer des programmes et des plans de travail appropriés dans des milieux fragiles.
- La stratégie ne donne pas d'indications sur les moyens de promouvoir l'appropriation nationale pour assurer la durabilité des interventions de l'OIT et créer un impact et un changement visible.

Séance d'information sur la gouvernance de la migration de main d'œuvre pour le développement

- Une question sensible :
  - La libre circulation des travailleurs est une question délicate qui revient fréquemment en parlant des processus d'intégration régionale en Afrique.
  - La plupart des pays africains doivent faire face à l'arrivée de réfugiés ou d'immigrés clandestins.
  - Certaines compétences manquent sur le marché de l'emploi local ; certaines entreprises doivent embaucher à l'étranger.
  - Les droits des travailleurs migrants sont souvent bafoués (par ex. les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants dans l'agriculture).
  - Dans l'économie informelle, les travailleurs migrants n'ont souvent aucun droit.
  - Manque de législation adaptée et de politiques migratoires dans la plupart des pays.

- Les questions migratoires sont devenues trop politiques, provoquant ainsi des tensions et des conflits entre les populations locales et les migrants (par ex. dans le Sud Soudan) ; augmentation de la xénophobie ces dernières années.
- Le problème du terrorisme a exacerbé la question de la migration (par ex. au Sahel avec les migrants venant du Mali, de Libye, du Sud Soudan, etc.)
- Les migrants veulent échapper à la misère et au manque de liberté et espèrent trouver mieux ailleurs. Il reste beaucoup à faire dans les pays hôtes.
- Dans certains pays, le développement économique est fortement touché par la fuite des cerveaux et le gaspillage des compétences.
- Le secteur privé est favorable à des politiques migratoires comme source d'échange et d'emploi. Il préconise cependant des politiques migratoires réglementées.
- L'OIE et la CIETT ont participé à une initiative lancée par l'OIM sur le recrutement "éthique".

- Que faut-il faire ?
  - Encourager l'Union Africaine à réguler les flux migratoires. Le document de l'OIT mentionne huit Plans d'action/Déclarations de l'UA entre 2004 et 2015. Qu'a-t-on fait concrètement ?
  - L'OIT devrait encourager la mise en œuvre de ces Plans d'action/Déclarations.
  - Analyser les besoins du marché de l'emploi et identifier les lacunes. Aider les entreprises à trouver les bonnes personnes (mêmes droits pour les travailleurs migrants et locaux).
  - Soutenir les travailleurs migrants en termes de :
    - Reconnaissance ou adaptation des qualifications ou compétences acquises
    - Compétences techniques
    - Compétences linguistiques
    - Encourager la formation des travailleurs migrants sur le site de l'entreprise
    - Soutenir l'intégration familiale.
  - Encourager le développement économique et social d'un pays pour essayer de maintenir le capital humain.
  - Encourager la libre circulation des travailleurs au niveau sous-régional (par ex. dans les pays du Maghreb).

Programme conjoint sur la migration de main-d'œuvre (JLMP)

- Les employeurs se félicitent des efforts conjoints de l'ONU et des autres agences pour faire face à la question migratoire. Ils appuient pleinement le JLMP.
- Les employeurs partagent les opinions exprimées dans le document concernant les principaux défis. Il est toutefois important de mettre l'accent sur les points de vue des entreprises :
  - L'inadéquation des compétences sur le marché de l'emploi actuel.

- La nécessité de trouver les bonnes compétences, même à l'étranger.
- L'importance des travailleurs migrants dans certains secteurs économiques clés.
- L'absence de migration peut porter préjudice à l'économie nationale.
- L'importance de mieux intégrer les travailleurs migrants dans la main-d'œuvre et dans l'ensemble de la société.

- Les organisations d'employeurs devraient participer à la gouvernance de la migration de main-d'œuvre au niveau national. Pour ce faire, elles doivent profiter des ateliers de sensibilisation et des programmes de renforcement des capacités. Dans la plupart des cas, les organisations d'employeurs ont des capacités restreintes pour véritablement prendre part à de tels programmes sur la migration (peu de personnel et connaissances limitées). L'OIT devrait développer des programmes pour augmenter la sensibilisation des entreprises aux défis migratoires.
- En tant qu'organisation tripartite, l'OIT devrait s'assurer que les partenaires sociaux (mandants OIT) sont pleinement impliqués dans la mise en œuvre du JLMP. Il est particulièrement important que les organisations d'employeurs soient représentées dans le Conseil de direction et de coordination du Programme (PSCC). Il est mentionné que les organisations locales d'employeurs seront impliquées. Il faut maintenant concrétiser.
- Il est important de se coordonner avec d'autres régions (l'Europe comme pays de destination), mais aussi l'Asie (pays d'origine comme la Chine, la Syrie, les Philippines, le Liban) et les pays de destination (par ex. les pays du Golfe).
- Jusqu'à présent le Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre s'est principalement concentré sur des études et des conférences régionales. Les employeurs attendent des résultats concrets et mesurables. Pour ce faire, le Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre devrait également développer et soutenir des activités au niveau national – de telles activités sont-elles prévues ?

******