



Document de position OIE sur la migration de main-d'œuvre

Décembre 2018



A powerful
and balanced
voice for business

Introduction

Les questions de politique migratoire sont récemment passées à l'avant-plan des agendas nationaux et multilatéraux. Les pays d'origine, de transit et de destination font face à des problèmes humanitaires et de développement dans la gestion de la circulation d'un nombre accru de migrants économiques et de réfugiés, se déplaçant par le biais de canaux tant officiels qu'irréguliers. Certains pays connaissent un sentiment de crise. Presque partout, un climat de plus en plus politisé, marqué par l'émotion et la négativité, contamine le discours public et les décisions politiques autour de tous les aspects des phénomènes migratoires, y compris la migration légale de la main-d'œuvre qui, pour autant qu'elle soit encadrée de manière adéquate, est un élément essentiel pour répondre aux besoins des entreprises et assurer la réussite économique à long terme.

Ce document sera concentré sur le rôle et l'importance de la possibilité d'embauches et de recrutements transfrontaliers pour la marche régulière des entreprises. Il expose le point de vue des employeurs sur la migration internationale de la main-d'œuvre, passe en revue les développements récents et explique les positions de l'OIE en matière de politique migratoire internationale, en particulier pour ce qui touche à la lutte contre les pratiques abusives et peu scrupuleuses de recrutement de travailleurs peu qualifiés, la promotion du développement des compétences et la migration de personnels qualifiés.

Le point de vue des employeurs

Les migrations de main-d'œuvre soulèvent des questions complexes et sensibles d'ordre politique, économique et/ou social, tout en posant une série de défis législatifs et de réglementation. Des preuves fiables¹ montrent que, sur le long terme, la migration régulière n'offre pas seulement des opportunités économiques aux migrants et à leurs familles, mais est aussi un moteur de croissance économique, et que les migrants en situation régulière apportent une contribution nette positive aux économies et aux sociétés dans lesquelles ils vivent et travaillent. Néanmoins, les gouvernements doivent répondre aux perceptions selon lesquelles les travailleurs étrangers tirent les salaires à la baisse et limitent les possibilités d'emploi des travailleurs autochtones, doublées de l'idée que la migration s'accompagne de conditions de travail et d'abus inacceptables.

Par ailleurs, des mouvements importants de réfugiés dans certaines parties du monde mettent à l'épreuve les ressources publiques, suscitent des tensions sociales et politiques, et débouchent sur des crises humanitaires. Un grand nombre d'entreprises ont réagi aux défis récemment posés par des déplacements de réfugiés par le biais de programmes philanthropiques et de responsabilité sociale. Ce sont autant d'efforts que nous louons et encourageons. Toutefois, le présent document met l'accent sur le rôle et l'importance de la capacité d'embaucher et de recruter au-delà des frontières dans le cadre des activités commerciales normales des entreprises.

“ Les entreprises rapportent qu'elles ne peuvent trouver sur le marché local les compétences dont elles ont besoin en cas d'expansion. Prévisibilité et adaptabilité sont des éléments essentiels dans le maintien de la conformité. ”

¹ Voir le rapport de l'OCDE/OIT "Comment les immigrants contribuent à l'économie des pays en développement", 2018

Les employeurs considèrent la migration régulière comme un phénomène nécessaire et positif. Bien gérée et maîtrisée, c'est une voie d'accomplissement des aspirations personnelles, d'équilibre de l'offre et de la demande d'emploi, de stimulation de l'innovation et de transfert et diffusion des compétences. La fermeture radicale des frontières aux migrants est préjudiciable aux entreprises dans leurs différents besoins de compétences. Le protectionnisme des marchés du travail peut avoir des effets dévastateurs

leur personnel - ont tout à gagner de législations et de politiques nationales claires, transparentes et efficaces en matière d'immigration qui puissent permettre la circulation des travailleurs pour les employer là et au moment où l'on a besoin d'eux, et qui soient, dans la mesure du possible, cohérentes et compatibles entre les pays. Des systèmes trop complexes, et quelquefois soumis à des changements fréquents, entravent le respect des lois nationales et menacent les protections du marché de l'emploi. De même, ils rendent

Quelques défis qu'affronte une entreprise du Bangladesh dans la gestion de la mobilité des compétences et les transferts de technologies entre pays :

1) Les défis de la mobilité des compétences : Le personnel étranger qualifié peut travailler au Bangladesh à condition d'avoir un permis de travail délivré par l'Agence de développement des investissements du Bangladesh (BIDA) et un visa de travailleur. La durée du visa est de 1 an ; il doit être renouvelé tous les ans. Ces démarches nécessitent un nombre important de documents et entraînent un temps de traitement considérable. En outre, une personne étrangère ne peut travailler au Bangladesh que pendant 5 ans au maximum, ce qui entrave la planification à long terme des ressources humaines des organisations.

2) Envoi d'argent à l'étranger : Les travailleurs étrangers au Bangladesh sont autorisés à envoyer à l'étranger 75 % de leur salaire de base et ont l'obligation de dépenser le reste dans le pays. De ce fait, ils éprouvent des difficultés à soutenir financièrement leur famille dans leur pays d'origine.

3) Paiement de frais : L'entreprise est tenue de payer des royalties, des commissions de savoir-faire technique, des coûts de développement pour logiciels et bien d'autres frais à une société indienne. Le paiement de ces frais dans un pays étranger implique un traitement fastidieux et une documentation importante. De plus, l'entreprise, dans la plupart des cas, doit faire approuver individuellement chaque opération de paiement.

pour les entreprises, lorsqu'il empêche les employeurs d'engager des travailleurs étrangers qualifiés.

Certes, les besoins du marché du travail et les intérêts du secteur privé quant à la politique migratoire varient beaucoup selon les entreprises, secteurs d'activité, pays et régions. Cependant, les employeurs - ainsi que

plus difficile pour les entreprises le recrutement des compétences dont elles ont besoin et, aux migrants, la poursuite de leur carrière professionnelle et le soutien à leur famille.

En outre, des politiques de migration claires et bien mises en œuvre sont une partie intégrante du cadre légal et réglementaire nécessaire

Balco Australia :

Balco Australia est un important exportateur de foin d'avoine. La société a été fondée par quatre agriculteurs locaux et a ses établissements à Balaklava et à Bowmans. Elle compte aujourd'hui chaque année parmi les 2 ou 3 principaux exportateurs d'Australie, sa production étant destinée avant tout au Japon et à la Chine. L'activité a été lancée en 1990 dans un souci de diversification, mais aussi pour retenir les jeunes dans la région. Dans les années 2000, tout comme beaucoup d'autres entreprises de la région, Balco avait du mal à attirer un personnel local suffisant pour soutenir sa croissance ; c'est alors qu'elle a pu embaucher 6 travailleurs philippins qualifiés dans un groupe de 457 personnes munies d'un visa. Tous les travailleurs immigrés de cette première campagne d'engagements sont restés dans l'entreprise pendant au moins 7 ans, et certains y travaillent toujours. Depuis, de nombreux amis et proches de ces premiers migrants ont rejoint Balco. La direction de Balco a la conviction que l'aide qu'ils ont apportée et l'enthousiasme dont ils ont fait preuve, ont été un facteur essentiel du maintien et de la croissance de l'activité de l'entreprise, en particulier pendant les périodes de pointe. Balco, qui a également contribué à faire reconnaître les compétences professionnelles de ses travailleurs migrants en Australie, estime qu'ils constituent un apport bienvenu à la communauté locale.

Le contexte de l'Australie-Méridionale :

- « Comptables ou architectes, boulangers ou maçons, l'Australie-Méridionale connaît une pénurie de travailleurs qualifiés dans toute une série de domaines, cette pénurie étant criante dans certaines régions. »
- « 71 % des entreprises en Australie-Méridionale sont confrontées à des pénuries de qualifications qui ne peuvent être résolues que par une politique de migration ciblée et politique de migration induite par la demande, permettant d'assurer la continuité et la durabilité de leur activité et, finalement, leur croissance. »
- « 68 % des entreprises d'Australie-Méridionale soutiennent une politique publique visant à promouvoir de façon spécifique l'accroissement de la population dans leurs régions, ce qui comporte par définition une politique de migration. »
- « Alors que tout l'état d'Australie-Méridionale passe de l'industrie manufacturière traditionnelle, dont l'automobile et la chaîne d'approvisionnement qui en dépend, à des modes de production avancés et des secteurs d'activité tels que la santé et les biotechnologies, la défense et d'autres, qui tous nécessitent une main-d'œuvre hautement qualifiée, il est impératif de définir une politique de migration permettant la mobilité des compétences au plan international pour donner du souffle aux industries du futur. »

pour soutenir des environnements d'affaires propices à la croissance et au développement économiques. Cela implique non seulement que les gouvernements doivent être sensibles au rôle des migrations et de mobilité des compétences dans la stimulation de l'innovation, la productivité et l'esprit d'entreprise, mais aussi que la cohérence, la

communication et la coopération entre ministères, départements et agences gouvernementales sont des facteurs essentiels pour que les politiques du travail aient les effets escomptés afin de répondre aux besoins des entreprises et de la société.

En l'absence d'un cadre réglementaire approprié, embaucher des travailleurs venus

d'autres pays est une opération très onéreuse pour les employeurs. Ces surcoûts sont difficiles à supporter en particulier pour les PME et les employeurs de pays en développement, qui subissent également des pénuries croissantes de main-d'œuvre qualifiée. Pour ces acteurs, la mobilité des talents est une nécessité. De par leur organisation et leurs activités, de nombreuses entreprises ont besoin de mouvements fréquents de personnel, d'informations et d'opérations entre pays.

Pour ces raisons, les entreprises ont tout à gagner à œuvrer de concert avec les gouvernements à l'élaboration de politiques migratoires cohérentes et stables, qui soient de nature à faciliter la circulation de la main-d'œuvre dans l'ensemble des domaines de compétences.

Les entreprises et la gouvernance de la migration internationale

Les entreprises ont fréquemment, et parfois de manière intensive, recours aux systèmes migratoires nationaux. Leur expérience pratique des lois, procédures et politiques en matière d'immigration, de même que leur connaissance des tendances émergentes du marché et du recrutement, peut être une importante source d'informations pour les gouvernements et les organisations internationales. De ce fait, la participation du secteur privé n'est pas seulement essentielle à l'élaboration de systèmes migratoires judicieusement réglementés ; elle est aussi parfaitement légitime, le secteur privé étant une des principales parties prenantes dans cette thématique.

Le Forum des entreprises du FMMD

Jusqu'à récemment, il était difficile d'envisager une participation organisée du secteur privé au niveau international - notamment en raison de

l'absence de cadre complet et moderne de gouvernance des migrations internationales.

L'importance d'un mécanisme de mobilité régionale pour les entreprises, vue selon un employeur de Malaisie :

Une interaction active entre les entreprises et le gouvernement est une nécessité pour l'élaboration de réformes. Je recommanderais une migration sans frontières assortie d'un contrôle adéquat. Le principal problème n'est pas la main-d'œuvre, mais le système public, qui n'est ni efficace ni transparent, et ouvre la voie à l'exploitation des travailleurs. Un système à guichet unique et une réduction des formalités pourrait faciliter les mouvements migratoires des travailleurs et des talents, mettant leurs entreprises davantage en mesure de répondre à leurs besoins en temps utile, ce qui se traduira par une plus grande productivité économique. En outre, une mobilité des talents sans frontières créera des relations bilatérales plus solides entre les pays, en créant de la confiance et en maintenant celle-ci par un contrôle plus responsable.

Les gouvernements ont tenté de combler partiellement cette lacune par la création du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD). Sans être un organe de gouvernance ou de décision politique, le FMMD s'est avéré une plate-forme intergouvernementale utile pour le partage d'expériences et de bonnes pratiques. En 2015, les États participant au FMMD ont créé un instrument de participation pour les entreprises : le Forum des entreprises du FMMD. L'OIE a joué un rôle important dans la

mise en place du Forum des entreprises, au travers duquel les organisations d'employeurs et leurs affiliés peuvent apporter leur expertise et conseiller les gouvernements sur certains aspects des politiques de migration de la main-d'œuvre. L'objectif fondamental du Forum des entreprises, basé au siège de l'OIE à Genève, est de parvenir à un environnement réglementaire dans lequel les politiques de migration de la main-d'œuvre soutiennent le développement des entreprises afin de créer des opportunités d'emploi et de la prospérité économique.

Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM)

Le Forum des entreprises a également été un canal efficace pour la participation du secteur privé dans les efforts en cours de la part des Nations unies en vue de réduire le déficit de gouvernance en matière de politiques migratoires. En 2016, le Secrétaire général des Nations unies a réuni un Sommet de haut niveau pour appeler les États membres à progresser vers un Pacte mondial sur la migration (PMM)². En juillet 2018, après six cycles de négociations intenses menées au siège des Nations unies à New York, les États membres sont convenus d'un texte qui a été adopté officiellement lors d'une conférence mondiale à Marrakech au Maroc en décembre 2018.

Par le biais du Forum des entreprises, l'OIE a occupé un statut d'observateur pendant l'ensemble des négociations et y a représenté les intérêts des employeurs. Tout en se focalisant principalement sur la protection des droits des migrants, le PMM contient des passages consacrés à l'importance des besoins du marché du travail, de programmes prévisibles de mobilité de la main-d'œuvre et

du rôle et de l'expertise du secteur privé, en particulier pour l'identification des besoins en compétences.

Intégration régionale et mobilité des compétences – de quoi les entreprises ont-elles besoin ?

La libre circulation des personnes, associée au droit au travail, se trouve à des stades de développement divers selon les régions du monde. L'UE possède le système le plus avancé, alors que d'autres régions en sont à identifier les solutions les plus appropriées. L'UE permet certes une libre mobilité, mais l'absence d'une politique de migration efficace demeure un problème fondamental, source de tensions dans les relations et d'évolution politique au sein de l'UE. En Asie, les employeurs saluent et respectent les accords mutuels de reconnaissance de compétences entre pays. Néanmoins, des permis de travail restent nécessaires pour pratiquement toutes les professions, une situation qui, du point de vue des employeurs, demanderait à être améliorée. Le régime sans visa dans l'espace de l'ASEAN est prometteur mais attend son application.

En Afrique, dans l'espace de la CDAA, les entreprises sont bien conscientes de la valeur d'un dialogue poursuivi et d'une invitation à une plus grande participation des organisations des employeurs afin d'assurer que les réalités du marché du travail soient

² Le PMM est un instrument juridiquement non contraignant, abordant l'ensemble des dimensions de la migration internationale d'une manière holistique et complète. Il a pour but de faciliter des migrations sûres, ordonnées et régulières tout en réduisant l'incidence et les effets négatifs de la migration irrégulière/illégale par la coopération internationale. Le processus du PMM s'est déroulé en parallèle à la négociation d'un Pacte mondial sur les réfugiés, à laquelle l'OIE n'a pas participé.

La plupart des suggestions de l'OIE liées spécifiquement à la mobilité des compétences ont été adoptées dans les chapitres 5 et 18 du texte. Les principales en sont les suivantes :

- un passage sur le besoin de politiques de migration prévisibles et transparentes, qui reflètent les réalités démographiques et les besoins du marché du travail ;
- un passage spécifique sur la nécessité de programmes souples de mobilité des travailleurs ;
- de nombreuses références au besoin de coopération avec le secteur privé et les employeurs, afin de bénéficier de leur expertise technique et de leur expérience de terrain ; un de ces passages renvoie spécialement au Forum des entreprises du FMMD ; et

- l'accent mis sur le développement des compétences et la reconnaissance des qualifications étrangères.

Le PMM est un ensemble non contraignant de bonnes pratiques et d'actions recommandées. Toutes ses dispositions ne s'appliquent pas nécessairement dans chaque contexte national. De même, tous les gouvernements et toutes les entreprises ne souscriront pas forcément à chacune de ces dispositions. Néanmoins, en raison de l'importance donnée dans ce document aux préoccupations et aux priorités du secteur privé, et reconnaissant l'importance à la fois symbolique et pratique d'une meilleure gouvernance en matière de migration, l'OIE soutient l'adoption du PMM par les gouvernements. Une telle adoption n'est toutefois qu'un premier pas.

Expérience du Canada :

Le Conseil des technologies de l'information et des communications du Canada propose un programme mettant en contact les nouveaux arrivants avec des chefs d'entreprise pour favoriser leur intégration sur le marché du travail. Ces employeurs acceptent un rôle de coach vis-à-vis des nouveaux venus qualifiés en TIC. On trouvera ci-dessous le témoignage d'un de ces dirigeants d'entreprise.

« J'ai travaillé avec de nouveaux Canadiens depuis plusieurs années maintenant, et je peux assurer que le coaching a fait de moi un meilleur leader. Je comprends mieux les personnes d'origines diverses, je peux mieux considérer les choses de leur point de vue. De plus, je suis amené à partager leurs expériences, avec, au final, la récompense de les voir devenir un membre actif et utile de notre société. J'ai recruté un certain nombre de connaissances personnelles dans un rôle de coach, et toutes ont apprécié l'expérience. Elles n'en retirent pas seulement un bénéfice personnel, celui que j'ai évoqué plus haut, mais peuvent clairement se rendre compte de ce qu'il y a de positif à "redonner" dans une rencontre interpersonnelle. Je ne peux que recommander vivement à d'autres personnes de s'impliquer dans cette démarche et à devenir coach à leur tour. Le temps qu'on y investit se traduit par une plus-value formidable. Accueillir davantage de personnes qualifiées du monde entier au Canada accroît notre compétitivité au plan international. Les équipes diversifiées sont des équipes innovantes. »

Chris Hamoen, Fondateur et PDG d'Account HQ (employeur technologique canadien)

Moteurs de la migration

La démographie est clairement une raison fondamentale de migration de la main-d'œuvre. Les économies développées connaissent un vieillissement rapide. Il sera difficile de remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite dans les années à venir, et les responsables de recrutement du monde entier signalent un manque important de compétences sur le marché de l'emploi. Dans le même temps, un plus grand accès à l'enseignement, dans le pays et à l'étranger, pour les habitants de pays en développement a créé un nouveau réservoir de travailleurs qualifiés. Beaucoup de pays de l'OCDE font dès à présent appel à un nombre considérable de migrants hautement qualifiés pour maintenir leur croissance économique.

Quant aux pays en développement, on s'attend à ce qu'ils forment davantage de travailleurs à divers niveaux de compétence que leurs économies ne pourront en absorber. Dans bien des cas, la migration résulte de la faiblesse des perspectives des intéressés sur le marché du

travail dans leur pays. C'est pourquoi, pour les gouvernements, une pierre angulaire de la gestion de la migration mondiale de la main-d'œuvre doit consister à améliorer le fonctionnement des marchés du travail et la qualité des emplois proposés, de même qu'à lutter contre l'emploi informel. Ce défi s'impose au niveau mondial et concerne toutes les catégories de compétences, dans la mesure où les pays développés comme les pays en développement doivent s'attendre à des besoins en qualifications non comblés, l'enseignement et la formation ne suffisant pas à répondre aux besoins des entreprises. À cet égard, les possibilités d'étude, de formation et de travail à l'étranger constituent un élément important. Une meilleure mobilité mondiale peut accroître les opportunités d'emploi au pays, grâce à l'acquisition ailleurs d'une expertise grâce à laquelle des entreprises pourront étendre leurs activités dans le pays d'origine, ou par des possibilités d'acquisition d'une expérience de travail qu'un travailleur local - par migration circulaire - pourra à son retour mettre à profit pour contribuer au

La formation des migrants : le modèle indien

L'Inde gère un des plus vastes programmes de formation au monde (400 millions sur 10 ans). Dans le cadre de cette initiative et la mission "Skill India", le Ministère indien de la Formation professionnelle et de l'Entrepreneuriat crée des *India International Skill Centres* (IISC) pour proposer des formations et des certifications fondées sur des normes internationales. 50 centres doivent être ouverts (15 existent déjà pour des secteurs tels que la vente au détail, le tourisme et l'hôtellerie, les soins de santé, l'automobile et la sécurité). Ces centres sont pour la plupart gérés par des organisations du secteur privé. De 2016 à 2018, l'initiative a déjà placé plus de 15 000 candidats dans plus de 17 pays, dans 16 secteurs et pour plus de 150 fonctions. La capsule de formation s'attache aux compétences spécifiques au domaine et langagières, aux compétences à l'international avec une spécificité par pays, et comprend un module de culture numérique. Le programme est assorti d'une "reconnaissance mutuelle" des compétences entre pays et une évaluation permanente des secteurs et des fonctions. Cette réciprocité existe actuellement avec le Royaume-Uni, Singapour, les É.A.U., la Suède, le Canada et l'Australie ; d'autres pays devraient suivre.

L'objectif est de pallier le manque mondial de main-d'œuvre qualifiée dans les années à venir, en profitant du dividende démographique de la jeune population active de l'Inde.

développement économique de son pays d'origine. Dans les deux cas, de meilleurs programmes de mobilité sont susceptibles d'aider les pays en développement.

Bien entendu, à ces grandes tendances démographiques s'opposent des différences régionales significatives. L'OIE, s'adressant aux gouvernements et employeurs en Afrique, Amérique latine, Europe et Asie a identifié un ensemble varié de programmes, mécanismes de mobilité et accords bilatéraux et régionaux destinés à répondre aux circonstances spécifiques de certains groupes de pays. En pratique, les avis et conseils des employeurs seront d'autant plus utiles qu'ils tiennent compte de telles circonstances régionales.

Parmi les moteurs et les défis, il faut citer au même titre les mutations de plus en plus rapides du monde du travail lui-même, à savoir la diversification croissante des formes de travail et les innombrables changements sociaux, technologiques et économiques que l'on rassemble sous le terme "d'Avenir du travail". Les capacités, nouvelles et à coût

être pas dans leur région ou leur pays. Ces transformations ont un impact sur une variété de cadres institutionnels et légaux, mais toutes ont en commun de valoriser et de mettre l'accent sur le développement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre, la vitesse et la flexibilité.

Pour toutes ces raisons, l'OIE et le Forum des entreprises ont concentré leur attention sur les chapitres du PMM consacrés au développement des compétences et à la mobilité, ainsi qu'au recrutement équitable et éthique de personnel peu qualifié.

Les défis des employeurs

Développement des compétences et migration de personnel qualifié

Les évolutions des modèles d'entreprise et des marchés, associées aux nouvelles réalités démographiques, imposent dans une mesure croissante aux entreprises d'engager, former et réaffecter des travailleurs qualifiés dans un espace transfrontier.

“Du côté des gouvernements, on constate souvent des incohérences ou des divergences dans les réglementations ou les politiques, de nature à empêcher dans les faits une migration efficace des travailleurs. Souvent, les intérêts des ministères de travail et de l'immigration sont en conflit, empêchant l'entrée de travailleurs étrangers dans un pays.”

L'expérience des employeurs

abordable, rendues possibles par l'automatisation, donnent naissance à de nouveaux métiers et ouvrent de nouveaux marchés. Dans le même temps, des professions ou tâches existantes disparaissent ou prennent une autre forme. De plus en plus, les individus peuvent devenir part du "cloud mondial" et recherchent des activités qui n'existent peut-

Les enquêtes et études font constamment apparaître, chez les chefs d'entreprise, la conviction que disposer des talents adéquats est le facteur le plus critique de leur croissance. De ce fait, ils ont à réfléchir sur un horizon de plusieurs décennies pour trouver un bon alignement entre la disponibilité des compétences et les opportunités du marché.

Les spécialistes en ressources humaines chargés de répondre aux besoins de leur entreprise reconnaissent que de nouvelles solutions seront nécessaires pour attirer, retenir et déployer les talents clés sur un plan mondial. De nombreuses entreprises viennent dès aujourd'hui en soutien à la formation, de l'enseignement préscolaire à l'enseignement supérieur. Elles sont à la recherche d'un personnel diversifié, recruté dans tous les segments de la société. Pour déterminer le lieu de nouvelles implantations, elles ne prennent pas seulement en compte l'environnement social, politique, réglementaire, infrastructurel et de marché, mais aussi la disponibilité d'une main-d'œuvre correctement formée. Ce calcul inclut la facilité avec laquelle les talents peuvent être transférés, dans un cadre soit national, soit transfrontalier.

La plupart des gouvernements, conscients de la nécessité d'attirer des migrants qualifiés (et les entreprises qui les emploient), disposent d'une législation en matière de migration permettant et régulant l'entrée de travailleurs étrangers qualifiés. Des problèmes de mise en œuvre demeurent toutefois : trop souvent, des procédures et réglementations lourdes, peu claires ou sans cesse modifiées, souvent adoptées en réaction à des demandes protectionnistes de la part de groupes nationaux, rendent difficile aux entreprises d'engager ou de déplacer des travailleurs qualifiés dans un autre pays ou région de manière prévisible et rentable.

Recrutement équitable et éthique

Moyennant une réglementation adéquate, les services privés d'emploi et de recrutement améliorent le fonctionnement du marché du travail en rapprochant les chercheurs d'emploi d'un travail décent, dans un espace national ou transfrontalier. Aujourd'hui, beaucoup de pays n'ont pas de cadre réglementaire adéquat pour de tels services et/ou tout simplement ne l'appliquent pas. Cela permet à des intervenants illégaux, non éthiques et/ou

criminels de tromper des chercheurs d'emploi et des travailleurs (étrangers) et de les détourner vers des emplois indécentes ou des situations de dette et de les exposer à des conditions de travail dangereuses.

Des réglementations nationales adéquates et efficaces s'imposent pour créer un équilibre entre les intérêts des chercheurs d'emploi (internationaux), des travailleurs et des entreprises sur le marché de l'emploi privé. Ce cadre réglementaire doit favoriser les conditions d'un recrutement éthique, servant d'alternative aux intervenants douteux ou criminels, tant pour les chercheurs d'emploi sur le marché du travail national que transfrontalier. La rentabilité de ces conditions est déterminée par le coût d'une violation délibérée de la loi. Au niveau national, un dialogue tripartite doit permettre la mise en place de réglementations appropriées s'adressant au secteur du recrutement.

S'assurer que les chercheurs d'emploi en situation vulnérable n'ont pas à payer pour une embauche est un élément crucial dans la promotion d'un recrutement équitable et éthique, en particulier transfrontalier.

La communauté internationale des affaires est prête à soutenir l'effort des gouvernements en vue de l'institution et de l'application des cadres réglementaires requis pour lutter contre des intervenants douteux. Par un ensemble varié d'initiatives, de programmes de qualité et de systèmes de certification aux plans national, régional et international, les entreprises et les services de recrutement privés peuvent promouvoir une embauche professionnelle et éthique, gérée par le secteur privé, susceptible de créer une alternative décente aux recrutements peu scrupuleux et contraires à l'éthique.

En Afrique du Sud, la Fédération des Associations africaines de recrutement et de placement dispose d'une politique et d'une procédure de dépôt et de plaintes de la part des membres de l'APSO et d'exposé de griefs de la part de ses affiliés. Le Code d'Éthique s'avère incitatif pour les entreprises utilisatrices pour réclamer une affiliation à l'APSO de la part de leurs fournisseurs. L'application des dispositions très formelles de la politique et de la procédure de dépôt de plaintes est surveillée par un comité éthique ayant le pouvoir de proposer des sanctions. Il existe également un droit de recours et de demande d'arbitrage.

Un organigramme expliquant le processus et d'autres informations sont disponibles sur :
<http://www.apso.co.za/?page=ethics>

Étapes suivantes

L'attention se porte à présent sur la mise en œuvre du PMM, y compris le rôle des parties prenantes. Parmi les défis, citons la coordination et la complémentarité entre les nombreux organismes et les processus à l'œuvre dans l'espace migratoire, au plan international et régional, comprenant la définition du rôle du FMMD, de l'OIT, de l'OIM et d'autres agences concernées des Nations unies. Il est prévu que l'OIM se charge de la coordination et conduise l'application du PMM.

Les employeurs possèdent une vaste expérience et une grande expertise dans les questions de migration de la main-d'œuvre. À ce titre, il convient qu'ils soient pleinement associés aux discussions et débats sur la migration aux niveaux régional, national et

Aux Pays-Bas, la SNCU (Fondation pour le respect des conventions collectives de travail pour les travailleurs intérimaires) est une initiative bipartite supervisant le respect des CCT. La "Police de la CCT" (SNC) est une initiative d'application bipartite faisant partie de la SNCU. Il existe une coopération tripartite en vue d'informer les travailleurs sur leurs droits dans le cadre de la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires et de contrôler les entreprises utilisatrices quant à leur respect de la convention. La Police de la CCT a le pouvoir d'instaurer des procédures juridiques contre les agences peu scrupuleuses qui violent les droits des travailleurs ou qui entravent le contrôle de la SNC. Les résultats des enquêtes peuvent conduire à de fortes amendes pour les agences en infraction. Il est important de noter qu'il existe une bonne coopération entre les organismes publics et privés de contrôle aux Pays-Bas. Lorsqu'un inspecteur privé constate des signes d'embauches illicites, il se met aussitôt en rapport avec les autorités publiques compétentes.

Pour les entreprises utilisatrices, il est essentiel de traiter avec des entreprises de bonne foi. Le caractère public des données d'enregistrement des agences facilite l'identification d'agences peu scrupuleuses par les entreprises utilisatrices et les pouvoirs publics.
<http://www.sncu.nl/nl>

international. À cette fin, l'OIE poursuivra sa participation au Forum des entreprises du FMMD, tout en continuant à renforcer son propre engagement au sein de l'OIM et bien entendu de l'OIT sur les questions liées à la migration.

Par exemple, une dimension importante du débat migratoire se focalise sur les manières

d'évaluer et de reconnaître les titres de compétences et ces compétences elles-mêmes, dans un grand nombre de professions réglementées et non réglementées.

L'OIT, qui dispose d'une expertise reconnue dans le domaine des compétences et des formations, devra apporter sa contribution à cette discussion. De même, dans son rôle de centre d'expertise sur les questions de travail et d'emploi, l'OIE continuera d'inciter l'OIT à promouvoir la reconnaissance de la mobilité de la main-d'œuvre en tant que facteur de croissance économique durable, dans le cadre du processus des objectifs de développement durable des Nations unies.

L'OIE poursuivra également sa participation aux travaux sur le recrutement équitable. Elle assistera ses membres dans leur plaidoyer en faveur de réglementations nationales appropriées et efficaces, qui maintiennent un équilibre entre les intérêts des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des entreprises sur le marché de l'emploi privé.

Conclusion

Les réalités démographiques et les impératifs des entreprises font ressentir le besoin d'une plus grande mobilité des travailleurs qualifiés. Dans le même temps, les abus liés à des pratiques de recrutement contraires à l'éthique font porter l'attention sur des lacunes dans la gouvernance et des manquements dans l'application d'un cadre légal et réglementaire, touchant un nombre important de personnes vulnérables. Il est d'un intérêt vital pour les employeurs que soient élaborées et promulguées des politiques et des pratiques migratoires claires et cohérentes, capables de contrer ces deux problèmes. De même, les employeurs peuvent y apporter une expérience et une expertise précieuses. L'OIE s'efforce d'informer le débat sur la migration au plan international et de fournir à ses membres des outils et un soutien afin de s'y

engager de manière constructive aux niveaux national et régional.

Les modalités d'affiliation à **l'Association suédoise de recrutement et de placement** assurent la présence d'entreprises légitimes, répondant à des critères rigoureux de qualité professionnelle. Des vérifications approfondies permettent de veiller à la solidité et la qualité du secteur du recrutement en Suède. De même, les entreprises actives sont statutairement tenues au respect de la législation suédoise et de fournir aux Agences de recrutement et à la Confédération suédoise des entreprises, les statistiques nécessaires au travail de l'association. Pour être affiliée, l'entreprise doit être une entité juridique. Ces vérifications concernent toutes les sociétés au moment de leur affiliation et sont répétées tous les ans. Les entreprises qui ne répondent pas aux conditions ne pourront pas conserver leur affiliation à l'association suédoise des Agences de recrutement. Les vérifications sont effectuées par un Conseil des autorisations, les décisions étant prises par le Conseil de l'Association des Agences de recrutement. Une commission bipartite recommande les affiliations et donne un avis sur les décisions finales de la fédération nationale.

Pour consulter les conditions d'affiliation :
<https://www.kompetensforetagen.se/in-english>



A powerful
and balanced
voice for business

© OIE - décembre 2018

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores
Avenue Louis-Casati 71 – CH-1216 Geneva • T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01 • ioe@ioe-emp.com ioe-emp.org