

## Réunions régionales du FMMD, 2020

# La gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans un contexte de l'emploi en mutation

Michelle Leighton, OIT

### 1. Introduction et tendances mondiales

Les travailleurs migrants représentent en moyenne 4,7 % de la main-d'œuvre mondiale, soit 164 millions de travailleurs<sup>1</sup>, dont près de la moitié sont des femmes. La majorité de ces travailleurs sont employés dans des pays à revenu élevé (67,9 %) ou à revenu moyen-supérieur (18,6 %). Près de 29 % de l'ensemble des travailleurs migrants se trouvent dans les États arabes et en Asie et dans le Pacifique.<sup>2</sup>

Dans de nombreux pays, les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre et apportent une contribution importante aux sociétés et aux économies, avec des taux d'activité généralement plus élevés que ceux des travailleurs nationaux.<sup>3</sup> Comme on le constate à travers la pandémie de COVID-19, ils exercent souvent des emplois essentiels dans les secteurs des soins de santé, de la construction, des transports, des services, de l'agriculture et de la transformation agroalimentaire.<sup>4</sup> Les travailleuses migrantes représentent une part importante des travailleurs domestiques, soit 73,4 % (ou 8,45 millions) de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants. De nombreux travailleurs migrants sont concentrés dans des secteurs caractérisés par des niveaux élevés de travail temporaire, informel ou non protégé, de faibles salaires et un manque de protection sociale. Comme nous l'avons vu dans d'autres sections, en l'absence de politiques appropriées, ces secteurs peuvent poser des problèmes en matière de gouvernance pour la protection des droits des travailleurs migrants, tout en contribuant par ailleurs au maintien et à l'accroissement de la productivité économique.

---

<sup>1</sup> Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie. 2e éd. Bureau international du travail - Genève : OIT, 2018. Disponible à l'adresse suivante : [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_652001/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang--en/index.htm)

<sup>2</sup> En 2017, plus de 40 % des travailleurs dans les États arabes étaient des migrants, contre un pourcentage nettement inférieur à 10 % dans la plupart des autres régions.

<sup>3</sup> Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants - Résultats et méthodologie, Id. à la note 1.

<sup>4</sup> L'OIT estime à 11 millions le nombre de femmes migrantes qui sont des travailleuses domestiques, dont un grand nombre dans le secteur des services d'aide à domicile. Ibid.

La prévision de la croissance économique future et du potentiel d'emploi de la main-d'œuvre migrante est une tâche complexe et difficile. L'actuelle pandémie de COVID-19 a un impact sans précédent sur les économies, les entreprises et les travailleurs du monde entier. L'OIT estime que les mesures de confinement total ou partiel touchent près de 2,2 milliards de travailleurs, soit 68 % de la main-d'œuvre mondiale ; les heures de travail pourraient diminuer de 10,5 % au cours du deuxième trimestre de 2020, ce qui équivaut à la perte de 305 millions d'emplois à temps plein<sup>5</sup>. Outre des taux de chômage élevés, la pandémie a entraîné une augmentation des niveaux de discrimination et de xénophobie à l'égard des travailleurs migrants, l'insécurité alimentaire, la détérioration des conditions de travail, y compris la réduction ou le non-paiement des salaires, des conditions de vie difficiles dans des logements exigus ou inadéquats, des restrictions à la circulation, ainsi que des niveaux plus élevés de violence et de harcèlement, en particulier pour les travailleurs domestiques<sup>6</sup>, et le rapatriement forcé des migrants.<sup>7</sup>

Lorsque des restrictions de voyage sont imposées en raison de COVID-19, les travailleurs migrants sont empêchés de rentrer chez eux, et les licenciements de travailleurs migrants peuvent signifier non seulement des pertes de revenus mais aussi l'expiration du visa ou du permis de travail, ce qui met les migrants en situation de sans-papiers ou d'irrégularité. Certains pays ont cherché à diminuer ces impacts en ajustant leur statut pour prévenir l'irrégularité.<sup>8</sup> Pourtant, les restrictions de voyage ont empêché des dizaines de milliers de travailleurs migrants de prendre fonction à l'étranger, bien qu'il s'agisse d'emplois pour lesquels beaucoup ont payé des frais et des coûts de recrutement élevés - une pratique qui peut conduire à des mouvements irréguliers, à la servitude pour dettes et à la traite des personnes.<sup>9</sup>

### **Figure 1. Travailleurs migrants par rapport à l'ensemble des travailleurs, 2013 et 2017 (en pourcentage) (OIT 2018)**

---

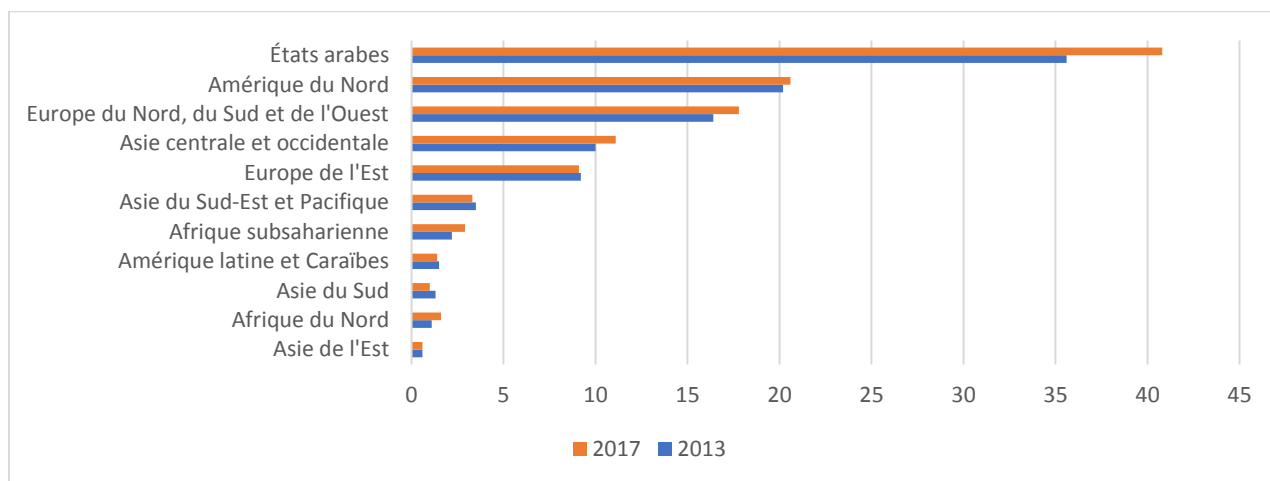
<sup>5</sup> ILO Monitor : COVID-19 et le monde du travail, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf).

<sup>6</sup> Voir, <https://www.hrw.org/news/2020/04/06/domestic-workers-middle-east-risk-abuse-amid-covid-19-crisis> ; <https://www.diariolibre.com/economia/no-tenemos-comida-ni-dinero-y-nadie-se-preocupa-por-nosotros-AP18246767>.

<sup>7</sup> Voir, par exemple, <https://www.nytimes.com/2020/04/13/world/middleeast/persian-gulf-migrants-coronavirus.html> ; <https://www.irishtimes.com/news/world/middle-east/saudi-arabia-repatriating-thousands-of-migrants-back-to-ethiopia-1.4227393> ; la note d'orientation de l'OIT sur COVID-19 au Liban [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_741598/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_741598/lang--en/index.htm).

<sup>8</sup> Dossier de l'OIT sur les travailleurs migrants et la COVID-19, (à paraître en 2020).

<sup>9</sup> Ibid.



La migration et la mobilité internationales de la main-d'œuvre sont inextricablement liées aux processus qui sous-tendent l'avenir du travail. Pour de nombreux migrants, l'envoi de fonds dans leur pays d'origine peut améliorer la santé et l'éducation de la famille, entre autres résultats en matière de développement<sup>10</sup>. Au cours de la dernière décennie, la demande de main-d'œuvre étrangère a continué à augmenter dans la plupart des régions (voir figure 1). Dans le même temps, les principaux moteurs de la migration, tels que la démographie, les progrès technologiques et les changements climatiques, affectent les économies du monde entier. Ces facteurs et leurs implications pour l'avenir des migrations et leur gouvernance sont divers et peuvent varier selon les professions ou les secteurs économiques, et selon la façon dont les entreprises et les économies émergent dans un monde post-COVID-19.

À mesure que la pandémie progresse, certains secteurs économiques connaissent une augmentation subite des débouchés pour la main-d'œuvre étrangère, comme le secteur des soins et l'agriculture. La fourniture de soins, un secteur principalement dominé par les femmes, devrait continuer à connaître une réelle croissance pour les travailleurs migrants à mesure que la population vieillissante augmentera - l'OIT estime le potentiel de création de nouveaux emplois à 269 millions si les investissements dans l'éducation, la santé et le travail social étaient doublés d'ici 2030<sup>11</sup>. La part des travailleurs dans l'agriculture est également importante, atteignant 42,1 % en 2019 en Asie du Sud et 30,9 % en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique<sup>12</sup>. La pandémie de COVID-19 met en évidence la forte dépendance de nombreuses économies à l'égard des

<sup>10</sup> De nombreux pays d'origine dépendent des fonds envoyés par les travailleurs migrants pour aider les familles dans les domaines de l'éducation et des soins de santé, qui, selon les estimations de la Banque mondiale, ont atteint USD 689 milliards en 2018. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/04/08/record-high-remittances-sent-globally-in-2018>

<sup>11</sup> OIT, *Care work and care jobs for the future of decent work* (Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf). Le travail de soin à autrui joue un rôle essentiel dans l'élaboration de l'avenir du travail. L'OIT appelle à une augmentation des investissements publics et privés dans les services de soins à autrui, afin de parvenir à un travail décent pour les soignants, y compris les travailleurs migrants.

<sup>12</sup> Voir, OIT "Préparer un meilleur avenir pour le travail, rapport à la cinquième consultation ministérielle, Dialogue d'Abou Dhabi, (octobre 2019), [http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study\\_0.pdf](http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf) citant les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018, base de données ILOSTAT, [www.ilo.org/ilostat](http://www.ilo.org/ilostat). En Asie du Sud, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler dans l'agriculture (58,1 % contre 37,2 %), tandis que l'écart entre les sexes est inversé dans les autres régions.

travailleurs migrants pour la production agricole. Ainsi, des pays d'Europe, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis ouvrent davantage de voies migratoires aux travailleurs migrants saisonniers afin de leur permettre de travailler immédiatement<sup>13</sup>. Les travailleurs migrants étant appelés à effectuer des tâches essentielles pendant la pandémie, il importe de garantir la sécurité et la santé au travail pour les protéger.

Les changements démographiques continueront d'être des facteurs très pertinents pour régir les futurs schémas migratoires, selon les régions, car sur les 2,4 milliards de personnes supplémentaires prévues entre 2015 et 2050, 1,3 milliard se trouveront en Afrique<sup>14</sup>. L'explosion démographique des jeunes représente un énorme défi pour la création d'emplois. De nombreux travailleurs devront peut-être chercher des opportunités au-delà des frontières. La plupart des travailleurs africains qui migrent vers le Moyen-Orient (sur un total de 3,4 millions) sont jeunes, de sexe masculin et peu qualifiés, et beaucoup d'entre eux travaillent dans le secteur de la construction, bien que la migration se féminise de plus en plus à mesure que la demande de travailleurs domestiques augmente<sup>15</sup>. Le chômage des jeunes restera un défi pour de nombreux pays et un facteur de migration si le déficit de travail décent se poursuit.<sup>16</sup>

L'impact du changement climatique et des progrès technologiques sur les futurs marchés du travail sera également une variable importante dans les différents secteurs économiques et pays : le changement climatique porte déjà atteinte aux infrastructures, à l'activité commerciale et aux moyens de subsistance, tandis que la crainte de voir disparaître des emplois s'accroît, en raison du nombre grandissant de tâches effectuées par l'IA par le biais de l'automatisation ; quoique, dans certains contextes, les avancées technologiques pourraient accroître la demande de travailleurs plus qualifiés (des ingénieurs par exemple), ce qui profiterait à l'économie grâce à une productivité et des revenus plus élevés.<sup>17</sup>

## 2. Les défis de la gouvernance

Même si la demande de main-d'œuvre migrante et de mobilité humaine est susceptible d'augmenter, les travailleurs migrants sont confrontés à une série de violations des droits de l'homme et de déficits de travail décent, qui ont augmenté depuis le début de la pandémie de COVID-19 et qui posent d'importants problèmes de gouvernance. La fraude et les abus en matière de recrutement peuvent conduire les travailleurs à payer

---

<sup>13</sup> Régimes des travailleurs migrants saisonniers de l'OIT : Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19 (à paraître).

<sup>14</sup> ONU-DAES (2016) *Perspectives de la population mondiale : Principaux résultats et tableaux prévisionnels*.

<sup>15</sup> CIT, Migrations de main d'œuvre : nouvelle donne et enjeux de gouvernance, CIT 106e session, 2017, (paragraphe 66).

<sup>16</sup> OIT "Préparer un meilleur avenir pour le travail", rapport à la cinquième consultation ministérielle, Dialogue d'Abou Dhabi, (octobre 2019), [http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study\\_0.pdf](http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf). Les taux de chômage des jeunes varient considérablement d'un pays à l'autre (plus de 15 % en Afghanistan, en Indonésie, au Népal et au Sri Lanka, ainsi qu'au Koweït et en Arabie saoudite (dans ce dernier pays, il atteint presque 30 %). Les taux de chômage sont nettement plus élevés pour les jeunes femmes dans de nombreux pays et cet écart entre les sexes persiste à l'âge adulte.

<sup>17</sup> Le récit des économies avancées, telles que le Japon, l'Allemagne, les États-Unis, la République de Corée et, de plus en plus, la Chine, ne s'appliquera probablement pas à la situation des autres économies. OIT "Préparer un meilleur avenir pour le travail, rapport à la cinquième consultation ministérielle, Dialogue d'Abou Dhabi, (octobre 2019), [http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study\\_0.pdf](http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf). Voir également, *Travailler pour un avenir meilleur, (OIT 2019)* [https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662410/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm).

des coûts élevés pour leur embauche, à l'immigration clandestine, à la traite des personnes et au travail forcé. L'absence de politiques de recrutement équitable, telles que prescrites par l'OIT,<sup>18</sup> y compris l'orientation avant le départ, peut entraîner la violation des droits des travailleurs migrants et une inadéquation entre les entreprises et les compétences. Les travailleurs migrants peuvent être confrontés à la substitution de contrats, au non-paiement ou au paiement tardif des salaires, à des salaires inférieurs à ceux des travailleurs nationaux, à des heures de travail excessives et à la confiscation des passeports, et souvent à l'absence d'accès à la protection sociale et au développement et à la reconnaissance des compétences. Beaucoup peuvent être victimes de violences verbales et physiques, y compris les violences et harcèlements fondés sur le sexe et la race, en particulier les travailleurs domestiques migrants.<sup>19</sup>

La croissance économique est considérée comme une condition nécessaire à la création d'emplois, mais elle n'est généralement pas suffisante pour garantir la création d'emplois décents et productifs. La manière dont la migration de main-d'œuvre est régie fait la différence. Les problèmes de gouvernance décrits ci-dessus se multiplient souvent en raison du manque de cohérence entre les politiques migratoires nationales et les politiques de l'emploi,<sup>20</sup> et contribuent à une répartition inégale des bénéfices tirés de la migration de main-d'œuvre. L'économie informelle, en pleine expansion dans de nombreux pays, constitue un problème supplémentaire : la proportion de femmes migrantes dans le secteur informel est particulièrement élevée, avec près de 75 % d'entre elles engagées dans l'économie informelle dans les pays à faible et moyen revenu<sup>21</sup>.

Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, subissent souvent des formes multiples et croisées de discrimination, fondées sur le sexe, la religion, la race, la nationalité et d'autres identités. La discrimination fondée sur le sexe est une cause sous-jacente de la ségrégation sur le marché du travail et des inégalités entre les sexes en termes de possibilités d'emploi et d'accès à un travail décent, en particulier pour les travailleurs migrants (par exemple, les femmes migrantes travaillant principalement dans le domaine des services à la personne et comme travailleuses domestiques, les hommes migrants exerçant des professions hautement qualifiées ou travaillant dans la construction).

Les inégalités sont également exacerbées par les écarts de salaires omniprésents - les travailleurs migrants sont souvent sous-payés par rapport aux nationaux exerçant des professions similaires. Les données de l'OIT révèlent qu'en moyenne, dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial des migrants est de 12,6 %, dont

---

<sup>18</sup> Voir les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et la Définition des commissions de recrutement et frais connexes, [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_568730/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_568730/lang--fr/index.htm).

<sup>19</sup> OIT, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf).

<sup>20</sup> Cela peut entraîner des coûts élevés de la migration, une segmentation du marché du travail, des discriminations, de mauvaises conditions de travail, de faibles salaires et un manque de protection sociale. Clara van Panhuys, Samia Kazi-Aoul et Geneviève Binette, "Accès des migrants à la protection sociale dans le cadre des accords bilatéraux de travail : Un examen de 120 pays et de neuf accords bilatéraux", document de travail n° 57 de l'OIT ESS, 2017.

<sup>21</sup> Amo-Agyei, S. (2020, à paraître) An Analysis of the Migrant Pay Gap, document technique, OIT Genève ; Source : OIT (2018) *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*. Troisième édition (par rapport à 70 % des travailleurs migrants hommes dans les mêmes pays étudiés), [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_626831/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm).

10 % ne peuvent s'expliquer par les différences de niveau d'éducation entre les nationaux et les travailleurs migrants.<sup>22</sup> Si ces écarts ne sont pas comblés, les entreprises auront du mal à répondre aux demandes du marché du travail et les mesures de protection des travailleurs migrants seront entravées, en particulier pour ceux qui sont en situation irrégulière et qui restent souvent sans protection.

La migration internationale de personnes qualifiées revêt une importance de plus en plus grande dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre. La disponibilité d'emplois mieux rémunérés dans les pays de destination est un facteur d'attraction important pour les travailleuses et les travailleurs migrants. La fuite des cerveaux est toutefois un problème de gouvernance essentiel pour les économies à faible revenu ou émergentes. L'exode de migrants hautement qualifiés qui prennent des emplois dans des pays à revenu élevé peut mettre à rude épreuve les services sociaux, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, réduisant ainsi le potentiel de développement économique.

Il est donc important d'envisager les schémas migratoires dans la perspective de l'aggravation des écarts de compétences et du chômage au niveau mondial et, au niveau national, de promouvoir et de renforcer les politiques proactives de revalorisation et de perfectionnement des compétences, y compris des mesures plus efficaces permettant de remédier à l'inadéquation des compétences et des emplois, pour relier les besoins réels du marché du travail aux systèmes d'éducation formelle et/ou à un apprentissage formel et informel efficace tout au long de la vie. L'amélioration et la reconnaissance des compétences devraient faire partie intégrante de ces politiques nationales.

Le retour des migrants et la réintégration dans les marchés du travail posent d'autres problèmes de gouvernance, en particulier lorsque le taux de chômage est déjà élevé. L'insuffisance des capacités institutionnelles, en particulier des services publics de l'emploi, pour aider les migrants dès leur retour et le manque d'harmonisation entre les pays d'origine et de destination en matière de reconnaissance des compétences peuvent souvent entraver la réussite de la réintégration des migrants, tout comme le ferait leur rapatriement forcé. Les inégalités existantes entre les sexes sur le marché du travail, y compris la ségrégation professionnelle dans les pays d'origine et de destination, aggravent les difficultés rencontrées par les travailleuses migrantes.

### **3. Vers une meilleure gouvernance**

Le FMMD a depuis longtemps identifié la gouvernance de la migration comme étant essentielle pour garantir des résultats positifs en matière de développement. La pandémie de COVID-19 pourrait rendre impérieuse la nécessité de repenser les anciennes stratégies de gouvernance ; les outils existent pour le faire. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a reconnu le rôle du travail décent dans la gouvernance des migrations ainsi que l'importance de l'égalité des sexes dans les objectifs de développement durable (les cibles 8.7, 8.8 et 10.7 à titre d'exemple,). Le Pacte mondial pour des migrations

---

<sup>22</sup> Amo-Agyei, S. (2020, à paraître) An Analysis of the Migrant Pay Gap, document technique, OIT Genève. La discrimination des employeurs à l'égard des migrants en raison de facteurs tels que les préjugés ou la méfiance peut expliquer une partie de l'écart salarial.

sûres, ordonnées et régulières définit des orientations spécifiques pour améliorer la gouvernance régionale et nationale, en reconnaissant le rôle essentiel des villes, des entreprises, des syndicats et de la société civile dans sa mise en œuvre effective. Ces parties prenantes, ainsi que les organismes régionaux et les pays, ont déjà commencé à mettre en œuvre le Pacte mondial.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en juin 2019, préconise trois axes d'action : l'investissement dans les capacités des personnes, l'investissement dans les institutions du travail et l'investissement dans le travail décent et durable. Elle appelle l'OIT à approfondir et à intensifier son action dans le domaine des migrations internationales de main-d'œuvre et à jouer un rôle de premier plan qui répond aux besoins des mandants ; la Déclaration appelle à la réalisation effective de l'égalité de genre en matière d'opportunités et de traitement<sup>23</sup>. Au moment où les États sortent de la crise de COVID-19, l'OIT a élaboré des orientations pour aider les pays, les entreprises et les sociétés à répondre à l'évolution des besoins en matière d'emploi.<sup>24</sup>

L'adoption de cadres de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits et tenant compte de la dimension genre peut conduire à une répartition plus équitable de la prospérité que les travailleurs migrants, hommes et femmes, contribuent à créer, et peut répondre équitablement aux intérêts des pays d'origine, de transit et de destination. Les normes internationales du travail, et en particulier les droits fondamentaux au travail, constituent « une boussole du travail décent » qui peut guider des politiques plus immédiates et à plus long terme, permettant à la fois de protéger les travailleurs migrants et de répondre aux besoins du marché du travail.<sup>25</sup> Les politiques qui promeuvent les directives de l'OIT en matière de recrutement équitable peuvent faire progresser l'égalité des chances et contribuer à prévenir le travail forcé et la traite des personnes. Pour que ces cadres soient efficaces, ils doivent être étayés par des systèmes de collecte de données et de protection sociale plus solides qui tiennent compte des travailleurs migrants.<sup>26</sup>

L'investissement dans le développement, la reconnaissance et la certification des compétences des travailleurs migrants sera également essentiel pour répondre aux exigences de l'évolution du paysage de l'emploi et pour faciliter les filières régulières de mobilité de la main-d'œuvre, en particulier pour les travailleurs semi-qualifiés et qualifiés. Il est important de promouvoir les bonnes pratiques qui contribuent à sensibiliser sur la nécessité de programmes efficaces de formation ou d'apprentissage tout au long de la vie ;

---

<sup>23</sup> Ibid. Voir la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190), et la recommandation (n° 206).

<sup>24</sup> La stratégie COVID-19 de l'OIT contribuera à : stimuler l'économie et l'emploi ; soutenir les entreprises, les emplois, les revenus ; protéger les travailleurs et s'appuyer sur le dialogue social. [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS\\_742555/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_742555/lang-en/index.htm).

<sup>25</sup> OIT, Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf) (2020) ; Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) et Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143), et recommandations n° 86 et 151 ; normes de l'OIT et droits fondamentaux mis en évidence dans l'Étude générale de l'OIT 2016 sur la promotion de migrations équitables [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_453898.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453898.pdf) ; voir également les normes de l'OIT et COVID-19, [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739937/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang-en/index.htm)

<sup>26</sup> OIT "Préparer un meilleur avenir pour le travail", rapport à la cinquième consultation ministérielle, Dialogue d'Abou Dhabi, (octobre 2019), [http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study\\_0.pdf](http://abudhabidialogue.org.ae/sites/default/files/document-library/Future%20of%20Work%20ILO%20Study_0.pdf).



il en est de même du renforcement des institutions du marché du travail responsables des politiques et des programmes de développement des compétences. Renforcer la capacité des partenaires sociaux à interagir avec le gouvernement dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques de développement des compétences peut contribuer à optimiser le fonctionnement des marchés du travail.

La coopération bilatérale et multilatérale, y compris les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre, reste essentielle pour promouvoir le travail décent tout au long des couloirs migratoires, notamment en ce qui concerne les politiques d'admission régulière et de visa, la sécurité sociale et la transférabilité des compétences. Cette coopération peut également faciliter le soutien économique aux migrants qui ont perdu leur emploi ou les aider à se préparer à la réintégration sur le marché du travail de leur pays d'origine. Dans un contexte d'augmentation du nombre d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre et de protocoles d'accord<sup>27</sup>, l'OIT et l'OIM dirigent les efforts du Réseau des Nations Unies sur les migrations en vue d'adopter des orientations à l'échelle du système onusien relatives à de tels accords bilatéraux qui peuvent contribuer à favoriser cette coopération.

L'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre nécessitera, dans l'ensemble, une meilleure cohérence entre les politiques de l'emploi, de l'éducation et de la formation, et les politiques migratoires, en veillant notamment à ce que la main-d'œuvre soit bien formée pour répondre à la demande future<sup>28</sup>. Les cadres d'action seront plus solides et plus durables s'ils sont fondés sur une approche globale impliquant le gouvernement et la société dans leur intégralité, et s'ils s'appuient sur le dialogue social et la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

#### **4. Quelles sont les pratiques dans les domaines suivants qui peuvent être les plus efficaces en matière d'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre ?**

- Une approche centrée sur l'être humain pour traiter des opportunités et des défis de l'Avenir du travail pour les migrants.
- Améliorer les bases de l'élaboration de politiques fondées sur des preuves probantes en recueillant et en partageant des données, en identifiant les lacunes dans les statistiques sur les migrations et en utilisant des outils analytiques.
- Intégrer les politiques de migration de main-d'œuvre aux stratégies nationales pour l'emploi afin d'identifier les pénuries de compétences et de renforcer les voies de migration régulière.
- Encourager des régimes d'admission et de visa innovants afin d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché et d'améliorer la productivité de la main-d'œuvre.

---

<sup>27</sup> Par exemple, les accords bilatéraux se multiplient entre l'Afrique et le Moyen-Orient : Le Kenya a conclu des accords bilatéraux avec le Qatar (2013), l'Arabie saoudite (2017) et les EAU (2018) ; l'Éthiopie a conclu des accords bilatéraux avec le Qatar, l'Arabie saoudite et la Jordanie, et en négocie d'autres.

<sup>28</sup> OIT, Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf) (2020).



- Élaborer des politiques migratoires pour attirer les travailleurs hautement qualifiés