



Organisation  
internationale  
du Travail

 IOM  
UN MIGRATION



unesco



A powerful  
and balanced  
voice for business

# Partenariat mondial sur les compétences et la migration

Le **Partenariat mondial sur les compétences et la migration (GSPM)** est une initiative de l'OIT, de l'OIM, de l'UNESCO, de l'OIE et de la CSI visant à unir leurs forces et à mobiliser leur expertise pour le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants. Le GSPM aide les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations, les établissements d'enseignement et les prestataires de formation, et d'autres parties prenantes, à repenser une migration profitable à toutes les parties prenantes, principalement aux travailleurs migrants, y compris ceux qui rentrent au pays (particulièrement, les femmes et les jeunes), aux employeurs ayant besoin de main-d'œuvre qualifiée, ainsi qu'aux pays d'origine et de destination.

La migration est un phénomène en constante augmentation. Avec **plus de 169 millions de travailleurs migrants internationaux** dans le monde, il existe d'importantes possibilités de favoriser le développement dans les pays d'origine, de transit et de destination, d'améliorer les moyens de subsistance, de développer les compétences, de susciter l'innovation, de faire correspondre les talents aux emplois, de combler les pénuries de compétences et de permettre le transfert de compétences et l'apprentissage entre pairs. Il est essentiel de maintenir ces opportunités et d'atténuer les perturbations de la mobilité transfrontalière par la mise en œuvre de partenariats de compétences résilients. Cela est vital non seulement pour préserver les opportunités socio-économiques des migrants et des pays d'origine qui bénéficient des compétences et des transferts de fonds des ressortissants à l'étranger, mais aussi pour les pays de destination et les employeurs qui dépendent de la mobilité des compétences pour combler les pénuries de compétences. **La pandémie de Covid-19 a mis en évidence la nécessité de disposer de voies légales bien conçues qui permettent de combler les pénuries de compétences, en particulier dans les secteurs clés qui dépendent des travailleurs qualifiés étrangers ou transfrontaliers** pour assurer le fonctionnement de l'économie et du système de santé.



**+169 millions**  
travailleurs migrants  
internationaux dans le  
monde

Ce partenariat entre cinq grands acteurs mondiaux vise à tirer parti de ces opportunités, tout en répondant à l'évolution des besoins en compétences dans un contexte d'**automatisation croissante, de numérisation et de transition** vers des économies à faible émission de carbone. Les programmes de reconversion, d'adéquation des compétences et d'amélioration des compétences dans les pays d'origine et de destination sont essentiels pour répondre

efficacement aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Le Partenariat mondial sur les compétences sur la migration vise également à **soutenir la mise en place de systèmes de reconnaissance des compétences, l'intégration des besoins en compétences des employeurs et la répartition équitable des coûts de développement et de reconnaissance des compétences** entre les parties prenantes bénéficiaires.

L'accès aux **possibilités d'emploi et le développement des compétences sont des facteurs** clés pour améliorer la productivité, la cohésion sociale et le bien-être des travailleurs. La reconnaissance des divers ensembles de compétences que possèdent les travailleurs migrants et la transférabilité des certifications et des compétences peuvent faciliter leur accès à un travail et une vie décentes, stimuler la transférabilité des compétences entre les pays de destination et d'origine et faciliter la réintégration des migrants à leur retour. Ces compétences devraient être également valorisées et développées dans les pays d'origine afin d'élargir les choix migratoires des migrants. Ainsi, rester dans le pays d'origine serait une option aussi viable que de migrer, ce qui permettrait d'empêcher la fuite des cerveaux. Les partenariats de compétences en matière de migration impliquent également de **protéger les droits des migrants et de leur donner les moyens** d'exercer leurs droits grâce à des formations avant le départ et après l'arrivée. Cela est essentiel pour éviter que les travailleurs migrants, quel que soit leur niveau de compétences, et en particulier ceux considérés comme de niveau moyen ou faible, ne soient exposés à des conditions d'exploitation ou de discrimination, en raison d'un manque de protection sociale efficace ou de l'absence de cadres réglementaires visant à les protéger. **La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les vulnérabilités distinctes auxquelles les migrants peuvent être confrontés à la lumière de la hausse mondiale des taux de chômage et des niveaux accrus de xénophobie.** Cela souligne l'opportunité et l'importance de veiller à ce que les migrants soient dotés de l'ensemble des compétences nécessaires sur le marché du travail. Le Partenariat mondial sur les compétences sur la migration aidera les parties prenantes à faire de ce voyage un succès pour tous grâce à des partenariats de compétences renforcés aux niveaux national et régional.

## ► Qu'est-ce qu'un partenariat de compétences ?

Les partenariats de compétences, y compris le rôle des partenaires sociaux et des partenariats public-privé, constituent un **mécanisme novateur de partage des avantages de la migration tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination, ainsi que pour les travailleurs migrants et les employeurs recrutant de la main-d'œuvre étrangère**. Le rôle clé des partenariats de compétences en matière de migration a été reconnu lors des consultations intergouvernementales qui ont conduit à l'élaboration du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM). **Le GCM consacre l'objectif 18 à la question de l'investissement dans le développement des compétences et à la facilitation de la reconnaissance des aptitudes, des certifications et des compétences, appelant à la création de partenariats de compétences.**

## ► Quelle forme peuvent-ils prendre ?

Les partenariats en matière de compétences au niveau local, régional, national ou international peuvent aller d'un échange informel de connaissances, d'accords de développement des compétences mutuellement bénéfiques à des accords formels de migration de main-d'œuvre bi- ou multilatéraux, incluant par exemple :



### Dialogue

Un canal structuré de dialogue entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour partager des informations sur la demande du marché du travail, afin que les décideurs politiques reflètent ces informations dans les politiques de migration de main-d'œuvre.



### Reconnaissance

Un système de reconnaissance formelle des compétences et des certifications des migrants, qui leur permette de mettre à profit leurs compétences dans les pays de destination et, à leur retour, dans les pays d'origine - ce système devrait également prévoir des moyens permettant aux pays d'anticiper la demande future de compétences.



### Programmes de formation

Investissement dans des programmes de formation pour les travailleurs migrants dans les pays de destination et/ou investissement dans les systèmes de formation dans les pays d'origine de la part du gouvernement ou d'autres parties prenantes dans les pays de destination. Cela pourrait inclure le développement de compétences numériques au profit des travailleurs migrants dans les communautés d'origine, dans le cadre d'accords de migration de main-d'œuvre ou d'accords de mobilité.



### Partenaires tripartites

La reconnaissance mutuelle et l'harmonisation des systèmes de formation entre les partenaires tripartites, qui favorisent l'apprentissage entre pairs et en situation de travail, l'apprentissage, l'amélioration des compétences, ainsi qu'une culture et un état d'esprit d'apprentissage tout au long de la vie dans les pays concernés.

## Les partenariats de compétences répondent aux objectifs 4, 8 et 10 des ODD :

L'objectif 8.8 appelle les États membres à " : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire". L'objectif 4.3 appelle à "faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable", et l'objectif 4.4 à " augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat". L'objectif 4.7 promeut l'éducation et la formation pour "pour promouvoir le

développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable". Enfin, l'objectif 10.7 souligne la nécessité de "Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées" devraient être facilitées pour réduire les inégalités entre les pays. Globalement, 10 des 17 objectifs contiennent des cibles et des indicateurs qui concernent directement la migration ou la mobilité.

## Activités conjointes

### Septembre 2019

En septembre 2019, les membres du Partenariat mondial sur les compétences et la migration ont collaboré à deux ateliers tripartites en Afrique occidentale et centrale, pour valider [deux études sous-régionales](#) sur le potentiel des partenariats de compétences en matière de migration et développer des idées de partenariats de compétences parmi les délégations des pays.

[Rapport d'atelier Afrique de l'ouest.](#)  
[Rapport d'atelier Afrique centrale.](#)

### Décembre 2019

En décembre 2019, les membres du Partenariat mondial sur les compétences et la migration ont organisé des consultations sur le rôle des partenaires sociaux dans les partenariats de compétences sur la migration. Un rapport rend compte de la discussion, des conclusions et des recommandations.

[Le rôle des partenaires sociaux dans le développement, la reconnaissance et l'adéquation des compétences des travailleurs migrants \(EN\).](#)

### 2020-2021

En 2020-21, les membres du Partenariat mondial sur les compétences et la migration ont collaboré à une étude sur la mobilité des travailleurs de la santé en Afrique en partenariat avec la Commission de l'Union africaine et à un [Atelier sur l'utilisation des carnets de compétences, des passeports de compétences et d'autres mécanismes pour améliorer la portabilité des compétences et des certifications \(EN\).](#)

## Principaux outils et publications des membres de la RGPD

- OIT. 2020. [Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre.](#)
- OIT. 2020. [Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants Guide des prestataires de services de l'emploi.](#)
- OIT. 2020. [Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous.](#)
- OIT. 2019. [Les compétences au service de la migration et de l'emploi.](#)
- OIT. 2017. [Orientations pratiques générales sur la promotion de la cohérence entre les politiques d'emploi, d'éducation/formation et de migration de main-d'œuvre \(EN\).](#)
- OIM. 2022. [La migration et les ODD : Mesurer les progrès - Un volume édité \(EN\).](#)
- OIM. 2021. [Mobilité de la main-d'œuvre et compétences dans la réponse, le redressement et l'après-pandémie de Covid-19 \(EN\).](#)
- OIM. 2020. [Ouvrir la voie à l'avenir Migration de la main-d'œuvre : Un partenariat belgo-tunisien pour la mobilité des compétences \(EN\).](#)
- OIM. 2020. [Partenariats pour la mobilité des compétences - Vers une approche globale du développement des compétences et de la mobilité de la main-d'œuvre.](#)
- UNESCO. 2020. [Académie des compétences mondiales \(EN\).](#)
- UNESCO. 2016. [Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels \(EFTP\) \(2016-2021\).](#)
- UNESCO. 2019. [Cadres de certifications de l'EFTP.](#)
- UNESCO. 2015. [Recommandation concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels \(EFTP\).](#)
- IOE. 2020. [Rapport d'évaluation des compétences futures \(EN\).](#)
- IOE. 2021. [Aborder le développement des compétences pour améliorer l'accès aux compétences étrangères \(EN\).](#)