

# Projet de cadre de partenariat pour la mobilité des compétences pour la région de l'Océan Indien

AVRIL 2024



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Cadres politiques et engagements mondiaux qui alimentent un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l’océan Indien</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Contexte transnational des pays de l’Océan Indien</b> .....	<b>10</b>
3.1 Comprendre les déficits de compétences dans les quatre pays .....	10
3.2 Facteurs contribuant à un déficit de compétences .....	11
3.3 Interventions visant à combler les lacunes existantes en matière de compétences : Gouvernements et entreprises .....	13
3.4 Mesures visant à combler les lacunes en matière de compétences : Recrutement de travailleurs migrants .....	16
<b>4. Une vision commune du développement durable dans la région de l’océan Indien</b> .....	<b>25</b>
<b>5. Vers un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l’océan Indien</b> .....	<b>27</b>
5.1 Principes transversaux qui sous-tendent le cadre .....	27
5.2 Éléments clés d’un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences tenant compte de la dimension de genre .....	29
<b>6. Conclusion</b> .....	<b>37</b>
<b>ANNEXE 1</b> .....	<b>38</b>
1. Informations générales sur les Comores .....	38
2. Situation du marché du travail .....	39
3. La demande et l’offre de travail actuelles et futures .....	41
4. Interventions visant à combler les déficits de compétences existants : Gouvernement et entreprises .....	43
5. Inadéquation entre l’offre et la demande de main-d’œuvre .....	44
6. Émigration, migration et recrutement de main-d’œuvre immigrée .....	45

<b>ANNEXE 2</b> .....	<b>50</b>
1. Informations générales sur Madagascar .....	50
2. Situation du marché du travail .....	50
3. La demande et l'offre de travail actuelles et futures .....	52
4. Inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre .....	54
5. Interventions visant à combler les lacunes existantes en matière de compétences : Gouvernement et entreprises .....	55
6. Migrations et recrutement de travailleurs migrants.....	56
<b>ANNEXE 3 : Cadre de mobilité des compétences à Maurice</b> .....	<b>63</b>
1. Mise en œuvre d'un cadre de mobilité des compétences tenant compte de la dimension de genre.....	63
2. Mise en œuvre du cadre de mobilité des compétences à Maurice .....	64
3. Calendrier de mise en œuvre du cadre de mobilité des compétences de Maurice .....	70
<b>ANNEXE 4 : Cadre de la mobilité des compétences aux Seychelles</b> .....	<b>71</b>



## 1. Introduction

L'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), dans le cadre du projet de Gouvernance de la Migration en Afrique Australe (SAMM) financé par l'Union européenne, travaillent avec la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), la Commission de l'océan Indien (COI) et Cap Business Indian Ocean pour soutenir le renforcement des systèmes de mobilité des compétences ; et améliorer la gouvernance en matière de migration de la main-d'œuvre. Ceci est essentiel pour que la région au sens large puisse bénéficier de sa position stratégique en terme de trafic mondial de marchandises en vrac<sup>1</sup>.

Une série d'interventions ont été entreprises pour aider les pays de la SADC à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de migration de la main-d'œuvre et ses plans d'action<sup>2</sup> ; la rédaction d'un cadre de mobilité des compétences pour Maurice (qui a depuis été approuvé) et pour les Seychelles (en cours) ; et la réalisation d'une recherche sur les compétences et les besoins de migration de la main-d'œuvre des Comores et de Madagascar (voir les annexes 1 à 4).

D'autres interventions comprennent également la mise en œuvre de communautés de pratique qui soutiennent le partage d'expériences autour de la reconnaissance des compétences et des qualifications des migrants et le développement de boîtes à outils pour aider les praticiens, les employeurs et les syndicats de la SADC. Des processus sont également en cours pour aider les États membres de la SADC à dresser des listes de compétences essentielles et à mettre en place des systèmes efficaces d'information sur le marché du travail afin de soutenir la prise de décision en matière de migration de la main-d'œuvre, fondée sur des données probantes et garantissant une meilleure mobilité dans la région, ainsi que des initiatives visant à renforcer les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels afin d'améliorer l'alignement entre l'éducation et l'offre et la demande sur le marché du travail.

---

1 <https://carnegieendowment.org/2023/06/15/mapping-indian-ocean-region-pub-89971>

2 Grâce au projet SAMM, des plans d'action ont été élaborés pour plusieurs pays, notamment les Seychelles, Maurice, la Namibie, le Lesotho, le Zimbabwe et l'Eswatini, tandis que de tels processus sont actuellement en cours aux Comores et à Madagascar.



L'OIT et l'OIM participent au Partenariat mondial sur les compétences et la migration (GSPM),<sup>3</sup>, qui vise à soutenir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que d'autres acteurs clés de l'écosystème des compétences au sens large, afin de repenser la migration d'une manière qui soit mutuellement bénéfique pour tous. Dans ce contexte, en 2022, le Projet SAMM a entamé un processus d'engagement<sup>4</sup> avec des acteurs clés (syndicats, employeurs et décideurs politiques) dans quatre pays de la SADC dans la région de l'océan Indien : Seychelles, Maurice, Comores et Madagascar. Une multitude de défis propres aux petits États insulaires en développement (PEID) ont été soulevés au cours des discussions.

Les recommandations issues de ces dialogues suggèrent la nécessité de formuler un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences au niveau de l'océan Indien, dans le but de combler les lacunes existantes en matière de compétences et d'améliorer la compétitivité de la sous-région. En outre, les dialogues soulignent la nécessité d'un tel cadre pour contribuer à l'employabilité des travailleurs de la région de l'Océan Indien en renforçant la cohérence en termes d'éducation et de formation dans les secteurs économiques les plus importants de la région de l'Océan Indien tels que le tourisme, l'hôtellerie et la restauration, la construction, la pêche, le textile, etc.

Un premier projet de cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l'océan Indien a été présenté et discuté lors d'une réunion tripartite qui s'est tenue les 5 et 6 octobre 2023 à Port Louis (Maurice). La réunion a examiné les composantes et les éléments d'un éventuel «*Partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l'océan Indien*» qui intègre le travail effectué au niveau national et tient compte du fait que les quatre pays se trouvent à des stades de développement différents en général, et plus particulièrement en ce qui concerne le développement de leurs systèmes d'éducation et de formation professionnelle, la croissance économique et la création d'emplois.

L'élaboration de ce cadre nécessitera un dialogue plus approfondi avec les ministères de l'éducation et de la formation, les ministères des affaires étrangères, les ministères

---

3 Le GSPM est une initiative de l'OIT, de l'OIM, de l'UNESCO, de l'OIE et de la CSI visant à unir les forces et à mobiliser l'expertise pour le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, l'identification et la reconnaissance des pénuries de compétences, la nécessité d'un transfert de compétences et d'autres questions liées à la mobilité des compétences.

4 La réunion «Gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans la région de l'océan Indien et rôle des syndicats», à Quatre-Bornes (Maurice) les 21 et 22 juillet 2022 ; et l'atelier «Gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans la région de l'océan Indien : Dialogue entre employeurs et décideurs politiques» en collaboration avec le groupe de travail politique de l'OIE sur les migrations, la Commission de l'Océan Indien et Cap Business Océan Indien qui a eu lieu à Quatre-Bornes (Maurice) les 25-26 juillet 2022.



des finances et d'autres institutions concernées, ainsi que des contributions de leur part. Une approche pangouvernementale comprenant les ministères susmentionnés ainsi que le ministère du travail, les partenaires sociaux (organisations de travailleurs et d'employeurs) et le ministère chargé des questions de migration dans chaque pays garantira l'implication des principales parties prenantes à chaque étape de la formulation et de la mise en œuvre de ce cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l'océan Indien. Afin de garantir une mise en œuvre efficace du cadre, des plateformes nationales pourraient être créées, incluant tous les ministères concernés mentionnés ci-dessus, dans le but de créer et de mettre en œuvre un plan d'action stratégique pour la mobilité des compétences (comprenant des objectifs immédiats, à moyen terme et à long terme) et de compter sur le financement nécessaire.



## 2. Cadres politiques et engagements mondiaux qui alimentent un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l'Océan Indien

Un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l'Océan Indien tient compte d'un certain nombre de cadres et d'engagements politiques mondiaux et régionaux.

### Au niveau mondial :

Le rôle clé des partenariats de compétences en matière de migration a été reconnu lors de consultations intergouvernementales qui ont abouti à l'élaboration du **Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM)** en 2018, adopté par 164 pays (dont les quatre pays de l'Océan Indien : Comores, Madagascar, Maurice et Seychelles). Le GCM dont l'objectif 18 est consacré à la question de l'investissement dans le développement des compétences et de la facilitation de la reconnaissance des aptitudes, des qualifications et des compétences, appelant à la mise en place de partenariats de compétences<sup>5</sup>.

Les domaines liés aux compétences mentionnés dans le GCM comprennent, entre autres, la reconnaissance des pénuries de main-d'œuvre, le transfert de compétences, l'amélioration des mécanismes (équivalence et comparabilité) pour garantir la reconnaissance mutuelle des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (expérience professionnelle) dans différents secteurs, les programmes d'échange d'étudiants, les bourses, les programmes d'échange professionnel, les stages ou les apprentissages, l'optimisation de la montée en compétences pour améliorer l'employabilité, les programmes de collaboration pour les partenariats entre le secteur privé et les établissements d'enseignement, la formation des demandeurs d'emploi, le mentorat et les programmes de stage, et l'amélioration de l'établissement des profils de compétences.

5 Les partenariats en matière de compétences aux niveaux local, régional, national ou international peuvent aller de l'échange informel de connaissances et d'accords de développement des compétences mutuellement bénéfiques à des accords bilatéraux ou multilatéraux formels.

Reconnaissant l'inclusion d'objectifs de développement durable liés à la migration ou à la migration de main-d'œuvre dans le **Programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030**, en particulier par le biais de :

- ▶ Cible 8.8 de l'ODD : «Protéger les droits des travailleurs et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et ceux qui occupent des emplois précaires» ; et
- ▶ Cible 10.7 de l'ODD «Faciliter les migrations et la mobilité ordonnées, sûres, régulières et responsables des personnes, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées».

Dans le cadre des ODD des Nations unies, Maurice et les Seychelles ont conclu des accords de coopération qui stipulent les priorités nationales en terme de mise en œuvre des ODD avec les Nations unies.

Dans le même temps, tous les États membres de l'océan Indien se sont engagés à «renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate de tous les travailleurs en promouvant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre» dans le cadre de la reconnaissance de la déclaration d'Abidjan de l'OIT de 2019 intitulée «Faire progresser la justice sociale : Façonner l'avenir du travail en Afrique, Réaliser le potentiel pour un avenir du travail avec justice sociale».

En outre, plusieurs instruments de l'OIT appellent à la reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants :

- ▶ **Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143).** L'article 14(b) fait spécifiquement référence à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, y compris les certificats et les diplômes. Le principe de la reconnaissance des qualifications est reconnu comme une condition préalable importante pour que les travailleurs migrants puissent rivaliser sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux en termes d'accès à l'emploi.
- ▶ **La convention (n° 142) de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975,** encourage l'adoption et le développement de «politiques et/ou programmes complets et coordonnés d'orientation et de formation professionnelles, étroitement liés à l'emploi, en particulier par l'intermédiaire des services publics de l'emploi».



- ▶ **Recommandation de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (n° 195). La partie VI, paragraphe 12**, indique que «des dispositions spéciales devraient être conçues pour assurer la reconnaissance et la certification des compétences et des qualifications des travailleurs migrants». La recommandation n° 195 promeut la reconnaissance et la transférabilité des compétences aux niveaux national et international, ainsi que des stratégies et des politiques visant à atténuer les effets négatifs sur les pays en développement. Dans ce contexte, la transférabilité des compétences est définie comme des compétences qui peuvent être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions et industries, la certification et la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux. En d'autres termes, la transférabilité des compétences = transférabilité des compétences + informations crédibles sur les compétences.

En outre, la 3<sup>ème</sup> génération des **programmes pays pour un travail décent (PPTD)** s'engagent à mettre en place une «gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre».

### **Au niveau de la SADC :**

Les pays de la région d'Afrique australe ont pris des mesures pour formuler et mettre en œuvre efficacement des politiques de migration de main-d'œuvre par le biais du Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025), produire et harmoniser les données sur la migration de main-d'œuvre, améliorer la reconnaissance des compétences et la transférabilité des prestations de sécurité sociale, ainsi que le recrutement équitable des travailleurs migrants, et élaborer des accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre pour garantir la protection, en particulier les droits fondamentaux du travail des travailleurs migrants et exploiter les avantages de la migration pour les pays d'origine et de destination. Ce travail est conforme à l'**article 5 de la déclaration et du traité de 1992 de la SADC**, qui mentionne la nécessité de «développer des politiques visant à l'élimination progressive des obstacles à la libre circulation des capitaux et de la main-d'œuvre, des biens et des services, et des populations de la région en général, entre les États membres».

Il existe une série d'autres cadres politiques pertinents de l'UA, de la SADC et du COMESA qui guident les travaux dans ce domaine :

- ▶ Le cadre politique de l'Union africaine (UA) en matière de migration et son plan d'action (2018-2030) comprennent des stratégies recommandées en matière de migration de main-d'œuvre.<sup>6</sup>
- ▶ Cadre de politique de l'emploi et du travail de la SADC (2020-2030)
- ▶ Lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale (2019)
- ▶ Cadre régional de qualifications de la SADC
- ▶ Protocole du COMESA sur la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre, des services, du droit d'établissement et de résidence

### Au niveau de la COI :

La Commission de l'océan Indien (COI) a initié une étude pour analyser la mobilité et la formation professionnelle dans et entre quatre pays de l'océan Indien (Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles), et un département français (La Réunion) principalement pour les secteurs de l'agriculture, de la construction, du tourisme et de l'économie bleue. Cette étude a été présentée lors d'une conférence régionale sur la formation et la mobilité professionnelle, qui s'est tenue en février 2022. Au cours de cette conférence, les acteurs clés de la région ont fait le point sur les programmes de formation existants et ont examiné dans quelle mesure ils répondaient aux besoins de ces pays. Cela a conduit à un processus de construction d'un programme de coopération régionale qui soutient la collaboration internationale entre les pays de l'océan Indien en terme de formation technique, technologique et professionnelle par le biais de la mobilité des compétences.

Parallèlement, les pays de la région qui connaissent une importante fuite des cerveaux ou dont une grande partie des citoyens vivent à l'étranger explorent des programmes novateurs en faveur de la diaspora, qui pourraient être liés à ce cadre. Un exemple intéressant est celui d'un programme promu par l'OIM appelé «Migration pour le développement en Afrique» (MIDA). Ce programme de renforcement des capacités aide à mobiliser les compétences acquises par les ressortissants africains à l'étranger au profit du développement de l'Afrique. Forte de sa longue expérience dans le

---

<sup>6</sup> Le cadre reconnaît également que «la migration sera un sujet majeur au [XXIe] [siècle] et posera donc certains défis sociaux, économiques et politiques aux [décideurs] dans la gestion future de la migration pour l'amélioration des sociétés africaines» .



domaine du retour des ressortissants africains qualifiés (RQAN), l'OIM a lancé ce nouveau programme pour consolider ses efforts de renforcement des capacités et aider les pays africains à tirer profit de l'investissement qu'ils ont fait dans leurs ressortissants<sup>7</sup>. Grâce à son approche fondée sur la mobilité, le MIDA vise à aider les ressortissants africains à l'étranger à contribuer directement au développement de leur pays d'origine.

Afin de comprendre et d'explorer dans quelle mesure les pays de la région sont capables d'attirer et de retenir l'expertise, l'équipe de recherche a cherché à rassembler des données sur le nombre d'étudiants, d'enseignants/conférenciers et d'apprentis/stagiaires étrangers qui accèdent à des opportunités dans la région et décident ensuite d'y rester et de contribuer à leur développement global. Sur la base d'une recherche documentaire, l'équipe des chercheurs n'a pas encore eu accès à des données suffisantes dans ces trois domaines dans tous les pays. Toutefois, ce qui ressort de l'étude, c'est qu'il y a clairement des enseignants/conférenciers étrangers à Maurice et aux Seychelles. Par exemple, au moins 40 % du personnel d'Unisey est étranger. D'après nos recherches documentaires, le seul pays disposant de données accessibles sur les étudiants étrangers est l'île Maurice.

► **Tableau 1. Nombre d'étudiants étrangers entrant dans l'enseignement secondaire et supérieur dans les pays de l'océan Indien**<sup>8</sup>

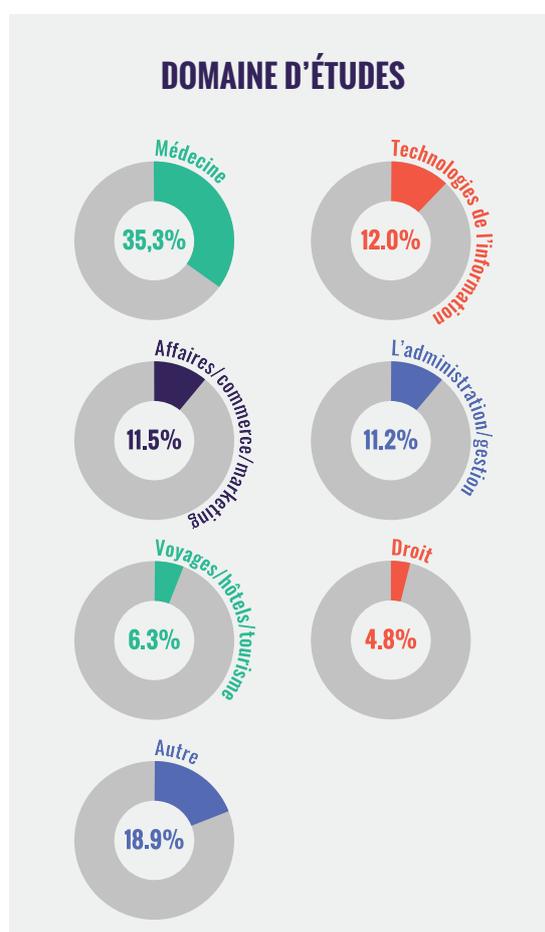
Pays d'origine	Pays d'accueil (pays de destination)				Nombre total de personnes qui restent en permanence
	Comores	Madagascar	Maurice	Seychelles	
<b>Nom du pays</b>			<b>Inde (1 041)</b>		
Homme			557		
Femme			484		
<b>Nom du pays</b>			<b>Madagascar (282)</b>		
Homme			140		
Femme			142		
<b>Nom du pays</b>			<b>Nigeria (253)</b>		
Homme			167		
Femme			86		

7 Plus d'informations ici : [https://publications.iom.int/system/files/pdf/mida\\_en.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/mida_en.pdf) Mida en Somalie : <https://midasom.iom.int/> Mida dans la RGL : <https://midasom.iom.int/> <https://weblog.iom.int/diaspora-expert-helps-special-needs-children-rwanda>

8 Ce tableau doit être mis à jour par les pays (Voir questionnaire ci-annexé)

Pays d'origine	Pays d'accueil (pays de destination)				Nombre total de personnes qui restent en permanence
	Comores	Madagascar	Maurice	Seychelles	
<b>Nom du pays</b>			<b>Zimbabwe (172)</b>		
Homme			59		
Femme			113		
<b>Nom du pays</b>			<b>Kenya (157)</b>		
Homme			60		
Femme			97		
<b>Total</b>			<b>Afrique du Sud (138), Tanzanie (132), France (100)</b>		
Homme			63/54/54		
Femme			75/78/46		
<b>Total</b>			<b>2 858</b>		
<b>Homme</b>			<b>1 413</b>		
<b>Femme</b>			<b>1 445</b>		

Dans le cas de l'île Maurice, il convient de noter que la plupart des étudiants internationaux, soit 56%, venaient d'Afrique, 37% d'Asie, 6% d'Europe et 1% du reste du monde. En ce qui concerne le domaine d'études, la médecine reste le domaine préféré avec 35,3% (1 009), suivie par 12,0% (344) dans le domaine des technologies de l'information, 11,5% (329) dans le domaine des affaires/commerce/marketing, 11,2% (320) dans le domaine de l'administration/gestion, 6,3% (181) dans le domaine des voyages/hôtels/tourisme et 4,8% (138) dans le domaine du droit et les 18,9% restants (537) dans d'autres domaines. Les étudiants internationaux étudiaient au niveau du troisième cycle, du premier cycle et du niveau inférieur avec respectivement 12,8% (367), 85,6% (2 446) et 1,6% (45).



## 3. Contexte transnational des pays de l'Océan Indien

Cette section présente les caractéristiques de quatre pays de l'Océan Indien (Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles) en indiquant aussi bien les points communs que les différences. Cette vue d'ensemble vise à approfondir notre compréhension des domaines de collaboration potentiels afin de garantir qu'une fois adopté, ce cadre régional de mobilité des compétences sera mutuellement bénéfique pour tous.

### 3.1 Comprendre les déficits de compétences dans les quatre pays

Un examen de la demande des compétences dans les quatre pays démontre que les compétences les plus demandées sont celles du tourisme et de la construction, suivies des TIC, de la finance et de l'économie bleue. Dans tous ces pays, le besoin de compétences vertes et de compétences numériques pour faire face à l'évolution des technologies est transversal à l'ensemble des secteurs.

Dans le cas de **Madagascar**, les besoins en compétences sont importants et concernent cinq secteurs prioritaires (textile, tourisme, TIC et communication, construction et développement rural) avec un accent particulier sur les compétences techniques solides (ingénieurs, ingénieurs logiciels), les compétences numériques, y compris le développement de logiciels, l'architecture Cloud, l'ingénierie des données et la cybersécurité et, en particulier dans le secteur du textile, les compétences pour faire face au changement technologique.

Aux **Comores** <sup>(9)</sup>, l'accent est également mis sur le tourisme et la construction, ainsi que sur la nécessité de relever les défis en terme de compétences dans l'agro-industrie, l'économie bleue et les futurs plans d'infrastructure, y compris les transports et l'énergie, qui nécessiteront des capacités d'entretien permanentes. Les **Seychelles** se concentrent également sur les secteurs de la construction et du tourisme et partagent

---

9 Le Plan Comores Émergentes 2030 identifie également des domaines clés de croissance potentielle : le tourisme et l'artisanat ; l'économie bleue ; la création d'un centre financier et logistique dans l'Océan Indien ; la modernisation de l'agriculture pour assurer la sécurité alimentaire ; et le développement de niches industrielles spécifiques pour permettre la diversification de l'économie. Le développement dans chacun de ces domaines créera une demande de compétences spécifiques, allant des travailleurs semi-qualifiés aux techniciens, ingénieurs et professionnels.

avec Madagascar l'accent mis sur la demande croissante de compétences en TIC ; et avec les Comores l'accent mis sur l'économie bleue. En outre, les Seychelles mettent l'accent sur le secteur financier. Dans le cas de **Maurice**, il existe également une demande dans ces secteurs, notamment la construction, l'hôtellerie et le tourisme, ainsi que l'industrie manufacturière. Cette requête concerne principalement les travailleurs à faible coût (travail manuel), mais il existe également une demande pour une série d'emplois de type artisanal (par exemple, opérateurs de machines dans l'industrie manufacturière) et une demande croissante de compétences de haut niveau dans les domaines de la finance, des TIC et des aspects spécifiques de l'économie océanique, le pays cherchant à se positionner en tant qu'«économie intelligente».

Outre les secteurs susmentionnés, Maurice connaît également une pénurie de compétences spécialisées dans le secteur des soins de santé et dans les secteurs traditionnels.

### 3.2 Facteurs contribuant à un déficit de compétences

Plusieurs facteurs ont été identifiés par les répondants des quatre pays comme des explications à la difficulté de trouver les ressources humaines nécessaires. Quelques exemples de ces défis sont mis en évidence dans les exemples suivants :

À **Maurice** et aux **Comores**, les personnes interrogées ont affirmé qu'il y avait un manque de volonté de travailler dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. Cette situation est la conséquence d'un certain nombre de facteurs culturels ou sociétaux. Cependant, il semble que cela soit lié à des questions de salaires et de conditions d'emploi, ce qui est apparu comme un facteur clé contribuant à la rotation sur le marché du travail et à l'ampleur de la «fuite des cerveaux». Parmi les questions spécifiques qui ont été soulevées, les personnes interrogées aux Comores estiment que le pays dépend fortement des envois de fonds des membres de la diaspora et que ce soutien les dissuade de rester dans le pays ou d'occuper des emplois mal rémunérés. En outre, les personnes interrogées dans tous les pays ont indiqué que les emplois du secteur public sont plus recherchés que ceux du secteur privé. Aux Seychelles, les possibilités limitées de développement des compétences et de progression de carrière ont été citées comme un facteur encourageant les Seychellois à travailler ailleurs. Les Seychelles et l'île **Maurice** sont toutes deux confrontées au vieillissement de leur population, ce qui limite le nombre de personnes pouvant occuper des postes sur le marché du travail.



Outre ces problèmes plus généraux liés au marché du travail, des questions spécifiques ont été soulevées concernant ce qui est décrit comme une inadéquation des compétences. Il s'agit, en gros, des points suivants

- ▶ Un décalage entre l'offre des prestataires d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail local. Cette situation est liée à de nombreux facteurs, notamment l'état des systèmes d'éducation de base dans certains pays, l'accent limité mis sur les matières STIM et les défis liés à l'EFTP.
- ▶ Le manque d'orientation professionnelle pour s'assurer que les jeunes sont exposés aux besoins du marché du travail, ce qui est exacerbé par le manque de données précises ou actualisées sur le marché du travail.
- ▶ Le manque d'expertise des prestataires de formation. Cette question a été soulevée dans le cas de Madagascar et des Comores.

En lien avec ces facteurs, comme souligné ci-dessus, les pénuries de compétences sont attribuées au défi posé par le nombre insuffisant de personnes pour occuper les postes vacants et le manque de compétences requises. Les personnes interrogées ont également déclaré que l'absence de systèmes capables de reconnaître les compétences des individus pour lesquelles ils n'ont peut-être pas de qualifications formelles, ainsi que la capacité limitée à reconnaître les qualifications acquises dans un autre pays. En outre, on s'inquiète de l'absence d'une culture de développement des talents locaux et d'amélioration des compétences lorsque les employés n'ont pas exactement l'expérience, les compétences ou les qualifications que les employeurs recherchent. Certains employeurs de la région pensent également que les travailleurs migrants sont plus productifs que la main-d'œuvre locale.

Enfin, comme mentionné précédemment, le manque de données sur le marché du travail rend plus difficile la compréhension des pénuries et l'élaboration de plans pour y remédier. Ce point est apparu comme une préoccupation majeure aux Comores et à Madagascar et, dans une moindre mesure, mais toujours considéré comme un défi dans le cas de Maurice et des Seychelles. Une personne interrogée à Madagascar a souligné que « nous avons besoin d'un système d'information sur le marché du travail pour connaître les besoins du marché du travail afin que les établissements d'enseignement supérieur puissent adapter leurs programmes de formation ».

### 3.3 Interventions visant à combler les lacunes existantes en matière de compétences : Gouvernements et entreprises

Par rapport aux autres pays insulaires, l'île **Maurice** est considérée comme ayant le paysage le plus avancé en matière d'éducation et de formation. Elle dispose en effet d'un réseau de collèges et d'universités techniques et professionnels.

Dans le cas des **Seychelles**, la formation est dispensée principalement par des centres professionnels dans un certain nombre de secteurs. Le gouvernement a toutefois lancé la création de centres d'excellence dans certains secteurs prioritaires, tandis que l'université est encore relativement nouvelle et qu'elle est en train de s'établir.

En revanche, **Madagascar** n'a adopté qu'une politique d'EFTP et ceci en 2015 et le Fonds malgache de formation professionnelle (FMFP) a été mis en place en 2019. L'accent est actuellement mis sur le renforcement des capacités des institutions d'EFTP. En outre, l'introduction de la taxe sur les compétences pourrait stimuler la formation et le développement des compétences. Les entretiens soulignent que le lancement de la taxe sur les compétences était une initiative du secteur privé visant à remédier à la pénurie de compétences dans le pays et à encourager la formation. Ils indiquent que les entreprises minières et textiles ont traditionnellement mené leurs propres formations, tandis que plusieurs organisations donatrices et entreprises se sont concentrées sur le soutien du plan de transformation numérique du pays en introduisant des formations aux compétences numériques. Les personnes interrogées soulignent également le soutien apporté par les ONG confessionnelles au développement des compétences.

Dans le cas des **Comores**<sup>10</sup>, les personnes interrogées suggèrent que les niveaux de formation professionnelle formelle sont insuffisants et que lorsqu'ils existent, ils ne répondent pas aux besoins de l'industrie. Dans le cas des IES, l'université enseigne encore des matières qui ne sont pas non plus perçues comme répondant aux besoins de l'économie. Les personnes interrogées soulignent que les employeurs sont réticents à former leurs employés, car ils craignent que ces derniers, une fois

---

10 L'éducation est un défi aux Comores, les enfants terminant en moyenne 8,4 années de scolarité à l'âge de 18 ans. C'est deux ans de moins que les enfants d'autres pays à revenu moyen inférieur et la qualité de l'enseignement est généralement médiocre. La Banque mondiale note que pour que les Comores se développent économiquement, il est essentiel qu'elles investissent dans le système éducatif. Il s'agit notamment d'aider les enseignants à améliorer leur enseignement, d'accorder une plus grande attention à la mesure des résultats de l'apprentissage et d'améliorer l'infrastructure scolaire. D'autres actions visant à améliorer le système d'éducation de base comprennent la suppression des frais de scolarité, la subvention des fournitures scolaires et l'amélioration des transports scolaires.



formés, ne partent. L'accent est également mis sur l'encouragement des étudiants étrangers à venir étudier aux Comores.

La RPL et le transfert de compétences ont également été mis en avant comme une préoccupation, et il a été indiqué que des plans sont en cours pour renforcer ces processus à Maurice. Aux **Seychelles**, on s'efforce également de promouvoir et d'assurer la RPL, tout en veillant à ce que les prestataires de formation proposent des qualifications susceptibles d'être accréditées par l'autorité seychelloise de qualification. Il est prévu que cela se fasse dans le cadre de l'élaboration d'une politique de RPL. Les Seychelles ont également commencé à mettre en œuvre un plan de localisation (planification de la succession) qui se heurte à certaines difficultés.

<b>Examen transnational des institutions responsables de la délivrance des diplômes/ certificats de niveau secondaire et tertiaire</b>	
<b>Maurice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ministère de l'éducation, de l'enseignement supérieur, des sciences et de la technologie</li> <li>▶ Commission de l'enseignement supérieur               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Université de Maurice - UOM</li> <li>• Université de technologie de Maurice - UTM</li> <li>• Institut mauricien de l'éducation - MIE</li> <li>• L'Institut Mahatma Gandhi - MGI</li> <li>• L'Institut Rabindranath Tagore - RTI</li> <li>• Université ouverte de Maurice - OU</li> <li>• Université des Mascareignes - UdM</li> <li>• Institut mauricien de formation et de développement - MITD</li> <li>• Institut mauricien de la santé - MIH</li> <li>• Académie du design et de l'innovation</li> </ul> </li> <li>▶ 44 établissements d'enseignement supérieur privés enregistrés (IESP)</li> <li>▶ 525 Prestataires d'EFTP enregistrés auprès de l'AQM</li> <li>▶ École polytechnique de Maurice</li> <li>▶ Institute of Technical Education and Technology (ITET) (anciennement Mauritius Institute for Training and Development (MITD))</li> </ul>
<b>Seychelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ministère de l'éducation</li> <li>▶ Université des Seychelles (Unisey)</li> <li>▶ Le ministère de l'éducation met en place une nouvelle école d'EFTP, le Centre d'excellence en technologie, pour les élèves de la filière «générale et compétences» existante qui se déroule en même temps que la filière «académique et technique» dans toutes les écoles secondaires.</li> <li>▶ 10 Centres professionnels               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institut seychellois de formation des enseignants (SITE)</li> <li>• Institut seychellois de l'agriculture et de l'horticulture (SIAH)</li> </ul> </li> </ul>

**Examen transnational des institutions responsables de la délivrance des diplômes/ certificats de niveau secondaire et tertiaire**

<p><b>Seychelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institut national de la santé et des études sociales (NIHSS)</li> <li>• Académie d'études commerciales des Seychelles (SBSA)</li> <li>• Institut d'art et de design des Seychelles (SIAD)</li> <li>• Institut de technologie des Seychelles (SIT)</li> <li>• Académie du tourisme des Seychelles (STA)</li> <li>• L'Institut Guy Morel (IGM)</li> <li>• Institut seychellois d'enseignement à distance et ouvert (SIDOL)</li> </ul> <p>▶ Autorité de qualification des Seychelles</p>
<p><b>Madagascar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ministère de l'éducation</li> <li>▶ Ministère de l'emploi et de l'enseignement technique et professionnel</li> <li>▶ L'Institut National de Formation du Personnel des Etablissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (INFEP)</li> <li>▶ (INFor)</li> <li>▶ Université catholique de Madagascar</li> <li>▶ Institut supérieur de communication, d'affaires et de gestion de Madagascar</li> <li>▶ Institut supérieur de technologie d'Antananarivo</li> <li>▶ Institut supérieur de théologie et de philosophie de Madagascar</li> <li>▶ Institut supérieur polytechnique de Madagascar</li> <li>▶ École professionnelle supérieure d'agriculture de Bevalala</li> <li>▶ Institut Supérieur Polytechnique Arsenal (ISPA)</li> <li>▶ Institut d'études politiques de Madagascar</li> <li>▶ Institut national de santé publique</li> <li>▶ Université réformée de Madagascar</li> <li>▶ Université d'Antananarivo</li> <li>▶ Université d'Antsiranana ou Université du Nord de Madagascar</li> <li>▶ Université de Fianarantsoa</li> <li>▶ Université de Mahajanga</li> <li>▶ Université de Toamasina</li> <li>▶ Université de Toliara</li> <li>▶ Université adventiste de Zurich</li> </ul>
<p><b>Les Comores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement technique et professionnel</li> <li>▶ Université Comores</li> <li>▶ Université de Kampala</li> <li>▶ Université Midocean</li> </ul>



### 3.4 Mesures visant à combler les lacunes en matière de compétences : Recrutement de travailleurs migrants

Cette section donne un bref aperçu des tendances en matière de migration de main-d'œuvre dans et entre les quatre pays.

#### 3.4.1 Secteurs recrutant des travailleurs migrants<sup>11</sup>

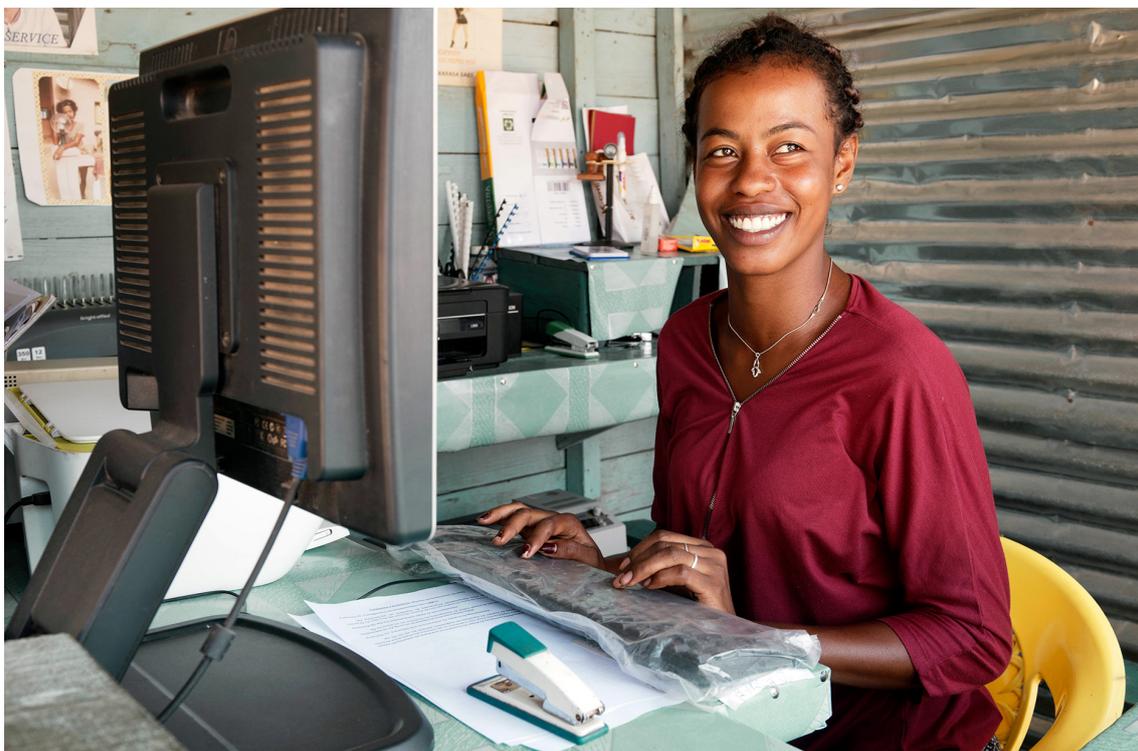
► **Tableau 2.** Nombre de travailleurs migrants en provenance et à destination des pays de l'océan Indien par secteur économique

Pays d'origine	Pays de destination							
	Comores		Madagascar		Maurice		Seychelles	
Secteur économique	M	F	M	F	M	F	M	F
Pays								
Agriculture								
La construction								
fabrication								
Hôtellerie et tourisme								
Autres, par exemple TIC								
<b>Pays</b>								
<b>Pays</b>								
<b>Pays</b>								

11 Ces tableaux doivent être mis à jour par les pays.

► **Tableau 2.** Nombre de travailleurs migrants en provenance et à destination des pays de l’océan Indien par niveau de qualification

Pays d'origine	Pays de destination			
	Comores	Madagascar	Maurice	Seychelles
<b>Pays</b>				
Hautement qualifié				
Semi-qualifié				
Faible niveau de qualification				
<b>Pays</b>				
Hautement qualifié				
Semi-qualifié				
Faible niveau de qualification				
<b>Pays</b>				
Hautement qualifié				
Semi-qualifié				
Faible niveau de qualification				
<b>Pays</b>				
Hautement qualifié				
Semi-qualifié				
Faible niveau de qualification				



► **Tableau 3. Nombre de travailleurs migrants en provenance et à destination des pays de l'océan Indien par profession**

Pays d'origine	Pays de destination							
	Comores		Madagascar		Maurice		Seychelles	
Professions (à préciser en fonction de votre situation)	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Pays</b>								
Ingénieurs								
Médecins								
IT								
Autre :								
<b>Pays</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Ingénieurs								
Éducateurs								
IT								
Autre :								
<b>Pays</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Ingénieurs								
Artisans								
IT								
Autre :								
<b>Pays</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Ingénieurs								
Autre :								

À **Maurice**, on estime à 38 917 le nombre de travailleurs migrants officiellement enregistrés sous deux types de permis : 32 200 liés à des permis de travail et à des certificats d'équivalence qui concernent principalement des travailleurs peu qualifiés et 6 717 liés à des permis d'occupation pour les professionnels et les personnes qui créent leur propre entreprise. Les principaux secteurs qui recrutent des travailleurs migrants sont la construction et l'industrie manufacturière, qui représentent plus de 85 % des travailleurs migrants. L'hôtellerie et la restauration ne représentent que 1,3 %, tandis que des secteurs cibles comme les technologies de l'information et l'intermédiation financière entrent dans la catégorie des autres secteurs et représentent moins de 2,3 % des travailleurs étrangers actuels.

En ce qui concerne les permis d'occupation (délivrés pour les compétences de haut niveau et les propriétaires d'entreprise), la plupart des 6 717 permis sont délivrés dans les secteurs des services professionnels (29,7 %), des TIC et des médias (19,2 %) et des services financiers (16,2 %). Il convient de noter que le secteur manufacturier emploie 80,8 % d'hommes et 19,2 % de femmes, tandis que la construction emploie près de 100 % d'hommes. Cela explique la disparité globale entre les sexes dans l'emploi des travailleurs étrangers.

Dans le cas des **Seychelles**, il y avait une demande de 17 061 postes (en 2021), principalement dans la construction (7 440), l'hébergement et la restauration (3 371), le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles/motocycles (1 485) et l'industrie manufacturière (1 022). Cette tendance s'est poursuivie en 2022, avec 8 730 demandes de permis supplémentaires, la majorité étant de nouvelles demandes et environ 30 % des demandes de renouvellement. Bien qu'ils soient principalement concentrés dans des emplois peu ou semi-qualifiés dans les secteurs de la construction, du tourisme et de l'industrie manufacturière, les travailleurs migrants occupent également des postes hautement qualifiés dans les secteurs du tourisme, de la finance et des services publics. Les entretiens montrent qu'il existe un consensus entre les principales parties prenantes sur le fait qu'en ce qui concerne certaines compétences rares, les Seychelles auront toujours besoin de travailleurs migrants, notamment parce qu'elles renforcent leur compétitivité dans des secteurs tels que les services financiers et l'économie numérique. Toutefois, les syndicats et les organisations de la société civile estiment qu'avec une planification et une formation appropriées, il y a suffisamment de Seychellois pour occuper la plupart des emplois disponibles.

Bien que les **Comores** soient essentiellement un pays d'origine, il existe une demande pour attirer des travailleurs qualifiés spécifiques. Cependant, il n'existe pas de visa pour les compétences rares, mais cela pourrait changer avec la révision de la loi n° 88-025 qui régit les conditions d'entrée et de séjour aux Comores.<sup>12</sup> Les données indiquent cependant qu'il y a un petit nombre de migrants dans le pays, les données de 2020 indiquant qu'il y a environ 12 496 travailleurs migrants dans le pays. Sur ce nombre, 51,6 % sont des femmes, tandis que 49,4 % sont des hommes.

Comme pour les Comores, **Madagascar** est principalement un pays d'origine. Cependant, le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2018

<sup>12</sup> Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Union des Comores. 2021.



(RGPH3) indique que 33 187 individus étrangers vivaient à Madagascar sur une population d'un peu plus de 29 millions d'habitants. Par ailleurs, en 2019, 184 762 ressortissants malgaches ont émigré, ce qui représente 0,69 % de la population de 2019. Les émigrants malgaches comprennent à la fois des travailleurs qualifiés et non qualifiés. Les travailleurs non qualifiés sont le plus souvent des femmes qui travaillent comme domestiques, aides-soignantes ou jeunes filles au pair et qui ont tendance à émigrer vers l'Europe et les pays du Golfe. Certains travailleurs non qualifiés de sexe masculin trouvent un emploi sur les paquebots de croisière, et les hommes comme les femmes participent au travail saisonnier et informel. Si la majorité des personnes qui émigrent sont des femmes, il n'existe pas de données spécifiques sur le nombre de migrants qualifiés vivant à l'étranger. On note cependant que, par exemple, malgré le manque de médecins à Madagascar, avec un ratio médecin/patient de 0,1812:1 000, les étudiants en médecine souhaitent toujours vivement émigrer et travailler à l'étranger. Par exemple, dans une enquête réalisée, 49,7 % des étudiants en médecine malgaches souhaitaient émigrer, étudier et travailler à l'étranger. L'indice 2021 de fuite des cerveaux en Afrique indique que Madagascar se situe légèrement au-dessus de la moyenne mondiale de 5,25 points d'indice.

### 3.4.2 Pays d'origine des travailleurs migrants

Les principales sources de travailleurs migrants à **Maurice** pour les postes peu qualifiés sont le Bangladesh (44,2 %), l'Inde (40,5 %) et Madagascar (9,6 %). En outre, les travailleurs proviennent du Sri Lanka, du Népal et de la Chine. À l'exception de Madagascar, très peu de travailleurs sont originaires des pays de la SADC, seuls 0,3 % des permis de travail et des certificats d'exemption étant accordés à des ressortissants de la SADC.

**Les Seychelles** accueillent principalement des travailleurs originaires d'Inde, de Madagascar, des Philippines, du Sri Lanka et de l'île Maurice, de nouveaux flux migratoires émergeant de pays tels que le Népal, le Bangladesh et le Pakistan. Le nombre de migrants en provenance des pays d'Europe occidentale a également augmenté ces dernières années. Les personnes interrogées font état d'une demande croissante de travailleurs migrants en provenance d'Inde dans le secteur agricole et d'Afrique du Sud, du Nigeria et du Kenya pour les services de sécurité.

En ce qui concerne **Madagascar**, les données sur les migrants sont limitées, mais les principaux pays de destination des Malgaches sont la France, les Comores, l'île Maurice, les Seychelles, le Canada, l'Italie et la Belgique. Il convient toutefois de noter que les pays de destination diffèrent selon qu'il s'agit de travailleurs qualifiés ou non

qualifiés. Par exemple, les femmes malgaches se rendent souvent en Chine, au Liban, au Koweït et en Arabie Saoudite pour y trouver un emploi de domestique. Très souvent, elles sont exploitées par des agences de recrutement et finissent par être victimes de la traite. En vertu de l'article 42 de la loi n° 2003-044 sur le code du travail, le ministère du travail, de l'emploi, de la fonction publique et des lois sociales (MTEFPLS) exige désormais des travailleurs migrants qu'ils fournissent un contrat approuvé par l'ambassade malgache compétente pour les emplois situés dans des pays autres que les pays du Golfe. Cette mesure vise à protéger les ressortissants malgaches de la traite des êtres humains. Au milieu de l'année 2020, 193 500 Malgaches avaient émigré dans un autre pays.

Dans le cas des **Comores**, les principaux pays d'origine des travailleurs migrants sont Madagascar (76,56 %), l'île de la Réunion (6,76 %), la France (3,83 %) et la République-Unie de Tanzanie (1,14 %) <sup>13</sup>. Les autres pays sont le Pakistan, l'Inde, l'Égypte, la Chine et le Sénégal. Dans l'ensemble, la majorité des immigrants étaient originaires de la région de l'Afrique subsaharienne. Comme souligné ci-dessus, les Comores sont également un pays d'origine et ont été historiquement affectées par des flux d'émigration importants. Jusqu'au 19<sup>ème</sup> siècle, les jeunes Comoriens émigraient vers des pays islamiques comme le Yémen, l'Égypte et Zanzibar. Après l'arrivée de l'empire colonial français en 1886, les mouvements migratoires ont varié, et Zanzibar et Madagascar sont devenus les principales destinations des Comoriens. Après l'indépendance, l'émigration des Comoriens se réoriente vers la France.

Selon les Nations Unies, en 2019, il y a eu 120 298 émigrants à l'étranger. Les principaux pays de destination cette année-là étaient Mayotte, la France, Madagascar, la Libye et la Réunion. Le taux de migration net en 2021 était de -2,2 migrants/1 000 habitants. Les émigrants sont principalement des femmes et des jeunes. Leur âge moyen est de 22 ans et ils sont généralement choisis par leur famille pour émigrer en raison de leurs aptitudes physiques et du faible taux d'opportunités sur le marché de l'emploi comorien.

### 3.4.3 Les défis à relever pour améliorer la mobilité des compétences

Il existe un large consensus sur la nécessité de promouvoir la libre circulation entre les pays de la région, tout en tenant compte des contextes nationaux spécifiques. Par exemple, les employeurs de **Madagascar** soulignent les niveaux élevés de

<sup>13</sup> Les entretiens ont montré que la main-d'œuvre étrangère traversait la Tanzanie en provenance du Burundi et du Rwanda, et qu'elle essayait de se rendre à Mayott, mais qu'elle restait aux Comores si elle n'y parvenait pas.



chômage et la nécessité pour les 500 000 jeunes qui entrent sur le marché du travail chaque année de trouver un emploi. Dans le même temps, les employeurs souhaiteraient plus de flexibilité en termes de transfert de compétences <sup>(14)</sup> lors du recrutement d'un travailleur étranger. Les personnes interrogées suggèrent la nécessité d'engager d'autres pays à faciliter le mouvement des Malgaches en vue d'accéder aux opportunités d'emploi et de formation dans d'autres pays. Le gouvernement pense que des accords bilatéraux devraient être mis en place avec divers pays qui sont des destinations potentielles pour leurs citoyens.

Les parties prenantes aux **Comores** déclarent que les procédures de visa ne sont pas difficiles ou compliquées, mais suggèrent que pour mieux permettre la mobilité, les Comores devraient envisager d'établir des accords bilatéraux et multilatéraux supplémentaires pour encourager la coopération entre les pays afin de partager les opportunités de renforcement des capacités et d'apprentissage sur le lieu de travail.

Dans le cas des **Seychelles**, des procédures ont été mises en place pour garantir la vérification des qualifications, mais des retards peuvent parfois se produire. Des dispositions spéciales sont prévues pour les non-Seychellois qui souhaitent travailler dans la zone commerciale internationale (ITZ). Toutefois, dans l'ensemble, les entreprises estiment que les procédures relatives à certains visas devraient être plus simples et plus transparentes.

Jusqu'à récemment, l'île **Maurice** disposait de quotas de recrutement de travailleurs migrants qui donnaient la préférence à certains secteurs. Toutefois, le gouvernement est en train d'apporter plusieurs modifications à ce système car il ne semble pas répondre aux besoins de tous les secteurs. En outre, l'île Maurice a mis en place des mesures pour attirer les personnes ayant des compétences de haut niveau, car il est entendu que beaucoup d'entre elles préfèrent travailler dans d'autres pays tels que les Émirats arabes unis, Singapour et l'Amérique du Nord. À cet égard, Maurice, comme d'autres pays de la région, se concentre sur le renforcement des programmes de la diaspora.

Enfin, il est nécessaire d'aborder la question de la gouvernance des migrations, car de nombreuses personnes interrogées se disent réellement préoccupées par le fait que les migrations irrégulières sont courantes et exposent les migrants au risque de

---

14 Les employeurs ont suggéré de faire preuve de souplesse dans le recrutement de travailleurs étrangers qualifiés afin d'améliorer la qualité des compétences dans le pays, sans fixer de durée pour le transfert de compétences.

trafic d'êtres humains et de violation de leurs droits. Cette question a été soulevée à plusieurs reprises, en particulier dans le cas de Madagascar et des Comores.

#### 3.4.4 Accords de compétences en place

Les exemples suivants illustrent le type d'accords existants et potentiels en matière de compétences (y compris les programmes d'échange et les possibilités de formation) mis en place dans les quatre pays :

Dans le cas de **Maurice**, les gouvernements du Canada et de l'Italie ont offert des possibilités de formation aux Mauriciens, grâce à la facilitation de l'OIM. Depuis 2007, 468 Mauriciens ont trouvé un emploi au Canada dans le cadre du projet de migration circulaire dans le secteur de la transformation alimentaire. Au total, 100 Mauriciens ont été formés dans les secteurs de l'agroalimentaire, du tourisme et de la pêche en Italie, en accordant une attention particulière au recrutement des Rodriguais. Ils ont ensuite bénéficié d'un soutien pour lancer des projets à Maurice (MLHRDT, 2023).

Dans le cas des **Seychelles**, le seul ABT formel actuellement en place est celui avec le Bangladesh. Des ABTs sont en cours de discussion avec le Sri Lanka, l'Inde, le Népal, le Lesotho et les Philippines. Le processus a été ralenti par la pandémie de Covid-19 mais a récemment progressé. D'autres initiatives sont en cours :

- ▶ Dans le cadre du programme Stipendium Hungaricum pour les années 2023-2026, dix étudiants seychellois recevront chaque année des bourses pour étudier en Hongrie dans divers domaines, notamment le travail social, le commerce, les relations internationales et les sciences vétérinaires. Quatorze autres sont dans les domaines de la médecine dans le cadre d'un autre accord.
- ▶ Les Seychelles et Maurice ont formalisé leur collaboration par le biais de la Commission mixte sur la coopération bilatérale, dont la 13e session a eu lieu en avril 2023. Les deux pays continuent de collaborer sur diverses questions régionales et internationales, notamment le changement climatique, la conservation marine et le tourisme, ainsi que l'économie bleue et la pêche, la santé, l'éducation, les arts et la culture, et les nouveaux liens commerciaux entre le Seychelles Investment Board et le Economic Development Board of Mauritius (Seychelles Nation, 2023b). Aucun accord formel relatif à la mobilité des compétences n'est actuellement en vigueur entre les deux pays.
- ▶ En 2003, un accord-cadre de coopération a été signé entre les Seychelles et La Réunion (renouvelé depuis par tacite reconduction). Il est mis en œuvre



par des plans d'action, dont le dernier a été signé en juillet 2013. Il couvre des domaines aussi variés que l'éducation, l'environnement, le tourisme, la santé, l'enseignement du français et l'énergie.

- ▶ En 2018, un bureau représentant le Conseil régional de La Réunion, département français de l'océan Indien, a été ouvert aux Seychelles. L'ouverture de ce bureau fait suite à la signature d'un accord visant à faciliter les transactions avec l'Union européenne (UE) et les pays de l'océan Indien. Le bureau des Seychelles est le quatrième qui assure la présence de La Réunion dans les pays de la Commission de l'Océan Indien (COI). Les domaines de collaboration identifiés sont les énergies propres et renouvelables et la biodiversité.
- ▶ Dans le cadre du COMESA, les Seychelles, le Malawi, Maurice, la Zambie et le Mozambique négocient des ARM pour les services de comptabilité dans le contexte du Programme accéléré d'intégration économique (APEI) de la région (Sawere, 2019).
- ▶ Le ministère de l'Éducation travaillera en étroite collaboration avec l'Alliance pour l'EFTP Chine-Afrique par le biais de la signature d'un protocole d'accord. Deux cohortes de formateurs seychellois devaient se rendre dans la province de Shandong en 2023 pour y suivre une formation et bénéficier d'un soutien supplémentaire sur une période de cinq ans (SNA, 2023).

Dans le cas de **Madagascar**, plusieurs ABTs et protocoles d'accord entre Madagascar et Maurice, l'Arabie saoudite, le Koweït et le Liban sont en cours d'élaboration. Le processus d'élaboration des ABTs comprend généralement des cycles de négociation et de commentaires, ainsi que la formation d'un comité mixte composé de fonctionnaires des deux pays (OIT, 2021).

**Les Comores ont conclu des** accords bilatéraux d'exemption de visa avec l'île Maurice, le Sénégal et la Tunisie, et ont signé une série de protocoles d'accord avec le Maroc, qui mettent l'accent sur les communautés de migrants dans chaque pays. Il existe également des initiatives de coopération sectorielle, notamment dans le secteur bancaire, entre les Comores et plusieurs pays francophiles d'Afrique (Sénégal, Maroc). En outre, les Comores et Madagascar ont établi des relations solides et ont entrepris de nombreux échanges dans le domaine de l'éducation et de la formation. Enfin, les Comores ont conclu des traités bilatéraux d'investissement avec le Burkina Faso, l'Égypte et les Émirats arabes unis, mais aucun ne traite spécifiquement de la migration de la main-d'œuvre.

## 4. Une vision commune du développement durable dans la région de l'océan Indien

La **Commission de l'océan Indien** (COI) est une organisation intergouvernementale de coopération regroupant les Comores, Madagascar, Maurice, les Seychelles et la Réunion (une . région d'outre-mer de la France). La COI a été créée en 1982 à Port-Louis, Maurice. Le Conseil des ministres (composé des ministres des affaires étrangères des pays membres) assure la direction stratégique et politique de la COI. C'est l'organe de décision suprême de l'organisation. La COI compte une douzaine de partenaires techniques et financiers, dont l'Union européenne et l'Agence française de développement.

La COI promeut la paix et la stabilité, la sécurité maritime, la sécurité alimentaire, la conservation de l'environnement, la pêche, l'adaptation au changement climatique, les intérêts des États insulaires en développement, la santé publique et l'expression culturelle. L'action de la COI s'inscrit dans les cadres internationaux dont ses États membres sont signataires, tels que le Programme mondial de développement durable à l'horizon 2030 et l'Accord mondial sur le climat, entre autres.



En 2019, la COI a adopté son plan d'action régional pour l'économie bleue, qui sert de cadre à la conduite de projets responsables et durables. L'économie bleue est un label qui appelle à une utilisation éthique et durable de la mer. Ce label englobe à la fois les questions économiques et climatiques, en promouvant les écosystèmes aquatiques et marins par le biais de l'économie. Le portefeuille de projets de la COI s'est récemment considérablement élargi pour inclure : la santé publique, le genre, la mobilité, l'esprit d'entreprise, l'infrastructure, la connectivité régionale (numérique, aérienne, maritime), les négociations commerciales, le développement agricole, la gestion durable des zones côtières, la gestion des déchets, l'utilisation des technologies d'observation de la terre pour la surveillance de l'environnement, l'énergie renouvelable, la culture, etc.

**Cap Business Océan Indien** regroupe les chambres de commerce et d'industrie ainsi que les organisations professionnelles des territoires insulaires du sud-ouest de l'Océan Indien. L'association, enregistrée à Maurice sous le nom d'Union des Chambres de Commerce et d'Industrie de l'Océan Indien (UCCIOI), a été créée en 2005. Elle est à ce jour la seule structure regroupant les principaux décideurs du secteur privé à l'échelle de l'océan Indien, ce qui en fait un acteur clé de la coopération économique dans la zone. Son secrétariat général est situé à Ebène, à l'île Maurice.

Avec un réseau d'environ 20 000 entreprises, elle est aujourd'hui l'unique porte-parole du secteur privé de l'océan Indien sur les questions communes aux différents territoires. Acteur clé de la coopération économique dans la zone, sa vocation première est de favoriser les échanges entre les îles et de clarifier les enjeux futurs pour favoriser l'émergence de fronts communs. Elle participe activement au renforcement du dialogue public-privé dans plusieurs secteurs stratégiques. Au fil des années, elle a considérablement renforcé sa collaboration avec différents partenaires et bailleurs de fonds internationaux importants, dont l'Agence française de développement, l'Union européenne, l'Organisation internationale de la Francophonie et la Commission de l'océan Indien, entre autres. Toutes ses activités sont menées en concertation avec ses membres et partenaires, dans le respect des principes de complémentarité et de subsidiarité.

## 5. Vers un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences dans la région de l’océan Indien

L’objectif d’un tel cadre est de garantir que les effets positifs sur le développement d’une meilleure mobilité des compétences se fassent sentir dans l’ensemble des pays de l’océan Indien. Ce cadre devrait garantir des **avantages pour les pays d’origine et de destination** et devrait répondre aux besoins des migrants et des travailleurs locaux (y compris leurs représentants syndicaux), des employeurs et du développement global de leurs économies. Ce cadre révisé reflète à la fois les délibérations de la conférence d’octobre 2023 et les recherches et processus qui ont précédé la conférence.

### 5.1 Principes transversaux qui sous-tendent le cadre

Trois principes transversaux sous-tendront et guideront la réalisation des intentions de ce cadre de mobilité des compétences sensible au genre :

- ▶ Faciliter le dialogue social sur la mobilité des compétences dans la région
- ▶ Renforcer les capacités au niveau régional et national
- ▶ Renforcer la gouvernance des migrations de main-d’œuvre dans la région

#### Faciliter le dialogue social sur la mobilité des compétences dans la région :

Le dialogue social (au sein de structures tripartites) dans la région est la pierre angulaire de la mise en œuvre de ce cadre. Ce principe repose sur l’idée qu’un cadre régional de mobilité des compétences efficace - qui cherche à contribuer à la réalisation de l’emploi, de la productivité et de la croissance inclusive - nécessite une collaboration entre et à travers une série de parties prenantes : fonctionnaires (décideurs politiques), organisations patronales et syndicales et institutions clés liées à l’écosystème des compétences au sens large. Un engagement en faveur du dialogue social permettra aux principales parties prenantes de parvenir à une compréhension commune de la manière d’**améliorer le fonctionnement efficace des marchés du travail dans la région grâce à la mobilité des compétences**. Cela pourrait inclure une réflexion sur les moyens de parvenir à une compréhension commune de la valeur de la mobilité des compétences dans la région.



Une structure tripartite régionale, dotée des capacités nécessaires et bénéficiant de la confiance de toutes les parties prenantes, devrait faciliter des dialogues réguliers afin de contrôler et de garantir la mise en œuvre des éléments clés du cadre. Cette structure tripartite régionale devrait alimenter les structures nationales spécifiques afin de garantir l'alignement entre ce qui se passe au niveau national et régional.

### **Renforcer les capacités au niveau régional et national :**

Le deuxième principe transversal consiste à s'assurer que toutes les parties prenantes peuvent participer efficacement à ces engagements et soutenir la mise en œuvre de ce cadre. Pour ce faire, il convient de s'interroger sur la capacité des institutions régionales à soutenir le cadre, notamment en s'engageant auprès de structures telles que la Commission de l'Océan Indien pour savoir si elle est en mesure de soutenir le travail de coordination de ce cadre. Dans le cadre d'un engagement en faveur de ce principe, une série de suggestions ont été formulées lors de la conférence d'octobre afin de garantir l'existence d'un mécanisme permettant aux syndicats de s'engager et d'interagir au niveau de la COI, de manière à ce qu'ils puissent jouer un rôle plus significatif dans la promotion de la mobilité des compétences et l'assistance aux travailleurs migrants. En outre, ce principe serait promu en encourageant l'engagement intergouvernemental, de sorte que les représentants d'une série de ministères, dont ceux des affaires étrangères, de l'éducation, du travail et des finances, puissent aborder ces questions de manière coordonnée au niveau régional. Enfin, il a été estimé qu'en ce qui concerne le secteur privé, cette capacité est déjà en place. Toutefois, il convient de veiller à ce que les informations et les ressources pertinentes soient fournies au secteur privé afin qu'il puisse se préparer aux engagements.

### **Renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans la région :**

Le troisième principe qui guide le cadre est la nécessité de veiller à la bonne gouvernance de l'ensemble des politiques, plans et interventions en matière de migration de main-d'œuvre. Il s'agit notamment d'exprimer l'engagement commun en faveur des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, y compris l'éradication de la discrimination fondée sur le sexe, dans le but de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes. D'autres moyens de rendre ce principe opérationnel sont fournis dans le cadre de la mobilité des compétences (décrit ci-dessous) et en particulier en ce qui concerne le rôle joué par les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA) et les programmes de migration circulaire.

## 5.2 Éléments clés d'un cadre de partenariat pour la mobilité des compétences tenant compte de la dimension de genre

La section précédente (5.1) présente trois principes transversaux qui sous-tendent, orientent et soutiennent la mise en œuvre du cadre. Pour donner effet à ces principes, la présente section expose les composantes essentielles et les éléments associés (actions) du cadre :

### **Composante 1. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification (faible, moyen et élevé)**

- ▶ **Élément 1.1.** Améliorer l'identification des pénuries de main-d'œuvre ou des besoins du marché du travail (si possible, par secteur économique, par industrie et par profession) à tous les niveaux de compétences en élaborant des listes de professions très demandées ou des listes de compétences critiques et par d'autres moyens.
- ▶ **Élément 1.2.** Améliorer le profil des compétences de la main-d'œuvre nationale et des travailleurs étrangers grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT), en particulier grâce aux statistiques sur la migration de la main-d'œuvre.
- ▶ **Élément 1.3.** Établir un flux d'informations systématique entre le secteur privé et les établissements d'enseignement afin de remédier à l'inadéquation des compétences et de mieux répondre aux exigences et aux besoins de l'industrie.

### **Volet 2. Développer, attirer et conserver les compétences demandées**

- ▶ **Élément 2.1.** Renforcer les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur, notamment par la formation professionnelle et les programmes technologiques.
- ▶ **Élément 2.2.** Mettre en œuvre des programmes d'échange d'étudiants, des bourses internationales et des échanges professionnels (par exemple, des programmes de formation, de mentorat, de stage et d'apprentissage) entre les pays.



- ▶ **Élément 2.3.** Favoriser la transférabilité des compétences entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux ainsi que les entrepreneurs migrants.
- ▶ **Élément 2.4.** Migration d'enseignants et de professeurs étrangers pour les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur.

### **Composante 3. Garantir la reconnaissance des compétences et l'employabilité**

- ▶ **Élément 3.1.** Améliorer la transférabilité des compétences (par exemple, équivalence et comparabilité) en garantissant la reconnaissance des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (par exemple, l'expérience professionnelle) par l'évaluation des titres, les accords mutuels ou bilatéraux de reconnaissance des compétences, les cadres de qualification, l'harmonisation des normes professionnelles du travail et la reconnaissance des systèmes d'apprentissage antérieur.
- ▶ **Élément 3.2.** Promouvoir des efforts conjoints pour veiller à ce que les processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL) soient associés à des initiatives de requalification et d'amélioration des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs nationaux et migrants.

#### **5.2.1 Composante 1. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification (peu qualifié, semi-qualifié et hautement qualifié)**

**Élément 1.1.** Améliorer l'identification des pénuries de main-d'œuvre ou des besoins du marché du travail (si possible, par secteur économique, par industrie et par profession) à tous les niveaux de qualification, par l'élaboration de listes de professions très demandées ou de listes de compétences critiques et par d'autres moyens tels que la création d'une base de données au niveau de l'océan Indien identifiant les besoins du marché du travail.

Pour concrétiser cet élément, il est nécessaire de *renforcer les systèmes d'anticipation des compétences* qui soutiennent la planification des besoins actuels et à moyen et long terme en matière de compétences (en mettant l'accent sur les secteurs de croissance

potentiels dans toute la région) et de promouvoir l'alignement au niveau national entre l'offre et la demande. Cette démarche devrait tenir compte d'une approche sensible au genre et des impératifs liés à l'évolution des technologies (compétences numériques) et à d'autres transitions liées à l'avenir du travail (y compris en référence aux transitions de l'économie verte et de l'économie bleue).

Deuxièmement, les processus d'anticipation des compétences au niveau national devraient être intégrés dans un processus régional afin de contribuer à la mise en place d'une plateforme régionale destinée à faciliter la «circulation des cerveaux» dans la région.

**Élément 1.2** Améliorer le profil des compétences de la main-d'œuvre nationale et des travailleurs étrangers grâce à des systèmes d'information sur le marché du travail, en particulier par le biais de statistiques sur la migration de la main-d'œuvre.

Développer *un système d'information fiable sur le marché du travail* qui puisse être utilisé dans les systèmes d'anticipation des compétences (décrits ci-dessus) pour déterminer les besoins immédiats, à moyen et à long terme en matière de compétences. Ces besoins en compétences devraient être recensés, éventuellement sous la forme d'une liste de compétences essentielles, et partagés de manière à contribuer à l'élaboration d'interventions dans le cadre de programmes de compétences. Cela nécessite un soutien pour créer et renforcer les observatoires du marché du travail au niveau national, ainsi qu'un observatoire au niveau de l'océan Indien, afin de disposer de données actualisées sur les compétences et les migrations de main-d'œuvre, ventilées de manière à prendre en compte les questions de genre. Ces données factuelles sont essentielles au succès des processus de dialogue social sur la mobilité des compétences et à l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au niveau régional.

**Élément 1.3.** Établir un flux d'informations systématique entre le secteur privé et les établissements d'enseignement afin de remédier à l'inadéquation des compétences et de mieux répondre aux exigences et aux besoins de l'industrie.

Les actions clés pour rendre cet élément opérationnel nécessitent un processus dans lequel les fonctionnaires des principaux départements gouvernementaux (éducation et formation, croissance économique et création d'emplois), les représentants de l'industrie et des syndicats sont en mesure d'engager collectivement les institutions d'éducation et de formation pour assurer des niveaux plus élevés de coordination et d'alignement entre les programmes des centres d'éducation et de formation



professionnelle et les marchés de l'emploi au niveau régional et national. Comme base de ces conversations, les compétences demandées qui sont identifiées (comme ci-dessus) devraient être détaillées dans les professions émergentes clés qui peuvent ensuite être utilisées pour informer la révision des qualifications et des programmes pertinents, en consultation avec les employeurs de la région.

### 5.2.2 **Composante 2. Développer, attirer et conserver les compétences demandées**

**Élément 2.1.** Renforcer les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur, notamment par la formation professionnelle et les programmes technologiques.

Une action clé consiste pour les parties prenantes de la région à explorer comment le programme régional de formation professionnelle<sup>15</sup>, piloté par la Commission de l'Océan Indien, pourrait alimenter les initiatives des pays où des tentatives ont été faites pour renforcer les programmes d'enseignement professionnel ainsi que les institutions d'enseignement supérieur. Cette initiative régionale a le potentiel de créer ou de renforcer des centres d'excellence en matière de compétences qui découlent de l'avantage concurrentiel de chaque pays au niveau sectoriel et de la collaboration en matière de recherche et de production d'outils.

En lien avec cela, il est nécessaire de renforcer les offres d'EFTP dans la région grâce à des niveaux plus élevés d'engagement entre l'offre et la demande (comme souligné ci-dessus). Cette activité pourrait être liée à une campagne régionale visant à aider les partenaires sociaux à promouvoir l'EFTP en tant qu'option de carrière. Dans le même temps, un examen des interventions existantes en matière d'orientation professionnelle est nécessaire dans toute la région afin d'ouvrir des voies alternatives aux jeunes.

Les actions finales sont liées à l'étude de la faisabilité de la création d'un fonds régional, qui pourrait être soit une fusion des fonds nationaux de compétences, soit un mécanisme de financement alternatif. Ce fonds encouragerait le développement des compétences dans toute la région dans le but de financer la mobilité des

---

15 La COI a lancé des activités visant à mettre en place un programme pour s'assurer que la formation professionnelle est accessible à tous les jeunes dans tous les pays afin de les rendre plus employables et de combler les lacunes en matière de compétences dans la région. L'objectif de ce programme est de normaliser la formation dans des domaines tels que l'agriculture, le tourisme et l'économie bleue dans la région et, à moyen terme, de l'étendre au secteur de la santé et à l'économie numérique.

compétences, y compris le financement de la formation des travailleurs migrants ainsi que des employeurs et des travailleurs opérant dans les économies informelles de la région (lien avec l'élément 3.2).

**Élément 2.2.** Mettre en œuvre des programmes d'échange d'étudiants, des bourses internationales et des échanges professionnels (par exemple, des programmes de formation, de tutorat, de stage et d'apprentissage) entre les pays.

Les actions visant à mettre en œuvre cet élément devraient se concentrer sur l'exposition des jeunes de la région à une expérience professionnelle de qualité (et à des possibilités d'apprentissage) dans les pays de la région (et au-delà) afin de s'assurer qu'ils sont prêts à travailler et qu'ils possèdent les compétences transversales nécessaires. Ces activités devraient garantir qu'il est entendu que les jeunes ramèneront cette expertise au profit de leur pays d'origine et de la région. De tels accords pourraient être élaborés par la négociation d'accords bilatéraux d'investissement qui pourraient optimiser les programmes d'échange d'étudiants, de professionnels et de stagiaires/apprentissages/stages et qui, tout aussi important, devraient souligner l'engagement à protéger les droits des travailleurs migrants et le respect de leurs droits en vertu du droit international. Pour ce faire, il faudra travailler à la formulation et à la mise en œuvre effective des ABTs avec des pays ciblés de l'Océan indien et de la SADC. La formulation, la négociation et la mise en œuvre des ABTs devraient amener les partenaires tripartites à s'asseoir à la table des négociations.

Voici quelques exemples d'ABTs(basés sur le processus de recherche) qui pourraient être explorés :

- ▶ Formaliser les accords informels déjà en place entre les Comores et Madagascar en ce qui concerne l'approvisionnement en travailleurs malgaches.
- ▶ L'île Maurice et les Seychelles, qui ont toutes deux besoin de travailleurs peu qualifiés dans les secteurs de la construction et du tourisme, pourraient envisager de conclure un accord bilatéral avec Madagascar, qui dispose d'une offre excédentaire de main-d'œuvre considérée comme très travailleuse.
- ▶ Un accord bilatéral pourrait être envisagé entre les Comores et Maurice en ce qui concerne la formation des Comoriens dans le secteur du tourisme, étant donné que les Comores souhaitent développer leur secteur touristique et que Maurice a la capacité de former leurs travailleurs.



- ▶ Un accord bilatéral de migration de main-d'œuvre entre les Seychelles et les Comores pourrait être envisagé pour la formation dans l'industrie de la pêche, les Seychelles ayant une industrie de la pêche relativement bien développée.

**Élément 2.3.** Favoriser la transférabilité des compétences entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux ainsi que les entrepreneurs migrants.

Pour concrétiser cet élément, il faut veiller à ce qu'une approche de la migration circulaire sous-tende les programmes de transfert de compétences et le soutien à la planification de la relève<sup>16</sup>. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les capacités au niveau régional afin de soutenir les interventions au niveau national. Dans le cadre de cette activité, les pays devraient étudier comment des programmes innovants pour la diaspora peuvent contribuer à encourager les membres de la diaspora à contribuer au développement de leur pays d'origine en s'engageant dans divers programmes de transfert de compétences.

En ce qui concerne l'encouragement des entrepreneurs migrants, les divers processus en cours pour promouvoir l'esprit d'entreprise par l'intermédiaire de la Commission de l'Océan Indien devraient alimenter les initiatives locales visant à promouvoir et à renforcer la formation et l'éducation à l'esprit d'entreprise, et à les relier aux programmes de la diaspora.

**Élément 2.4.** Migration d'enseignants et de professeurs étrangers pour soutenir les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur.

Les actions devraient se concentrer sur l'examen de l'offre et de la demande dans la région en vue de partager les ressources, si possible, avec des ABTs structurés qui régiraient de tels arrangements, et cette action devrait être liée aux activités décrites dans les éléments 1.3 et 2.1.

---

<sup>16</sup> L'approche d'un programme de migration circulaire doit garantir que lorsque les travailleurs migrants retournent dans leur pays, il y a des locaux qui peuvent occuper ces emplois. Par conséquent, lorsque les travailleurs migrants arrivent avec des compétences spécialisées (qui ne sont pas présentes dans le pays de destination), ils devraient être tenus de former et d'encadrer les travailleurs locaux, mais d'une manière qui soit viable pour l'entreprise. La migration circulaire peut également viser à garantir que les travailleurs qui émigrent vers d'autres pays retournent dans leur pays d'origine avec de nouvelles compétences et une nouvelle expérience, au bénéfice du marché du travail local. Dans ce contexte, il convient de veiller à ce que ces compétences et cette expérience soient reconnues.

### 5.2.3 **Composante 3. Garantir la reconnaissance des compétences et l'employabilité**

**Élément 3.1.** Améliorer la transférabilité des compétences<sup>17</sup> (par exemple, équivalence et comparabilité) en garantissant la reconnaissance des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (par exemple, l'expérience professionnelle) par l'évaluation des titres, les accords mutuels ou bilatéraux de reconnaissance des compétences, les cadres de qualification, l'harmonisation des normes professionnelles du travail et la reconnaissance des systèmes d'apprentissage antérieur.

Les actions visant à mettre en œuvre cet élément doivent se concentrer sur l'examen de la manière dont les systèmes et les mécanismes de reconnaissance des compétences doivent être améliorés. La capacité requise, ainsi que les pays explorant ce qui est nécessaire pour travailler à la certification au niveau de l'océan Indien et comment ils peuvent partager les qualifications à travers la région pour éviter la duplication et les dépenses et le temps inutiles dans le développement de nouvelles qualifications. Les actions devraient également se concentrer sur la manière dont la RPL - pour garantir l'utilisation optimale de la main-d'œuvre existante - s'applique à la fois aux locaux et aux migrants. Dans ce cadre, l'accent devrait être mis sur l'élaboration de lignes directrices en matière de RPL pour la région et sur le renforcement de la capacité des acteurs concernés à utiliser ces lignes directrices.

**Élément 3.2.** Promouvoir des efforts conjoints pour veiller à ce que les processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL) soient associés à des initiatives de requalification et d'amélioration des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs nationaux et migrants.

Les actions doivent veiller à ce que les processus de RPL soient liés aux possibilités de requalification et d'amélioration des compétences (comme indiqué dans le volet 2). L'accent devrait donc être mis sur l'encouragement des entreprises de la région à offrir des possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail, dans la mesure du possible. Ces efforts pourraient garantir que les jeunes des pays à forte population (tels que Madagascar) puissent être évalués et ensuite re-formés ou, dont les capacités

<sup>17</sup> La recommandation de l'OIT sur le développement des ressources humaines : éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie, 2004 (n° 195) définit la transférabilité des compétences selon les deux dimensions suivantes : (a) les compétences employables qui peuvent être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions, industries ; et (b) la certification et la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux.



seraient renforcées pour occuper des postes dans les pays qui ont une demande, tels que les Seychelles, Maurice (et pour les besoins de ce programme, la Réunion). Les activités liées à ce programme devraient être liées à la manière dont les pays de la région utilisent les ABTs, que ce soit avec des pays de la région de l'Océan indien, de la SADC ou d'autres régions.

## 6. Conclusion

Ce cadre régional révisé pour la mobilité des compétences reflète les accords de principe conclus par toutes les parties prenantes sur les types d'activités qui devront être entreprises pour faire avancer le travail. Il s'agit notamment de faciliter différentes formes de dialogue social afin de dégager un consensus sur les priorités et les moyens d'y répondre, de renforcer la capacité des institutions et des parties prenantes à conduire ces processus et de veiller à ce que la gouvernance des migrations de main-d'œuvre soit renforcée afin de créer des accords qui permettent une mobilité répondant aux besoins de toutes les parties prenantes dans les pays de la région.

Ces activités sont essentielles pour approfondir la **vision et l'objectif** communs qui émergent de ce processus et pour donner effet au cadre. La mise en œuvre d'un tel cadre pourrait contribuer à l'employabilité des travailleurs de la région de l'Océan indien et garantir que les secteurs clés des économies de la région disposent des compétences nécessaires à la transformation industrielle et à la croissance, ce qui conduirait au développement global de la région.

Pour cela, il faut que toutes les parties prenantes contribuent à l'élaboration du cadre et qu'il existe un mécanisme permettant de faire progresser les actions clés au niveau régional et national.



## ANNEXE 1

### 1. Informations générales sur les Comores

L'Union des Comores compte une population totale de 821 625 habitants, dont environ 53 % ont moins de 20 ans. 45% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté national. La combinaison de l'impact du cyclone Kenneth en 2019 et de la pandémie de COVID-19 a entraîné une contraction du PIB de 0,5 % en 2020. L'économie a commencé à se redresser en 2021, avec une croissance du PIB de 2,1 %, suivie d'une nouvelle croissance de 2,9 % en 2022.

Le pays est à la fois économiquement et écologiquement fragile et est particulièrement menacé par le changement climatique. Les effets du changement climatique sont exacerbés par le fait que la majorité de la population vit dans des zones rurales et dépend de l'agriculture de subsistance et de la pêche à petite échelle pour survivre.<sup>18</sup> La forte densité de population des Comores exerce une pression considérable sur l'environnement naturel. Environ 57 % des terres agricoles sont dégradées et la déforestation reste un problème permanent.

Le contexte sociopolitique est également difficile et instable depuis l'indépendance du pays en 1975. Cette instabilité a eu un impact négatif sur le développement économique des Comores.

La faible base d'exportation et la nécessité d'un approvisionnement continu en importations signifient que le déficit commercial est d'environ 40 % du PIB, et le pays dépend des envois de fonds des expatriés (24 % du PIB) pour un grand pourcentage de ses devises étrangères afin de contenir le déficit de sa balance des comptes courants. Le pays est fortement dépendant des importations de denrées alimentaires et manque d'infrastructures, telles que des installations de transport et d'entreposage frigorifique, pour soutenir une dépendance accrue à l'égard de la production locale.

Le franc comorien est rattaché à l'euro de la même manière que le franc CFA en Afrique de l'Ouest. Cela limite la souveraineté monétaire des Comores et permet un système de change inégal qui facilite l'exportation des excédents économiques et réduit la capacité du gouvernement à investir dans le développement économique.

---

18 Projet de politique de migration de main-d'œuvre de l'Union des Comores

Il est important de noter que la France est représentée au sein de la banque centrale et dispose d'un droit de veto implicite sur les questions statutaires, ce qui lui permet de contrôler efficacement la politique monétaire (Sylla, 2020).

La Banque africaine de développement note que les Comores sont limitées dans leur capacité à développer leur économie en raison d'une faible productivité totale des facteurs, d'une base productive étroite, d'un environnement commercial peu attrayant, d'un marché intérieur restreint, d'une connectivité interne et externe limitée et d'un déficit substantiel en matière d'infrastructures. De même, la Banque mondiale suggère que le pays s'attache à combler les lacunes politiques en matière d'éducation et de santé, et à améliorer la qualité et la quantité des infrastructures de base.<sup>19</sup>

## 2. Situation du marché du travail

La grande majorité (environ 80 %) de la population active est employée dans l'agriculture, qui contribue à hauteur de 49,5 % au PIB et se concentre sur la production de cultures de rente destinées à l'exportation. Les principales cultures de rente sont la vanille, les clous de girofle et l'ylang-ylang, qui représentent 70 % des exportations totales.<sup>20</sup> La dépendance à l'égard de l'exportation de produits primaires pour une proportion aussi importante du PIB signifie que le pays est soumis à d'importantes fluctuations de revenus résultant de la volatilité des marchés des matières premières. Cette dépendance signifie également que l'économie des Comores est structurellement liée aux niveaux de la demande de produits primaires dans d'autres régions du monde.

Le secteur informel représente 87,5 % de l'emploi dans tous les secteurs, 99,5 % de l'emploi dans l'agriculture étant informel et 80,9 % de l'emploi non agricole étant informel.<sup>21</sup> Le taux de chômage aux Comores était de 9,4% en 2021, ainsi qu'un taux d'activité relativement faible (44,4% en 2020) (Anriddine, 2023).

Les taux de pauvreté sont plus faibles chez les travailleurs salariés que chez ceux qui travaillent dans l'agriculture, et la baisse des taux de pauvreté est associée à des niveaux d'éducation plus élevés. Cependant, le chômage des jeunes est élevé, atteignant 50 % en 2014, et l'éducation est un défi aux Comores, les enfants terminant

---

19 Groupe de la Banque africaine de développement. Union des Comores : Document de stratégie pays 2021-2025

20 Projet de politique de migration de main-d'œuvre de l'Union des Comores

21 <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>



en moyenne 8,4 années de scolarité à l'âge de 18 ans. C'est deux ans de moins que les enfants d'autres pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et la qualité de l'enseignement est généralement médiocre.

La Banque mondiale note que pour que les Comores se développent économiquement, il est essentiel qu'elles investissent dans le système éducatif. Il s'agit notamment d'aider les enseignants à améliorer leur enseignement, d'accorder une plus grande attention à la mesure des résultats de l'apprentissage et d'améliorer l'infrastructure scolaire. D'autres actions visant à améliorer le système d'éducation de base comprennent la suppression des frais de scolarité, la subvention des fournitures scolaires et l'amélioration des transports scolaires.<sup>22</sup>

Les Comores ont commencé à relever les défis liés à l'éducation et le ministre de l'éducation s'est engagé à utiliser le Groupe local d'éducation (LEG) multisectoriel pour mener un dialogue sur la coordination du secteur de l'éducation en 2022. Le LEG rassemble des représentants du gouvernement, des partenaires financiers et techniques, des organisations de la société civile et des fournisseurs privés d'éducation afin de fournir une plateforme pour aborder les défis du secteur de l'éducation aux Comores. L'UNICEF apporte également son soutien au système éducatif en dispensant des formations aux fonctionnaires du ministère de l'Éducation, aux enseignants et aux superviseurs pédagogiques.<sup>23</sup>

## 2.1 Principales lacunes dans les connaissances relatives au marché du travail

Le manque d'informations précises et actualisées sur le marché du travail constitue un défi important pour l'identification et la mise en œuvre de politiques du marché du travail pertinentes. Cette question a été soulignée à plusieurs reprises lors des entretiens avec les différentes personnes interrogées. Le type de données et d'analyses manquantes concerne la productivité sectorielle et les facteurs de différences de productivité entre les secteurs, ce qui pourrait contribuer à éclairer la politique de développement des compétences ; les données relatives aux besoins réels du marché du travail de manière plus générale, tandis qu'un recensement agricole permettrait la planification et le suivi de l'agriculture et contribuerait à orienter les investissements vers une utilisation plus durable des terres. Les données sur la réforme agraire et

---

22 Banque mondiale. Vers une Union des Comores plus unie et plus prospère : Diagnostic systématique du pays 2018.

23 UNICEF. Rapport annuel du bureau de pays 2022 - Comores

les contraintes liées à la distribution des terres pourraient également contribuer à éclairer les interventions visant à accroître la productivité et l'emploi, et l'on manque de connaissances sur l'urbanisation et l'impact de ce processus sur le développement et les marchés du travail.<sup>24</sup>

Conscientes de ce défi, les Comores ont organisé un sommet national sur les statistiques en 2022 afin d'examiner le système statistique existant et d'entamer le processus de mise en place d'une approche plus efficace et modernisée de la collecte et de l'utilisation des données sur les priorités de développement.<sup>25</sup>

### 3. La demande et l'offre de travail actuelles et futures

En l'absence de données précises, les entretiens font état de pénuries de compétences dans le tourisme et la construction, tandis que des défis existent également dans le domaine de l'agro-industrie, de l'économie bleue et des futurs plans d'infrastructure en matière de transport et d'énergie qui nécessiteront des capacités d'entretien permanentes. Le programme pays de la BAD pour 2021 - 2025 se concentre sur le développement des infrastructures de transport et d'énergie aux Comores. Cela devrait créer une demande de compétences spécifiques au sein de l'économie, tant pour la construction que pour l'entretien permanent de ces infrastructures.<sup>26</sup> La Banque note que, dans l'ensemble, la main-d'œuvre des Comores peut être classée comme largement non qualifiée.

En termes d'industrialisation, il existe un potentiel de développement de processus agro-industriels pour ajouter de la valeur aux cultures de rente et aux produits de la pêche existants. Les exemples incluent le raffinage d'extraits d'ylang-ylang, le développement de produits de parfumerie, la transformation du manioc en farine de sagou, le conditionnement de la vanille et des clous de girofle, parmi d'autres options. Le Plan émergent 2030 des Comores identifie également des domaines clés de croissance potentielle dans le pays qui pourraient contribuer au développement économique et à la transformation structurelle en cours. Ces domaines sont le tourisme et l'artisanat, l'économie bleue, la création d'un centre financier et logistique dans l'océan Indien, la modernisation de l'agriculture pour assurer la sécurité alimentaire et le développement de niches industrielles spécifiques pour permettre

---

24 Banque mondiale. Vers une Union des Comores plus unie et plus prospère : Diagnostic systématique du pays 2018

25 UNICEF. Rapport annuel du bureau de pays 2022 - Comores.

26 Groupe de la Banque africaine de développement. Union des Comores : Document de stratégie pays 2021-2025



la diversification de l'économie. Le développement dans chacun de ces domaines créera une demande de compétences spécifiques, allant des travailleurs semi-qualifiés aux techniciens, ingénieurs et professionnels. Dans cette optique, le plan identifie la nécessité d'investir dans l'éducation et la formation comme un catalyseur important du processus de développement.<sup>27</sup>

### 3.1 Numérisation et agriculture

Une étude menée sur la numérisation dans les secteurs agricoles de la SADC en 2021/22 par le Centre de coordination de la recherche et du développement agricoles pour l'Afrique australe (CCARDESA) a révélé que les Comores étaient le pays le moins développé des 16 pays inclus en termes d'utilisation de la technologie numérique dans le secteur agricole. L'étude a révélé que seulement 8,5 % de la population des Comores utilise l'internet, ce qui est nettement inférieur à la moyenne régionale de 29,94 %. Cela s'explique en partie par les difficultés d'accès à l'information rencontrées par l'équipe de l'étude et par la réticence des répondants potentiels à participer à la recherche dans le pays. Toutefois, cette constatation révèle que le pays ne dispose pas de certaines des conditions fondamentales pour une économie numérique.<sup>28</sup>

La numérisation est considérée comme un catalyseur dans le Plan émergent des Comores 2020 - 2030, et la nécessité de développer les compétences numériques au sein de la population est soulignée dans ce plan, ainsi que dans la stratégie 5G des Comores, plus récente.<sup>29</sup>

### 3.2 L'économie bleue

Les Comores ont un total de 427 km de côtes et une zone économique exclusive de 160 000 km<sup>2</sup>. Actuellement, la principale activité liée à l'économie bleue entreprise aux Comores est la pêche, avec un accent particulier sur l'exploitation du thon et des espèces apparentées. Cependant, les Comores ont un potentiel de développement de l'économie bleue dans quatre secteurs principaux : la pêche et l'aquaculture, le tourisme côtier, les activités récréatives et le transport. Il existe également un potentiel d'exploration pétrolière et gazière dans certaines parties du canal du Mozambique qui se trouvent dans la zone économique exclusive des Comores. Le développement de ces secteurs nécessitera un ensemble de travailleurs qualifiés s'ils doivent contribuer

---

27 Gouvernement de l'Union des Comores. Plan Comores émergentes 2020 - 2030.

28 CCARDESA Étude départementale sur l'agriculture numérique - Comores

29 <https://isp.page/news/comoros-5g-strategy-a-blueprint-for-success/>

de manière significative au développement économique global des Comores et contribuer à relever les défis socio-économiques auxquels le pays est confronté.

#### **4. Interventions visant à combler les déficits de compétences existants : Gouvernement et entreprises**

Comme indiqué précédemment, les entretiens font état de défis importants en matière d'éducation en général, tandis que dans le cas de la formation technique et professionnelle, il n'y a pas beaucoup de formation formelle pour répondre aux besoins de l'industrie. Par exemple, dans le cas des établissements d'enseignement supérieur, l'université enseigne encore des matières telles que la géographie, la philosophie ou l'histoire. Les personnes interrogées expliquent que le gouvernement tente de combler certaines lacunes. Toutefois, le problème est qu'une grande partie de la formation n'étant pas formelle, il est difficile de la faire reconnaître. Et lorsque les universités dispensent une formation formelle, le nombre de personnes qui s'y inscrivent n'est pas très élevé.

Une grande partie de la formation est financée par les donateurs, tandis que le soutien du gouvernement est limité par les contraintes budgétaires. Dans le même temps, les entretiens soulignent que les employeurs sont réticents à former leurs employés car il n'y a aucune garantie qu'ils resteront. Dans le cadre d'une tentative de renforcement des capacités éducatives (en ce qui concerne les finances, la qualité des enseignants), les Comores souhaitent encourager les étudiants étrangers à venir étudier dans le pays, ce qui, selon elles, créera un élan et un afflux de fonds pour améliorer les capacités et avoir un impact sur la qualité de l'apprentissage.

Dans l'intervalle, les cinq États membres de la Commission de l'océan Indien (COI) étudient la possibilité de mettre en place un programme régional de mobilité de la formation professionnelle afin de répondre aux besoins de leurs économies en matière de compétences. Lors d'une réunion entre employeurs et décideurs politiques des petits États insulaires de l'océan Indien, les employeurs ont identifié le changement climatique, le chômage des jeunes et les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs du tourisme, de la construction, de l'agriculture, de la pêche et de l'économie bleue au sens large comme étant des défis économiques importants. Les employeurs affirment également qu'il existe un décalage entre la formation professionnelle et les besoins du marché du travail local. En outre, ils affirment que



les employés potentiels ne sont pas disposés à effectuer un travail peu qualifié et mal rémunéré.<sup>30</sup>

#### 4.1 Fonds national pour l'emploi des jeunes

En juin 2021, l'Assemblée nationale des Comores a adopté le texte d'un projet de loi prévoyant la création d'un fonds national pour l'emploi des jeunes. Le projet de loi se concentre sur la mise en place d'initiatives de financement de l'emploi des jeunes dans les secteurs économiques favorisant la croissance, avec la collaboration directe des municipalités locales. Il comprend des dispositions pour le financement d'entreprises gérées par des jeunes et d'activités génératrices de revenus, la fourniture d'une formation technique aux jeunes pour mieux répondre à la demande de compétences sur le marché du travail, et un système de garantie de prêt pour faciliter l'accès au crédit pour les jeunes auprès des banques et des institutions de microfinance.<sup>31</sup>

### 5. Inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

Le manque de données sur le marché du travail aux Comores empêche d'avoir une idée de l'ampleur de l'inadéquation entre l'offre et la demande. Selon la Banque mondiale, il s'agit là d'un défi important pour l'élaboration des politiques. Il est donc difficile de se faire une idée de l'existence d'une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et de compétences spécifiques dans le pays. D'une manière générale, la Banque africaine de développement observe que si l'accès à l'éducation a été élargi à tous les niveaux pour les garçons et les filles, le système de formation et d'éducation est mal adapté aux besoins des employeurs. Associé à des niveaux de croissance faibles qui ne favorisent pas la création d'emplois à grande échelle, le chômage des jeunes reste un défi majeur pour les îles.<sup>32</sup>

Les entretiens mettent toutefois en évidence une série de facteurs contribuant à la fois à la pénurie et à l'inadéquation des compétences. Par exemple, en ce qui concerne la pénurie de compétences, les personnes interrogées soulèvent des questions telles que le manque de volonté de travailler dans certains emplois, comme les emplois peu qualifiés et mal rémunérés. Cette situation est la conséquence d'un certain

---

30 Projet de gestion des migrations en Afrique australe. Gouvernance des migrations de travail dans la région de l'Océan Indien - Projet de rapport d'activité 2022.

31 <https://alwatwan.net/societe/assemblee-nationale-i-1%E2%80%99initiative-%C2%ABun-jeune,-un-emploi%C2%BB-ent%C3%A9rin%C3%A9e-par-les-d%C3%A9put%C3%A9s.html>

32 Groupe de la Banque africaine de développement. Union des Comores : Document de stratégie pays 2021-2025

nombre de facteurs culturels ou sociétaux. À cela s'ajoute le fait que, par exemple, le pays est fortement tributaire des envois de fonds des membres de la diaspora. Environ un tiers des Comoriens vivent dans la diaspora. D'autres facteurs ressortant des entretiens sont le manque de compétences spécifiques, l'absence de RPL, l'état des systèmes éducatifs (comme cela a été souligné) et le manque d'intérêt pour les matières STIM.

Enfin, comme cela est évident dans toute la région, le décalage entre l'offre des prestataires d'éducation et de formation et les besoins du marché du travail local est un facteur qui contribue à l'inadéquation. À cela s'ajoute un manque de planification et de mécanismes d'anticipation des compétences.

## 6. Émigration, migration et recrutement de main-d'œuvre immigrée

L'OIM note que les Comores ne collectent ni ne publient de données sur les migrations, ce qui rend difficile la détermination de l'ampleur de la demande de main-d'œuvre migrante dans des secteurs spécifiques. Il n'existe pas non plus de visas spécifiques pour attirer des travailleurs qualifiés dans le pays, bien que cela puisse changer avec la révision de la loi n° 88-025 qui régit les conditions d'entrée et de séjour aux Comores.<sup>33</sup>

Le manque de données rend très difficile l'élaboration d'une politique cohérente et souligne la nécessité de développer une nouvelle politique nationale de l'emploi fondée sur des données probantes, qui mette l'accent sur la migration. Ce processus est mené par le ministère de la jeunesse, de l'emploi, du travail, des sports, des arts et de la culture, avec les partenaires sociaux du ministère. Cette commission tripartite est chargée de superviser le processus d'élaboration de la politique. La commission tripartite est soutenue par une commission multisectorielle qui comprend tous les ministères et institutions impliqués dans la gestion des questions liées à la migration aux Comores.<sup>34</sup>

Le Conseil consultatif officiel pour le travail et l'emploi, créé en 2012, ne s'intéresse pas spécifiquement à la migration de la main-d'œuvre. Une commission tripartite a été créée en 2020 pour analyser l'impact de la directive COVID-19 sur le marché

---

33 Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Union des Comores. 2021.

34 Projet de politique de migration de main-d'œuvre de l'Union des Comores



du travail, y compris sur la migration, mais cet organe fonctionne actuellement sur une base volontaire.

## 6.1 Pays d'origine et de destination

Les principaux pays d'origine des travailleurs immigrés aux Comores sont Madagascar, la Tanzanie, le Pakistan, le Sénégal, la France, l'Inde, l'Égypte et la Chine. Les principaux pays d'émigration des travailleurs comoriens sont la France, les Émirats arabes unis, Oman, le Qatar, le Canada et les États-Unis.

Il convient de noter, comme cela a été souligné précédemment, qu'environ un tiers de la population comorienne vit à l'extérieur du pays et que les envois de fonds constituent une contribution importante au PIB. La dépendance à l'égard des envois de fonds est également due en partie à des années d'instabilité politique qui ont rendu difficile la mise en place d'institutions étatiques stables. Cela a conduit à une forte dépendance à l'égard de la gouvernance locale basée sur des structures de gouvernance traditionnelles, financées par les envois de fonds de la diaspora.<sup>35</sup> Ces envois de fonds ont également contribué à accroître les inégalités entre ceux qui comptent sur leur famille dans la diaspora et ceux qui n'ont pas de membres de leur famille émigrés.

Il existe également d'importantes inégalités entre les trois îles qui composent les Comores, l'incidence de la pauvreté étant la plus faible sur la Grande Comore. Les résidents d'Ajouan et de Mohéli sont 8 et 6 % plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les résidents de la Grande Comore.

## 6.2 Gouvernance des migrations

La gouvernance des migrations aux Comores relève de plusieurs lois, notamment la loi n° 84-108 sur le code du travail (1984), la loi n° 88-025 sur les conditions d'entrée et de séjour aux Comores, la loi n° 79-12 sur le code de la nationalité comorienne et la loi n° 08-014 sur la citoyenneté économique. L'ensemble de ces lois précise les conditions de vie et de travail aux Comores, ainsi que les conditions d'obtention de la nationalité comorienne.<sup>36</sup>

---

35 Banque mondiale. Vers une Union des Comores plus unie et plus prospère : Diagnostic systématique du pays 2018.

36 Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Union des Comores. 2021.

L'application de la loi sur les conditions d'entrée et de séjour des étrangers est du ressort de la Direction générale de la police et de la sécurité nationale. Le ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale est responsable de toutes les questions liées à l'émigration. Le ministère agit par l'intermédiaire de son Bureau des Comoriens de l'étranger qui a pour mission d'identifier les émigrants comoriens et de faire respecter leurs droits en tant que citoyens. Cependant, il n'existe pas de législation spécifique régissant l'émigration des Comores.

Bien que les Comores aient ratifié la majorité des conventions internationales sur la migration, la mise en œuvre de ces conventions est inefficace. Au niveau national, il est également nécessaire de renforcer le cadre juridique et réglementaire régissant les migrations. Les Comores n'ont pas d'accords avec d'autres pays sur la transférabilité de la sécurité sociale ou d'autres avantages tels que les fonds de pension.

### 6.3 Développement de la politique

Dans le nouveau cadre de gestion des migrations, le ministère du travail et de l'emploi aura la responsabilité globale de la gestion de la mise en œuvre de la politique en collaboration avec une commission nationale tripartite sur les migrations de main-d'œuvre. D'autres ministères et institutions importants seront impliqués dans la gestion de la politique migratoire, notamment le ministère de l'intérieur, le ministère des affaires étrangères et l'agence nationale de statistiques INSEED.

Les principaux objectifs stratégiques de la politique migratoire sont les suivants

- ▶ Renforcer le cadre juridique et réglementaire des migrations ;
- ▶ Renforcer la gouvernance des migrations ;
- ▶ Renforcer le système de gestion des migrations ;
- ▶ Promouvoir la protection des droits de l'homme et la protection sociale des migrants ;
- ▶ Canaliser les envois de fonds vers des investissements productifs ;
- ▶ Promouvoir la collecte de données sur les migrations grâce à un cadre cohérent de suivi et d'évaluation.

L'égalité des sexes pour tous les travailleurs, y compris les migrants, est adoptée dans la politique nationale d'équité et d'égalité des sexes (2007), et le code national du travail (1984) fait également référence à l'égalité des sexes.



Les Comores font partie du système européen LMD qui uniformise les niveaux d'enseignement et facilite la reconnaissance des diplômes dans tous les pays qui ont adopté ce système. Cependant, en dehors du système LMD, il n'existe pas de critères formalisés pour la reconnaissance des qualifications obtenues en dehors des Comores. Cela a posé des problèmes dans le passé, car les conditions de reconnaissance des qualifications dans les professions réglementées comme la médecine varient parfois d'une administration à l'autre.

#### **6.4 Coopération en matière de migration**

Les Comores sont membres du Forum panafricain sur les migrations et participent au dialogue sur les migrations pour l'Afrique australe, au dialogue sur les migrations pour le marché commun de l'Afrique orientale et australe et au dialogue sur les migrations pour les pays de la Commission de l'Océan Indien.

Des accords bilatéraux d'exemption de visa ont été conclus avec l'île Maurice, le Sénégal et la Tunisie, et le pays a signé une série de protocoles d'accord avec le Maroc, qui mettent l'accent sur les communautés de migrants dans chaque pays. Toutefois, le pays n'a conclu aucun accord bilatéral en matière de travail avec d'autres nations.

#### **6.5 Les défis à relever pour améliorer la mobilité**

Les Comores n'ont pas d'accords bilatéraux en matière de migration de main-d'œuvre avec d'autres pays et n'ont pas mis en œuvre de manière efficace les conventions et les accords internationaux qu'elles ont ratifiés.

La migration irrégulière est courante et expose les migrants au risque de traite des êtres humains et de violation de leurs droits. La fréquence de la migration irrégulière est en partie due au manque d'agences d'emploi privées et à la mauvaise gestion par l'administration publique des processus de recrutement internationaux.

Les Comores sont passées du niveau 3 au niveau 2 de la liste de surveillance du rapport sur la traite des personnes du département d'État américain en 2022. Cela signifie que des efforts significatifs sont reconnus par le gouvernement pour s'attaquer au problème de la traite des êtres humains, mais que soit le nombre de victimes de la traite augmente, soit il n'y a pas de preuve d'efforts accrus pour lutter contre les formes graves de la traite des personnes.

L'élaboration d'une politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre est nécessaire pour répondre aux obligations du pays en termes de protection des droits des populations migrantes et pour gérer plus efficacement les flux de migrants à destination et en provenance des Comores. Il est également nécessaire de régulariser la migration afin de soutenir le développement socio-économique des Comores et des pays d'origine des migrants étrangers en gérant les flux d'envois de fonds et le transfert de compétences, de technologies et d'investissements.

Les principaux sujets de préoccupation soulevés par les parties prenantes des secteurs public et privé portaient notamment sur les processus de recrutement des migrants, la reconnaissance des droits des migrants et de leurs familles, la reconnaissance des qualifications professionnelles et l'accès des migrants à la protection sociale.



## ANNEXE 2

### 1. Informations générales sur Madagascar

Madagascar fait partie des nations les plus pauvres du monde, avec des taux de pauvreté particulièrement élevés, surtout dans le sud du pays. La Banque mondiale estime que 81,6 % de la population vit en dessous du seuil international de parité de pouvoir d'achat (PPA) de 2,15 dollars par jour.<sup>37</sup> La croissance du PIB entre 2013 et 2019 a été en moyenne de 3,5 %, concentrée dans les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, des télécommunications et des services financiers. Le COVID-19 a entraîné une contraction du PIB de 7,1 % en 2020, avec une reprise de la croissance de 5,7 % en 2021 et de 4,2 % en 2022.

### 2. Situation du marché du travail

La population de Madagascar est estimée à 29 611 714 habitants en 2022. Le recensement de 2018 a révélé qu'environ 14 millions de personnes étaient en âge de travailler, et la participation nette à la population active était estimée à 73 % de la population en âge de travailler, dont 95,8 % avaient un emploi.<sup>38</sup> Le marché du travail à Madagascar se caractérise par un taux de chômage artificiellement bas, un sous-emploi généralisé, et plus de 80 % des travailleurs en 2015 avaient un emploi mal rémunéré et précaire.

Le plan national de développement (2015 - 2019) note que le chômage tend à augmenter avec le niveau d'éducation atteint par les individus. Par exemple, le taux de chômage des universitaires en 2015 était de 4,9 %, contre 0,5 % pour les personnes sans éducation formelle. Parmi les personnes ayant obtenu une qualification technique, le taux de chômage était également relativement élevé (4,5 %).<sup>39</sup>

Toutefois, les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé ont plus de chances de trouver un emploi stable que celles ayant un niveau d'éducation moins élevé.<sup>40</sup>

---

37 Banque mondiale (<https://data.worldbank.org/country/madagascar>)

38 UNFPA Madagascar | Résultats définitifs du troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH 3) - TOME 1. 2021. <https://madagascar.unfpa.org/fr/publications/resultats-definitifs-du-troisieme-recensement-general-de-la-population-et-de>

39 Gouvernement de Madagascar. Plan national de développement 2015 - 2019 2015:47.

40 USAID. 2020. Stratégie de développement du pays Madagascar 2021 - 2025

Une enquête de l'OIT portant sur les transitions entre l'école et le travail en 2015 a révélé que la majorité des jeunes Malgaches vivent dans des zones rurales (76,7 %) et que 63,4 % d'entre eux sont issus de ménages pauvres. Parmi les répondants qui ne suivaient plus d'études, 1,7 % avaient atteint le niveau d'enseignement supérieur, 27,6 % avaient suivi un enseignement secondaire, 48,6 % avaient suivi un enseignement primaire et 21,1 % n'avaient pas atteint le niveau d'enseignement primaire. Les raisons économiques ont été citées comme la principale raison de la non-scolarisation.

Le taux de chômage des jeunes était relativement faible (3,1 %) et la plupart des jeunes chômeurs recherchaient des emplois de niveau élémentaire, des métiers, de l'artisanat ou de la vente. La majorité des jeunes travaillaient dans l'agriculture (73,5%), les services (16,5%) ou l'industrie (10%), et le travail indépendant était également relativement courant, 31,3% des jeunes déclarant travailler pour leur propre compte. L'obtention d'un emploi stable était plus probable pour les hommes les plus éduqués dans les zones urbaines.<sup>41</sup>

De nombreux travailleurs malgaches sont affectés par les cycles d'expansion et de ralentissement des ressources et passent d'un secteur extractif à l'autre en fonction des variations extrêmes des prix sur les marchés mondiaux des matières premières. Par exemple, les travailleurs peuvent passer de la récolte du bois à l'extraction de l'or, à la culture de la vanille ou à l'extraction de pierres précieuses plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle. Ceci est particulièrement pertinent dans les régions du nord de Madagascar où les industries extractives ont historiquement été plus dominantes (Zhu et Klein, 2022). Zhu et Klein (2022) constatent que cela entraîne une augmentation de la fréquence des migrations et que la nature du travail dans les zones rurales de Madagascar devient plus précaire et plus incertaine.

En termes de migration interne, l'INSTAT estime qu'environ 20,8 % de la population s'est déplacée entre les districts. La migration interne à Madagascar est motivée par plusieurs facteurs, notamment la pauvreté, le chômage et les conditions climatiques extrêmes[1]. La grave sécheresse de 2020/2021, par exemple, a entraîné une augmentation de la migration de la région d'Androy vers la région de Menabe. La migration comprend à la fois la migration permanente et la migration saisonnière de la main-d'œuvre. Les interventions prévues pour faire face à ce flux migratoire se concentrent sur l'amélioration des conditions de vie dans l'Androy et le Menabe. Dans l'Androy, les donateurs internationaux visent à aider les ménages locaux à

---

41 OIT. 2016. Les jeunes vers une vie active : Enquête sur la transition des jeunes vers la vie active.



élever du bétail, en particulier des chèvres, tout en améliorant l'accès à l'eau par le forage de puits et le développement de la collecte de l'eau de pluie à plus grande échelle. Dans le Menabe, les donateurs visent à aider les migrants à s'intégrer dans leurs zones d'installation. Les projets dans le Menabe se concentrent principalement sur le développement de la culture des arachides et de l'élevage des chèvres et comprendront également un soutien à l'accès à l'eau par le forage de trous de sonde.<sup>42</sup>

### 3. La demande et l'offre de travail actuelles et futures

La Banque africaine de développement note que le secteur industriel du pays étant peu développé, la demande de travailleurs qualifiés reste insuffisante.<sup>43</sup> Le secteur des services a contribué à environ 60 % du PIB en 2015, mais l'emploi dans le secteur des services est caractérisé par de faibles niveaux de productivité et est principalement informel. La fabrication et la valeur ajoutée sont concentrées dans la zone franche d'exportation (ZFE) du pays et sont dominées par les produits textiles et les huiles essentielles. Bien que la Banque affirme que Madagascar a un potentiel de transformation structurelle et d'industrialisation, cela nécessitera une amélioration des chaînes de valeur agricoles et des investissements dans l'industrie.

Le Plan national de développement 2015 - 2019 met l'accent sur le renforcement du système d'éducation et de formation à Madagascar, notant l'importance de développer les capacités nécessaires pour permettre au pays d'accélérer son développement et de respecter ses engagements en termes d'objectifs de développement durable.<sup>44</sup> Dans le même temps, les entretiens soulignent que les besoins en compétences sont importants et concernent les cinq secteurs prioritaires (textile, tourisme, TIC et communication, bâtiment, construction et travaux publics, développement rural), avec un accent particulier sur les compétences techniques solides (ingénieurs, ingénieurs logiciels) et, dans le secteur du textile, sur les compétences nécessaires pour faire face aux changements technologiques. Les employeurs affirment également qu'outre les compétences techniques, ils ont besoin de personnes possédant une combinaison de compétences techniques et non techniques. Outre ces secteurs prioritaires, l'accent est également mis sur les économies verte et bleue (voir ci-dessous).

---

42 OIT. 2022. Migrations liées au climat à Madagascar.

43 Banque africaine de développement. 2017. Document de stratégie pays Madagascar 2017-2021.

44 Gouvernement de Madagascar. 2015. Plan national de développement 2015 - 2019.

### 3.1 L'économie bleue

Le développement de l'économie bleue, ou le développement durable des ressources océaniques et d'eau douce, a été identifié comme un contributeur potentiellement important au développement du continent africain et des petits États insulaires africains. Par conséquent, l'économie bleue fait partie de divers programmes mondiaux, y compris l'Agenda 2063 de l'Union africaine, les Objectifs de développement durable, la Stratégie maritime intégrée africaine, la Convention de Nairobi et la Stratégie africaine pour l'économie bleue.<sup>45</sup> Le document de programme 2019 de l'OIT, qui met l'accent sur l'économie bleue dans les États insulaires africains, note que le développement de l'économie bleue pourrait contribuer à relever les défis socio-économiques persistants dans ces nations, notamment la pauvreté, le chômage, l'informalité, le manque de protection sociale, les préoccupations environnementales, les migrations de travail non planifiées, l'insécurité alimentaire et l'inégalité entre les hommes et les femmes.<sup>46</sup>

Madagascar a 5600 km de côtes et une zone économique exclusive qui couvre plus d'un million de kilomètres carrés, y compris d'importantes ressources marines et côtières. Le tourisme durable, le commerce et les échanges sont des domaines importants dans lesquels l'économie bleue peut soutenir la demande de main-d'œuvre à Madagascar. En termes de travail existant, Madagascar a mis en place un ministère dédié pour consolider le développement de l'économie bleue.

La pêche représentait près de 7 % du PIB en 2018 et 6,6 % des exportations totales cette année-là. La culture de crevettes par le biais de l'aquaculture a également été identifiée comme un domaine de croissance clé à Madagascar. Outre ces deux domaines, le pays investit dans le développement de cinq de ses ports pour soutenir l'arrêt de la pêche illégale.

L'éventail des secteurs impliqués dans le développement de l'économie bleue signifie qu'il y aura probablement une demande pour une diversité de compétences à différents niveaux, des travailleurs semi-qualifiés aux entrepreneurs et aux professionnels. Par exemple, le développement des infrastructures nécessitera des techniciens et des ingénieurs, la surveillance de la santé des écosystèmes et des ressources nécessitera une expertise scientifique, des régulateurs et des avocats seront nécessaires pour

---

45 OIT. Etude de faisabilité d'un campus des métiers de la mer dans la région de l'océan Indien 2022.

46 Document de programme de l'OIT, 2021. L'économie bleue dans les États insulaires d'Afrique pour des emplois décents, la prospérité et la durabilité <http://www.employment.gov.sc/media-centre/publications/450-blue-economy-in-african-island-states-decent-workprosperity-sustainability>



contrôler le développement et sauvegarder les intérêts, et les entrepreneurs devront profiter des opportunités offertes par l'investissement dans l'économie bleue. Les institutions de formation existantes et les cours proposés dans les pays de l'océan Indien peuvent se coordonner pour offrir une formation pertinente à l'économie bleue dans toute la région.<sup>47</sup>

#### 4. Inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre

Il y a un manque de recherche disponible qui analyse l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail à Madagascar, mais dans l'ensemble le marché du travail de Madagascar est caractérisé par un manque de demande de main-d'œuvre qualifiée et une offre excédentaire de main-d'œuvre non qualifiée. La Banque mondiale suggère qu'il existe un potentiel de croissance et d'emploi dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme, de l'habillement, du textile et de l'exploitation minière. Toutefois, pour exploiter ce potentiel, il faudra investir de manière significative dans ces secteurs et dans la mise en place des infrastructures nécessaires à leur expansion.<sup>48</sup>

Les personnes interrogées affirment qu'à Madagascar, il y a plus d'inadéquation mais aussi une pénurie de personnes qualifiées. C'est une conséquence de l'état de l'éducation et du manque d'harmonisation entre la politique de l'éducation et celle de l'emploi. Le système éducatif ne permet pas d'acquérir les compétences fondamentales. En outre, les employeurs ont fait valoir que le système d'apprentissage formel est limité tandis que la RPL est dans une phase pilote.

Les employeurs soulignent également le décalage entre la politique éducative et la politique de l'emploi, car «elles ne se parlent pas» et «nous ne disposons pas de données sur notre propre marché du travail, de sorte que les jeunes ne savent pas où se trouvent les opportunités». Il a toutefois été noté qu'un processus d'engagement est en cours avec les employeurs et les établissements d'enseignement supérieur.

---

47 OIT. Etude de faisabilité d'un campus des métiers de la mer dans la région de l'océan Indien 2022.

48 Banque mondiale. 2023. Cadre de partenariat pays de l'Agence multilatérale de garantie des investissements en faveur de la République de Madagascar pour la période 2023 - 2027.

## 5. Interventions visant à combler les lacunes existantes en matière de compétences : Gouvernement et entreprises

En ce qui concerne les interventions visant à renforcer le système de développement des compétences, le Programme de développement des capacités pour l'éducation (CapED) de l'UNESCO apporte son soutien au ministère malgache de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle pour mettre en place des comités dirigés par des conseillers d'orientation dans tous les établissements d'EFTP, qui visent à assurer l'intégration réussie des diplômés dans l'emploi ou l'entrepreneuriat.<sup>49</sup> En outre, la Société financière internationale soutient un partenariat public-privé visant à former 6 000 citoyens malgaches aux compétences numériques, notamment au développement de logiciels, à l'architecture en nuage, à l'ingénierie des données et à la cybersécurité. Cette formation soutient le plan de transformation numérique de Madagascar.<sup>50</sup> L'USAID a également soutenu le développement des compétences des fonctionnaires du gouvernement. Il s'agit notamment d'un soutien aux compétences administratives de base et à la gestion et à la mise en œuvre des systèmes d'information sur la santé.<sup>51</sup>

L'Agence française de développement s'associe au gouvernement malgache pour développer un programme de formation professionnelle à grande échelle dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Le programme se concentre sur la collaboration pour définir les besoins de formation, développer des programmes, mettre en œuvre des modèles d'éducation duale et soutenir la formation et l'évaluation des enseignants.<sup>52</sup> L'AFD soutient également le renforcement de la formation des enseignants aux niveaux inférieurs de l'éducation par le biais de son programme Apprendre, qui intervient dans toute l'Afrique francophone.<sup>53</sup>

L'entreprise de télécommunications Orange a mis en place un «Orange Digital Centre» à Madagascar pour soutenir le développement des compétences en matière de technologie numérique. En mai 2023, le centre avait formé 1900 apprenants, dont 60% de jeunes femmes. 600 diplômés ont trouvé un emploi après leur formation.<sup>54</sup>

---

49 <https://www.unesco.org/en/articles/bridging-gap-between-vocational-training-and-employment-madagascar>

50 <https://pressroom.ifc.org/all/pages/PressDetail.aspx?ID=27330>

51 USAID. 2020. Stratégie de développement du pays Madagascar 2021 - 2025

52 <https://www.afd.fr/en/actualites/madagascar-training-offer-gives-new-hope-building-and-public-works-companies>

53 <https://apprendre.auf.org/pays/madagascar/>

54 <https://actu.orange.mg/orange-madagascar-acteur-majeur-de-linclusion-numerique-et-du-developpement-des-competences-numeriques-malagasy/>



Outre ces initiatives, le secteur privé a fait pression pour l'introduction d'un fonds de prélèvement sur les compétences qui a été mis en œuvre en 2019. Les employeurs indiquent que ce fonds devrait contribuer au développement des compétences à moyen et long terme, mais qu'il reste encore des défis à relever. Alors que le système d'éducation et de formation est encore en cours de préparation, les personnes interrogées soulignent que les entreprises, par exemple dans les secteurs de l'exploitation minière, du bâtiment et de la construction et du textile, ont été très actives dans la formation de leurs propres employés et d'autres personnes par l'intermédiaire de leurs propres centres de formation. Outre ces initiatives du secteur privé, les organisations confessionnelles, qui ont de l'expérience dans le domaine de l'éducation et de la formation, ont été très présentes et ont comblé les lacunes du secteur public.

## 6. Migrations et recrutement de travailleurs migrants

Madagascar est largement défini comme un pays d'origine, les entretiens indiquant qu'un nombre significatif de Malgaches cherchent à émigrer pour trouver des opportunités de travail à la fois dans les pays de l'Océan indien et au-delà. Les chiffres officiels de l'émigration (comme souligné ci-dessous) ne reflètent pas l'ampleur du nombre de Malgaches vivant dans la diaspora.

Le gouvernement malgache est en train d'élaborer, sous l'autorité du ministère du Travail et de l'Emploi, une politique nationale de migration de main-d'œuvre sensible au genre et fondée sur des données probantes. Le projet de politique de migration de main-d'œuvre identifie d'importantes opportunités liées à une gestion plus cohérente du système de migration à Madagascar. Le rôle de la diaspora malgache dans la contribution potentielle au développement durable du pays est mis en évidence par les responsabilités de la Direction de la Diaspora, qui vise à promouvoir l'implication des émigrants dans la vie politique, économique et sociale de Madagascar. Le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2018 (RGPH3) a révélé qu'il y avait 33 187 individus étrangers vivant à Madagascar, ainsi que 12 712 citoyens malgaches nés à l'étranger. Le tableau 1 présente les pays d'origine et les professions les plus fréquentes pour la migration de travail à Madagascar depuis 2019.

► **Tableau 1** Pays d'origine et professions les plus fréquents pour la migration de main-d'œuvre vers Madagascar

DMP	2019	2020	2021	
<b>Nombre total</b>	<b>1494</b>	<b>453</b>	<b>1123</b>	
<b>Nationalité</b>				<b>Poste le plus fréquemment occupé</b>
Chinois	18.06%	16.18%	28.09%	Directeur/ Directeur/ Technicien/ Géologue/ Ingénieur
Français	28.09%	27.44%	20.94%	Directeur/ Coordinateur/ Formateur/ Manager/ Ingénieur
Indien	8.59%	7.84%	12.53%	Directeur des ventes/ magasinier
Américain	3.30%	6.23%	4.55%	Gestionnaire/ Enseignant
<b>Type</b>				
Les hommes	87.95%	61.59%	75.96%	
Femme	12.05%	38.41%	24.24%	
<b>EDBM</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
Nombre total	2400	2382	2500	
<b>Nationalité</b>				<b>Poste le plus fréquemment occupé</b>
Chinois		26.36%	30.30%	Directeur/ Directeur/ Technicien/ Géologue/ Ingénieur
Français		26.70%	30.30%	Directeur/ Coordinateur/ Formateur/ Manager/ Ingénieur
Indien		8.94%	9.09%	Directeur des ventes/ magasinier
<b>Type</b>				
Les hommes	94.50%	93.74%	96.97%	
Femme	5.50%	6.26%	3.03%	

L'ONU estime qu'environ 34 934 ressortissants malgaches vivaient à l'étranger en 2019, tandis que les données du gouvernement malgache identifient 3130 travailleurs émigrés officiellement enregistrés. Toutefois, les données officielles ne sont disponibles que de 2019 à aujourd'hui. La migration pour le travail est une aspiration de nombreux jeunes Malgaches, et travailler à l'étranger est considéré comme un moyen d'améliorer sa capacité à se développer professionnellement. Il existe plusieurs facteurs d'émigration à Madagascar, notamment la pauvreté, l'insécurité, les crises politiques, le changement climatique, le chômage et les bas salaires. Les émigrants malgaches comprennent à la fois des travailleurs qualifiés et non qualifiés. Les principales destinations des migrants sont le Canada, l'île Maurice, les Seychelles, Djibouti et les États du Golfe. Les travailleurs non qualifiés sont le plus souvent des femmes qui travaillent comme domestiques, aides-soignantes ou jeunes filles au pair et qui ont tendance à émigrer en Europe. Certains travailleurs non qualifiés de sexe masculin trouvent un emploi sur les paquebots de croisière, et les hommes comme les femmes participent au travail saisonnier et informel. Les



travailleurs qualifiés ont un plus large éventail de destinations, notamment la France, plusieurs pays africains et les États du Golfe.<sup>55</sup>

Les employeurs et d'autres personnes interrogées soulignent que si le pays compte beaucoup de travailleurs peu qualifiés (tels que les travailleurs domestiques qui cherchent un emploi dans les États du Golfe), il y a un nombre croissant de travailleurs très compétents dans le secteur des technologies de l'information qui pourraient occuper des postes dans des pays tels que les Seychelles et l'île Maurice où il y a une pénurie de main-d'œuvre. Les personnes interrogées ajoutent que les ressortissants malgaches sont considérés comme très travailleurs et sont devenus très compétents dans le développement de logiciels et autres.

### 6.1 Mécanismes existants facilitant la migration

Actuellement, la politique d'immigration est régie par la loi n° 62-006 de 1962. Cette loi prévoit deux catégories de visas : les visas de court séjour (moins de trois mois) et les visas de long séjour (plus de trois mois). En outre, le décret interministériel no. 8421/97, qui met en œuvre le décret no. 94-652, définit les procédures d'octroi des visas. Les activités professionnelles des étrangers sont régies par les articles 8 à 11 de cette loi.

Madagascar participe également au Forum panafricain sur les migrations, qui vise à soutenir la coopération interrégionale en matière de migration. En outre, Madagascar participe au Dialogue sur les migrations pour l'Afrique australe, au Dialogue sur les migrations pour le Marché commun des États d'Afrique orientale et australe, et au Dialogue sur les migrations pour les pays de la Commission de l'Océan Indien. Ces dialogues visent à renforcer la coopération et la gouvernance des migrations dans la région par la consultation et l'échange régulier d'informations, d'expériences et de bonnes pratiques.

À Madagascar, le Conseil national du travail est un organe tripartite collaboratif comprenant le ministère du travail, de l'emploi, des services publics et de la législation sociale, les employeurs du secteur privé et les travailleurs, qui se réunit lorsque

---

<sup>55</sup> Policy Briefing Note : The development of the national gender sensitive and evidence-based labour migration policy, Madagascar.

l'avis ou l'approbation du secteur privé est nécessaire pour traiter des questions spécifiques, notamment celles liées à la migration.<sup>56</sup>

## 6.2 La nécessité d'une politique migratoire globale

Le gouvernement malgache a identifié la nécessité de développer une politique migratoire holistique qui soit conforme aux chartes et traités internationaux et qui garantisse le respect des droits de l'homme des migrants nationaux et internationaux. L'élaboration d'une telle politique migratoire harmonisée contribuera à prévenir l'exploitation économique et les violations des droits de l'homme parmi les migrants, tout en fournissant des outils permettant de lutter plus efficacement contre les réseaux de traite des êtres humains. En outre, la politique migratoire doit garantir l'alignement sur les politiques nationales et sectorielles, établir une structure responsable de la coordination et de la gestion des migrations et de la collecte de données sur les migrations, et renforcer les capacités techniques et opérationnelles de toutes les entités impliquées dans la gestion des migrations.

La migration est également directement liée à d'autres domaines politiques clés, et la politique migratoire doit être harmonisée avec la politique nationale du travail, la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la politique nationale de lutte contre la traite des êtres humains, la politique nationale de protection sociale et le plan sectoriel de l'éducation, parmi d'autres documents stratégiques. Par exemple, la politique nationale du travail a des liens directs avec la politique migratoire puisqu'elle promeut le renforcement des institutions du marché du travail, la mise en œuvre de processus de recrutement équitables, la fourniture d'une protection sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles, la lutte contre les causes profondes de la migration interne, le développement du dialogue social et de la coopération sur la gouvernance de la migration du travail, et l'amélioration des processus de reconnaissance des compétences antérieures. Il n'existe actuellement aucun critère formel à Madagascar pour la reconnaissance des qualifications étrangères, et le pays ne participe à aucun cadre commun de qualification.<sup>57</sup>

La régulation de l'émigration et la protection des intérêts des citoyens malgaches à l'étranger relèvent de la compétence du Comité interministériel de l'émigration. Ce

---

56 Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Madagascar 2021.

57 Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Madagascar 2021.



comité a été créé par le ministère de l'Emploi, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle par l'arrêté numéro 23993/2015. La Direction de la Diaspora au sein du Ministère des Affaires étrangères est chargée de la mise en œuvre de la Politique Nationale d'Engagement avec la Diaspora Malagasy (2019), et a pour mission de contribuer au développement, d'élaborer une politique de la diaspora, d'aider et de protéger les membres de la diaspora en fournissant des services consulaires et en renforçant les liens entre les citoyens étrangers et le gouvernement.<sup>58</sup>

Dans le cadre de la nouvelle politique, des révisions seront également apportées à la loi 62-006 qui établit l'organisation et le contrôle de l'immigration. Des révisions devront également être apportées à la loi sur les sociétés de libre-échange. Les institutions spécifiques et les entités gouvernementales qui seront responsables de la mise en œuvre des différents aspects de la nouvelle politique sont les suivantes : le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère français des Affaires étrangères, le ministère de la Sécurité publique, le ministère de la Santé et de la Formation professionnelle, le ministère de l'Industrie, le Bureau national de lutte contre la traite des êtres humains (BNLTEH), la Commission nationale indépendante des droits de l'homme, les tribunaux du travail, les autorités régionales, le Conseil national du travail, l'Association des employeurs de Madagascar, la Conférence des travailleurs malgaches, le Centre national d'action sociale (CNAPS), l'Institut national de la statistique (INSTAT), l'Economic Development Board of Madagascar (EDBM), et les agences d'emploi privées.

Les ressources pour la mise en œuvre de la politique seront principalement tirées des fonds internes du gouvernement malgache, mais les subventions et l'appui des partenaires nationaux et internationaux seront recherchés dans la mesure du possible.

### 6.3 Domaines clés d'intervention politique

Plusieurs domaines clés de la gouvernance des migrations sont identifiés dans le projet de politique de migration de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de garantir de bonnes conditions aux travailleurs nationaux et étrangers, de mettre en place une base de données migratoires fiable afin de disposer de données précises et ventilées sur les migrations, de veiller à la mise en œuvre de mesures de lutte contre la discrimination à l'égard des migrants et de mettre en œuvre des mesures visant à réduire la vulnérabilité des migrants face au changement climatique. Le projet

---

<sup>58</sup> Organisation internationale pour les migrations (OIM). Indicateurs de gouvernance des migrations : Madagascar 2021.

souligne également l'importance de gérer et de diffuser des informations précises à l'intention des travailleurs migrants sur l'état du marché du travail, la disponibilité des emplois tant au niveau local qu'à l'étranger, et la manière d'organiser la migration en toute sécurité sur une base légale. Il sera également nécessaire d'élaborer un cadre de suivi et d'évaluation qui servira de base au suivi des progrès et à l'évaluation des résultats. En outre, il est essentiel de veiller à ce que les droits fondamentaux des travailleurs soient pleinement respectés et à ce qu'ils soient protégés contre toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la race, l'appartenance ethnique ou l'âge. Enfin, il est essentiel de développer la coopération locale, régionale et internationale dans la gestion des migrations professionnelles. La coopération est nécessaire pour assurer les meilleures conditions de vie possibles aux travailleurs malgaches dans leurs pays de destination, pour leur fournir une protection et une assistance suffisantes en cas de retour involontaire, et pour étendre les partenariats économiques avec les pays d'origine des travailleurs migrants à Madagascar par la promotion de l'investissement étranger direct. Cela inclut la nécessité de conclure des accords de travail bilatéraux avec les pays qui ont une forte demande de travailleurs malgaches.

Actuellement, il n'existe pas d'accords bilatéraux ou de mémorandums d'entente portant sur la migration entre Madagascar et d'autres pays, mais le gouvernement s'est efforcé de finaliser des accords bilatéraux de travail avec les principaux pays de destination des émigrants malgaches. Ces pays sont les Comores, le Liban, l'île Maurice et l'Arabie Saoudite.

#### 6.4 Défis pour l'amélioration de la mobilité

La traite des êtres humains est un défi important lié à la migration, et Madagascar a été placé sur la liste de surveillance de niveau 2 du rapport sur la traite des êtres humains du Département d'État des États-Unis pour 2021 et 2022. Cela signifie que le Département d'État américain estime que Madagascar prend des mesures significatives pour lutter contre la traite des êtres humains, mais que soit le nombre de personnes victimes de la traite a augmenté par rapport à l'année précédente, soit il n'y a pas de preuve d'efforts accrus pour lutter contre les incidents liés à la traite des êtres humains par rapport à l'année précédente.<sup>59</sup>

---

59 Département d'État des États-Unis. Rapport sur la traite des personnes. 2022. <https://doi.org/10.1007/s12117-006-1022-7>

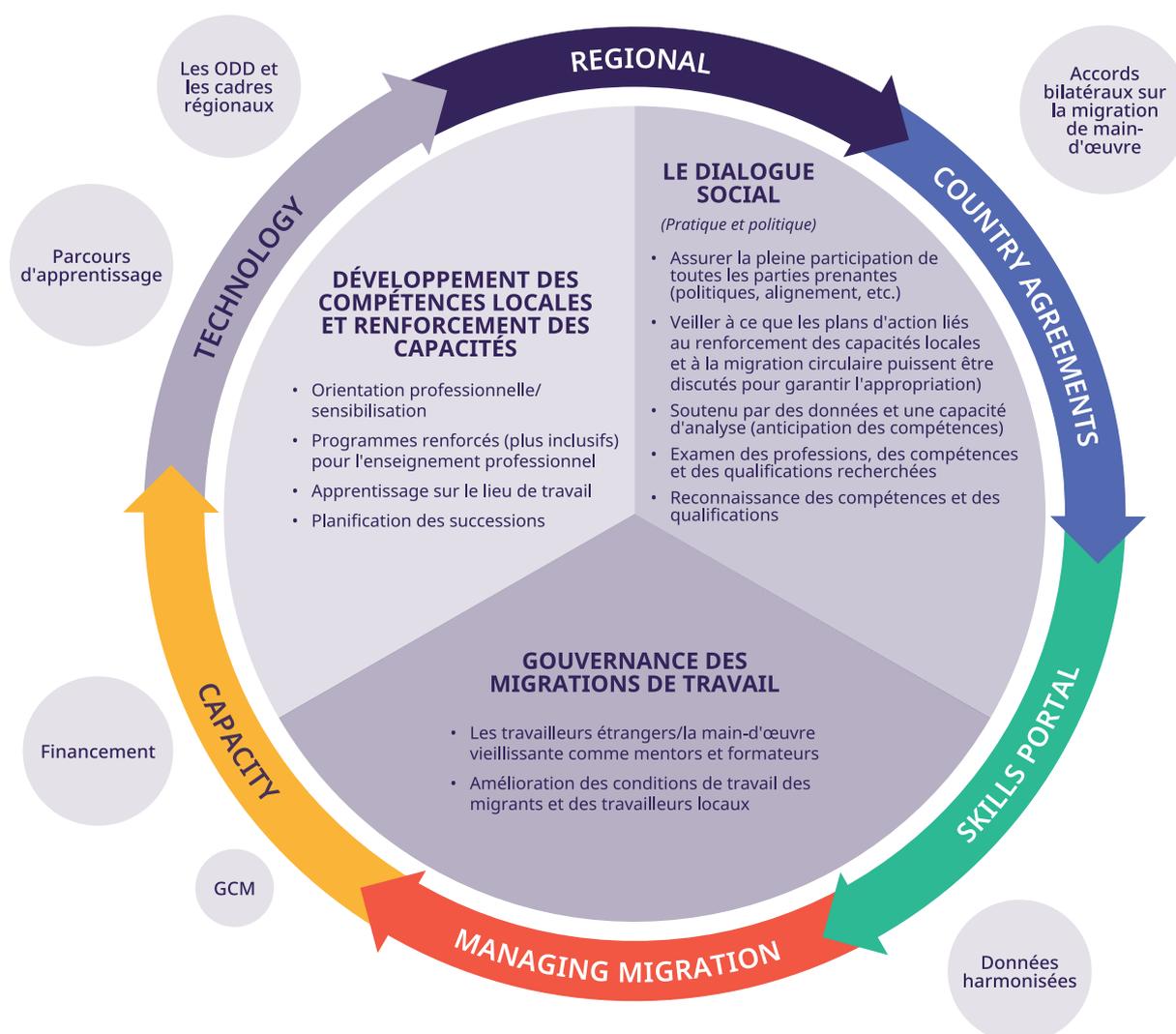


Un autre défi dans le développement d'une politique migratoire harmonisée pour Madagascar est le manque de données fiables et désagrégées sur l'immigration et l'émigration. Une politique migratoire efficace doit tenir compte à la fois des migrations à l'intérieur du pays et des migrations à destination et en provenance de Madagascar, quel qu'en soit l'objectif, y compris le transit et le travail.

## ANNEXE 3 : Cadre de mobilité des compétences à Maurice

### 1. Mise en œuvre d'un cadre de mobilité des compétences tenant compte de la dimension de genre

En tenant compte des hypothèses clés - et des interventions associées - le diagramme suivant décrit les éléments essentiels décrits dans un cadre de mobilité des compétences qui devrait soutenir la planification de l'identification dynamique des besoins en compétences actuels et à moyen et long terme à tous les niveaux de compétences et tenir compte de l'égalité entre les hommes et les femmes :



Les éléments de ce diagramme sont examinés plus en détail dans les sections suivantes :

## 2. Mise en œuvre du cadre de mobilité des compétences à Maurice

Au niveau national, trois domaines d'intervention essentiels ont été identifiés avec un certain nombre de questions thématiques transversales (par exemple, la prise en compte de l'égalité des sexes, etc.) Les trois interventions principales sont : le développement des compétences locales et le renforcement des capacités, l'amélioration de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre (y compris les discussions sur les programmes de migration circulaire) et la garantie d'un dialogue social sur la mobilité des compétences.

### 2.1 Dialogue social sur la mobilité des compétences

Le premier domaine d'intervention, qui s'imbrique dans les autres domaines d'intervention identifiés, consiste à travailler avec le Comité consultatif national pour l'emploi (créé dans le cadre de l'AEN 2017) pour faciliter un dialogue social régulier/périodique sur la mobilité des compétences afin de garantir un échange d'informations entre le département national de l'emploi (ministère du travail, du développement des ressources humaines et de la formation) et les principaux acteurs de l'emploi et du marché du travail (y compris les autres ministères, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs), ainsi que les représentants des affaires étrangères et de l'intérieur et les représentants de la société civile concernés. Les réunions auront pour objectif de discuter des actions à entreprendre et de parvenir à une compréhension commune de la manière dont elles peuvent être mises en œuvre, des étapes et des jalons impliqués, et d'encourager la prise de décision conjointe, ainsi que de définir les rôles et les responsabilités.

Le dialogue social permettra également aux principales parties prenantes de se forger une opinion commune sur la manière d'améliorer le fonctionnement efficace du marché du travail afin d'optimiser l'emploi, la productivité et la croissance inclusive grâce à la mobilité des compétences. Les principales interventions visant à mettre en œuvre ce cadre sont les suivantes :

- ▶ Assurer un alignement permanent entre l'offre et la demande sur le marché du travail en tenant compte d'une approche sensible au genre et des impératifs de l'évolution technologique et d'autres transitions liées à l'avenir du travail (y

compris en référence aux transitions de l'économie verte et bleue), en facilitant un processus d'anticipation des compétences pour soutenir la planification des besoins actuels et à moyen et long terme en matière de compétences (y compris par le recyclage et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre locale, le transfert de compétences, l'anticipation efficace des compétences et la reconnaissance rapide des pénuries de main-d'œuvre, ainsi que la prévention de la déqualification et du gaspillage des cerveaux). Ce processus devrait également tenir compte d'un examen des professions et des qualifications demandées, ainsi que de l'optimisation de la formation des demandeurs d'emploi, du mentorat, de l'orientation professionnelle, des programmes d'apprentissage et de stage.

- ▶ Discuter de la manière d'améliorer les systèmes et les mécanismes de reconnaissance des compétences : y compris la reconnaissance des qualifications obtenues ailleurs et la reconnaissance des aptitudes et des compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage formel, non formel ou informel par le biais de processus de RPL pour la main-d'œuvre locale et étrangère (y compris la mise en place de capacités pour ces processus d'évaluation et pour combler les lacunes en matière de compétences).
- ▶ Discuter de l'implication des acteurs du monde du travail et de la manière d'améliorer la formulation et la mise en œuvre des listes de pénurie de compétences<sup>i</sup>, des systèmes de quotas d'immigration et de l'utilisation d'outils tels que les tests du marché du travail/de l'offre d'emploi<sup>ii</sup> .
- ▶ Entreprendre un examen des salaires et des conditions de travail réels des travailleurs migrants afin d'encourager les Mauriciens à rester (ou à revenir) et de garantir que les travailleurs migrants à tous les niveaux de qualification - y compris les moins qualifiés - reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cet examen est considéré comme une étape importante pour garantir l'égalité de traitement en termes de salaires et de conditions de travail<sup>iii</sup> et un travail décent pour tous (travailleurs nationaux et migrants), en particulier dans les secteurs de croissance prioritaires, afin d'éviter un effet de «dumping social»<sup>iv</sup> ou une approche de «nivellement par le bas»<sup>v</sup> sur les marchés du travail nationaux.
- ▶ Veiller à ce que les programmes de transfert de compétences créent un espace pour les personnes à la retraite (y compris les artisans retraités étrangers qui seraient prêts à partager leur expérience sur une base volontaire) pour encadrer les jeunes qui entrent sur le marché du travail afin de s'assurer que l'expérience n'est pas perdue pour le marché du travail. Il est impératif de prendre les mesures nécessaires pour que le grand nombre de travailleurs retraités puisse avoir un impact positif sur la réduction du nombre de jeunes (âgés de 16 à 25 ans) qui ne



sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET) et qui chercheront à entrer sur le marché du travail mais qui n'ont pas les compétences requises (33 %).

- ▶ Envisager des initiatives visant à formaliser les entreprises ainsi que les travailleurs de l'économie informelle afin d'atteindre les communautés marginalisées et vulnérables (y compris les travailleurs migrants) en contribuant à une régularisation accrue<sup>vi</sup>.

Le dialogue social devrait être structuré de manière à permettre à des secteurs économiques et à des industries spécifiques de s'engager sur des questions pertinentes - comme indiqué ci-dessous - dans une optique de mobilité des compétences. En outre, le dialogue social pourrait évoluer en fonction de l'émergence de nouvelles questions.

## **2.2 Améliorer le développement des compétences locales et le renforcement des capacités :**

Le deuxième domaine d'intervention consiste à renforcer les capacités locales de développement des compétences afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences à tous les niveaux sur le marché du travail mauricien. Les principales activités de cette intervention sont les suivantes

- ▶ Revoir les interventions existantes en matière d'orientation professionnelle dans le but d'ouvrir d'autres voies aux jeunes : il s'agit d'un point essentiel étant donné que la recherche souligne que l'un des principaux défis en matière d'alignement est le nombre insuffisant d'inscriptions dans les programmes où il y a une demande. L'orientation professionnelle sera associée à des efforts visant à recentrer et à sensibiliser les jeunes aux secteurs de croissance potentiels et aux possibilités d'apprentissage et d'évolution de carrière dans ces domaines.
- ▶ Activités visant à renforcer les programmes d'enseignement professionnel - depuis ceux qui absorbent les apprenants qui n'ont pas terminé leur scolarité (ceux qui ont reçu une éducation de base) jusqu'à ceux qui entrent dans des programmes d'enseignement supérieur (tels que ceux proposés par les écoles polytechniques). Ces efforts devraient se concentrer sur :
  - Revoir et renforcer le *programme national d'apprentissage* existant afin de développer les compétences des jeunes qui sont NEET. Ces efforts devraient viser à garantir que la société et le système éducatif valorisent la formation professionnelle au même titre que l'enseignement académique, de sorte que l'enseignement professionnel et technique ne soit pas considéré comme une option réservée à ceux qui n'ont pas réussi à l'école. En outre, ce travail devrait

se concentrer sur les personnes qui travaillent dans l'économie informelle et veiller à ce qu'elles puissent également accéder à des opportunités dans les secteurs où il y a une demande.

- Soutenir la reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants, hommes et femmes, déjà présents sur le marché du travail. L'amélioration des mécanismes de reconnaissance permettra de combler les lacunes spécifiques du marché du travail.
- Renforcer les partenariats entre l'industrie et le gouvernement afin d'améliorer la qualité de l'EFTP et de garantir que les Mauriciens sont en mesure d'accéder à différentes professions sur le marché du travail. Un élément central à cet égard est l'offre de stages : l'industrie devrait donc être encouragée à proposer et à fournir des stages qui offrent une expérience de qualité sur le lieu de travail. Pour s'assurer que ces stages répondent aux besoins des stagiaires, il est nécessaire de renforcer les capacités de l'industrie afin qu'elle soit en mesure d'encadrer les stagiaires.
- Mettre en œuvre des interventions visant à soutenir l'employabilité (par exemple, la résolution de problèmes, la communication, les compétences numériques et la capacité à travailler en équipe) à intégrer dans ces programmes en mettant l'accent sur l'inclusivité, par exemple en se concentrant - entre autres - sur les besoins des femmes au chômage ou sous-employées qui pourraient être formées pour occuper, par exemple, des postes d'opérateurs.

En lien avec ce qui précède, l'accent sera mis sur l'introduction de mesures visant à promouvoir et à encourager les possibilités de formation professionnelle et d'apprentissage professionnel afin de permettre aux nouveaux arrivants d'accéder aux compétences professionnelles et d'être prêts à travailler, et d'améliorer l'employabilité et la progression de carrière des salariés actuels, ainsi que de permettre la planification de la relève.



### 2.3 Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre par le biais de programmes de migration circulaire, d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre, de la reconnaissance des compétences, de l'amélioration des données sur les migrations de main-d'œuvre et d'autres moyens.

En tant que dernier et troisième domaine d'intervention, les discussions sur la mobilité des compétences à Maurice doivent prendre en considération une approche de la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, y compris les travaux sur les accords bilatéraux de migration de la main-d'œuvre, les programmes de migration temporaire (en particulier, la migration circulaire), la reconnaissance de l'apprentissage antérieur et l'amélioration des données sur la migration de la main-d'œuvre, ainsi que d'autres moyens tels que l'examen des programmes d'échange d'étudiants, de professionnels et de stagiaires/apprentissages.

Tout d'abord, le travail pourrait se concentrer sur la mise en œuvre d'accords de pays à pays, ce que l'on pourrait appeler des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (ABT). Cette intervention est motivée par le fait que Maurice est confrontée à une fuite des cerveaux, les Mauriciens choisissant d'aller travailler dans divers pays du monde (en particulier les pays francophones comme le Canada) et qu'il est nécessaire d'inverser la tendance pour passer à un «gain de cerveaux» par le biais d'accords bilatéraux :

- ▶ **Globalement** : créer des accords qui se concentrent sur les engagements ABT des pays qui recrutent des talents à Maurice (y compris l'île Rodrigues) pour soutenir le transfert de compétences, ce qui est lié à un certain nombre d'interventions clés proposées dans la composante migration circulaire (discutée ci-dessous).
- ▶ **Au niveau régional** : mettre en œuvre des ABTs avec des pays ciblés de la SADC où des accords mutuellement bénéfiques peuvent être conclus, tels que le développement d'un portail régional (SADC) des compétences (qui suit les compétences disponibles par rapport à la demande du marché du travail et au mouvement des compétences), des interventions visant à permettre la reconnaissance des compétences des individus dans la région pour permettre cette mobilité - y compris permettre la reconnaissance des qualifications des individus qui cherchent à entrer à Maurice et faciliter la reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL) pour les individus qui ont acquis les qualifications et les diplômes nécessaires. Il convient également d'envisager le renforcement des capacités des parties prenantes dans la région afin de garantir la mise en œuvre de ce cadre de mobilité des compétences et de ses objectifs.

Deuxièmement, les programmes de migration temporaire<sup>vii</sup> ou saisonnière<sup>viii</sup> (en particulier les programmes récurrents appelés programmes de migration circulaire) peuvent contribuer à assurer le bon fonctionnement du marché du travail mauricien, d'une part en recrutant de manière équitable et éthique des travailleurs migrants pour combler les déficits de compétences immédiats et, d'autre part, en veillant à ce que les travailleurs migrants contribuent aux programmes de transfert de compétences et soutiennent la planification de la relève. L'approche de la migration circulaire doit garantir que lorsque les travailleurs migrants retournent dans leur pays, il y a des Mauriciens capables d'occuper ces emplois de manière productive. La migration circulaire peut également viser à garantir que les Mauriciens qui émigrent vers d'autres pays reviennent avec de nouvelles compétences et une nouvelle expérience, au bénéfice du marché du travail mauricien. Afin de s'assurer que la migration circulaire n'est pas une fuite des cerveaux à sens unique, il convient d'envisager le renforcement des capacités des institutions de formation mauriciennes, dont beaucoup ne disposent pas d'une expertise suffisante dans les nouvelles technologies et dans les domaines de haute spécialisation.

Troisièmement, la migration circulaire devrait tenir compte de la nature démographique changeante du marché du travail<sup>ix</sup>, étant donné qu'avec le vieillissement de la population, un grand nombre de personnes expérimentées prendront bientôt leur retraite. Il est possible que ce phénomène, associé à l'incapacité d'adopter des interventions visant à développer les Mauriciens locaux et à s'occuper des jeunes NEET, exerce une pression supplémentaire sur le marché du travail en termes de compétences disponibles.

Les interventions prioritaires identifiées pour atteindre un résultat positif peuvent inclure

- ▶ Les personnes extérieures à l'île Maurice qui arrivent avec des compétences spécialisées (qui n'existent pas à Maurice) devront encadrer et former les Mauriciens : l'apprentissage structuré sur le lieu de travail pourrait garantir une planification adéquate de la succession dans les entreprises de manière à créer un équilibre entre le recrutement de travailleurs migrants et l'exploration des possibilités de recyclage et d'amélioration des compétences des employés existants.

Quatrièmement, la présence de travailleurs migrants, hommes et femmes, sur le marché du travail pourrait être associée à une amélioration des mécanismes/processus de reconnaissance et de validation des compétences afin de garantir que



les travailleurs étrangers voient leurs compétences et leurs qualifications reconnues. L'amélioration des mécanismes et des systèmes de reconnaissance de l'apprentissage antérieur garantit une utilisation optimale de la main-d'œuvre existante.

Cinquièmement, le cadre de mobilité des compétences de Maurice pourrait envisager l'utilisation optimale des programmes d'échange d'étudiants, de professionnels et de stagiaires/apprentis.

Enfin, les interventions globales doivent être soutenues par un solide système d'information sur le marché du travail comprenant des données actualisées sur les compétences et la migration de la main-d'œuvre, ventilées par sexe. Il est à noter que le succès du dialogue social sur la mobilité des compétences repose sur l'accès à des données fiables sur le marché du travail. Cela nécessite des données fiables et factuelles et un mécanisme d'harmonisation des données administratives et d'autres types de données produites par les établissements de formation professionnelle et d'enseignement, ainsi que par diverses institutions du marché du travail<sup>x</sup>.

### **3. Calendrier de mise en œuvre du cadre de mobilité des compétences de Maurice**

Les participants à l'atelier ont donné leur accord de principe sur cette proposition de cadre de mobilité des compétences. Ce cadre sera diffusé auprès des principales parties prenantes mauriciennes, ce qui permettra de finaliser le cadre de mobilité des compétences de Maurice en mai 2023, de sorte que les actions/activités convenues dans ce cadre puissent être incluses dans le processus budgétaire actuellement en cours.

Ce processus permettra aux parties prenantes de mettre en œuvre des dialogues sociaux (en ligne ou en face à face) au cours desquels des plans d'action pourront être élaborés (y compris des activités réparties par secteur économique et par industrie). Si possible, au moins trois réunions de dialogue social (en ligne ou en face à face) soutenant la mise en œuvre du cadre pour la mobilité des compétences pourraient avoir lieu en 2023. *Ces plans d'action devraient être consolidés et finalisés d'ici décembre 2023 afin de garantir une mise en œuvre ciblée dès le début de l'année 2024.*

## ANNEXE 4 : Cadre de la mobilité des compétences aux Seychelles

Cette étude a fourni une indication des pénuries de compétences existantes et anticipées et a également souligné les interventions qui ont été mises en place pour arbitrer l'offre et la demande. Il en ressort que le pays devra continuer à recruter des travailleurs étrangers à court et à moyen terme, tout en renforçant les capacités des ressources humaines locales (notamment en approfondissant l'expertise et les connaissances dans des secteurs tels que l'économie bleue et l'économie verte). Dans ce contexte, il est donc reconnu que ces processus sont mieux gérés par un cadre de mobilité des compétences.

L'objectif d'un tel cadre est de créer un équilibre entre la nécessité de constituer une réserve de compétences locales appropriées (et de protéger les travailleurs locaux et d'empêcher la fuite des cerveaux), tout en recrutant de la main-d'œuvre étrangère, le cas échéant, d'une manière qui garantisse un recrutement et des conditions de travail équitables et qui permette aux secteurs d'accéder efficacement aux personnes possédant les compétences requises. Ce cadre doit garantir que les effets positifs sur le développement d'une meilleure mobilité des compétences profitent aux migrants et aux travailleurs locaux (y compris leurs représentants syndicaux), aux employeurs et au développement général de l'économie.

Ce projet de cadre intègre les éléments clés du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre, tels qu'ils ont été convenus lors des délibérations entre le gouvernement, les entreprises organisées et les syndicats. Ces éléments sont décrits ci-dessous :

### Éléments clés du programme d'action pour le marché du travail

1. Des politiques et/ou stratégies de migration de main-d'œuvre tenant compte de la dimension de genre réglementent la migration de main-d'œuvre au niveau national de manière à contribuer à la mise en œuvre effective du plan d'action de la SADC sur les migrations de main-d'œuvre.
2. Normes internationales du travail et législation nationale sur la protection des travailleurs migrants
3. Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABTs) dans la région et avec les pays tiers



4. Recrutement équitable et emploi décent pour les travailleurs migrants, y compris une législation réglementaire sur les agences d'emploi privées et le renforcement des capacités des services publics de l'emploi.
5. Portabilité des prestations de Sécurité Sociale pour les travailleurs migrants au niveau national grâce au code de sécurité sociale de la SADC et au pilotage des lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale.
6. Correspondance des compétences, profilage des compétences et reconnaissance des qualifications des travailleurs migrants au niveau national et bilatéral, ainsi que soutien au cadre de qualification de la SADC
7. Statistiques sur les migrations de main-d'œuvre (indicateurs, module, inclusion dans les systèmes d'information sur le marché du travail, etc.) et soutien à la mise en place de l'Observatoire du marché du travail de la SADC

Outre **les éléments du LMAP**, le cadre de mobilité des compétences reconnaît l'intersection entre les priorités relatives à la migration **et celles décrites dans la stratégie nationale de développement des ressources humaines, qui est en train d'être affinée pour s'aligner sur la Vision 2030**. Conformément à ce cadre, ces révisions prendront en compte les points de vue des parties prenantes et créeront une base pour de nombreuses actions décrites dans le cadre de la mobilité des compétences. Il s'agit notamment d'identifier les pénuries de compétences et de mettre en œuvre différentes interventions pour y remédier, telles que l'apprentissage, d'autres formes d'accès à l'expérience professionnelle, le renforcement des compétences fondamentales et numériques et la fourniture d'une orientation professionnelle plus ciblée pour promouvoir les secteurs prioritaires auprès des jeunes. La stratégie de développement des ressources humaines indique également les mécanismes qui seront utilisés pour l'identification continue de la demande associée à des mesures pour répondre à cette demande: il s'agit notamment de conseils de compétences sectorielles tripartites qui ont une forte représentation du secteur privé, comme convenu dans le plan d'action de la politique nationale de migration de la main-d'œuvre (NLMP). Ces conseils sectoriels peuvent soutenir les systèmes d'identification des pénuries de compétences et le renforcement des exigences en matière d'information sur le marché du travail. En outre, ce cadre de mobilité des compétences a pris en compte les **résultats de cette recherche ainsi que les développements plus larges qui ont lieu au niveau régional**.

## Principes transversaux qui sous-tendent le cadre

Trois principes transversaux sous-tendent et guideront la réalisation des intentions de ce cadre de mobilité des compétences sensible au genre :

- ▶ Faciliter le dialogue social sur la mobilité des compétences aux Seychelles ;
- ▶ Améliorer le développement des compétences locales et le renforcement des capacités ;
- ▶ Renforcer la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre.

### Faciliter le dialogue social sur la mobilité des compétences

Le dialogue social (au sein des structures tripartites) est la pierre angulaire de ce cadre. Les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de conversations plus cohérentes entre les parties prenantes, y compris les fonctionnaires (décideurs politiques), les organisations patronales et syndicales ainsi que les institutions clés liées à l'écosystème des compétences au sens large. Ils ont insisté sur la nécessité de renforcer les engagements au sein du Comité consultatif sur les migrations de main-d'œuvre (LMAC) et du Comité pour l'emploi des non-seychellois (CENS). Les partenaires sociaux ont également indiqué qu'il était nécessaire d'inclure les questions relatives à la migration de main-d'œuvre dans l'ordre du jour du Comité consultatif national sur l'emploi (CCNE).

Ce principe reconnaît que pour mettre en œuvre avec succès ce cadre de mobilité des compétences, il est nécessaire de trouver des moyens d'encourager une discussion ouverte et de construire une approche collective pour définir le problème et les solutions possibles, permettant ainsi l'analyse systématique de l'intersection entre la migration de la main-d'œuvre et l'emploi/le chômage, le développement des compétences, le marché du travail et la croissance inclusive. Une priorité immédiate pour ces dialogues est d'envisager la meilleure façon de construire une compréhension partagée de la valeur de la mobilité des compétences dans le pays.

### Améliorer le développement des compétences locales et le renforcement des capacités

Le deuxième principe transversal met l'accent sur la nécessité de veiller à ce que l'amélioration du développement des compétences locales fasse partie intégrante de la migration. Le projet de cadre pour la mobilité des compétences (décrit dans la section suivante) propose plusieurs interventions pour donner effet à ce principe, en mettant l'accent sur les moyens de comprendre le niveau de la demande et des



pénuries, de développer, d'attirer et de conserver les compétences demandées et de soutenir la reconnaissance des compétences. L'autre dimension de ce principe concerne la nécessité de veiller à ce que toutes les parties prenantes aient la capacité de s'engager dans les différents processus et engagements décrits dans le cadre pour la mobilité des compétences. L'expression de ce principe nécessite la mise en place d'un mécanisme dans le pays qui garantit que toutes les parties prenantes disposent des informations dont elles ont besoin sur les sujets abordés et de l'espace nécessaire à une réflexion interne sur ces questions pour pouvoir s'engager efficacement.

### **Renforcer la gouvernance en matière de migration de main-d'œuvre**

Le troisième principe qui guide le cadre est la nécessité de veiller à la bonne gouvernance de l'ensemble des politiques, plans et interventions en matière de migration de main-d'œuvre. Il s'agit notamment d'exprimer l'engagement commun en faveur des droits de l'homme et des droits du travail des travailleurs migrants, y compris l'éradication de la discrimination fondée sur le sexe, dans le but de parvenir à l'équité entre les hommes et les femmes. D'autres moyens de rendre ce principe opérationnel sont prévus dans le cadre de la mobilité des compétences (décrit ci-dessous) et en particulier en ce qui concerne les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA) et les programmes de migration circulaire.

## **Éléments clés d'un cadre de mobilité des compétences tenant compte de la dimension de genre**

La section précédente (7.1) présente trois principes transversaux qui sous-tendent, orientent et soutiennent la mise en œuvre du cadre. Pour donner effet à ces principes, la présente section expose les composantes essentielles et les éléments associés (actions) du cadre :

### **Composante 1. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification (peu, semi et hautement qualifié)**

**Élément 1.1.** Améliorer l'identification des pénuries de main-d'œuvre ou des besoins du marché du travail (si possible, par secteur économique, par industrie et par profession) à tous les niveaux de compétences en élaborant des listes de professions très demandées (OHD), des listes de compétences critiques et d'autres moyens.

**Élément 1.2** Améliorer le profil des compétences de la main-d'œuvre nationale et des travailleurs étrangers grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail

(SIMT), en particulier grâce aux statistiques sur la migration de la main-d'œuvre (y compris les données ventilées par sexe).

**Élément 1.3.** Établir un flux d'informations systématique entre le secteur privé et les établissements d'enseignement afin de remédier à l'inadéquation des compétences et de mieux répondre aux exigences et aux besoins de l'industrie.

## **Volet 2. Développer, attirer et conserver les compétences demandées**

**Élément 2.1.** Renforcer les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur, notamment par la formation professionnelle et les programmes technologiques.

**Élément 2.2.** Mettre en œuvre des programmes d'échange d'étudiants, des bourses internationales et des échanges professionnels (par exemple, des programmes de formation, de mentorat, de stage et d'apprentissage) entre les pays.

**Élément 2.3.** Favoriser la transférabilité des compétences entre les travailleurs migrants et nationaux ainsi que les entrepreneurs migrants.

**Élément 2.4.** Examiner les pénuries d'enseignants et de professeurs dans les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur en vue d'explorer les possibilités de partage des ressources dans la région.

**Élément 2.5.** Réexaminer les conditions d'emploi existantes afin de garantir la parité entre les salaires versés aux locaux et aux migrants.

## **Composante 3. Garantir la reconnaissance des compétences et l'employabilité**

**Élément 3.1.** Améliorer la transférabilité des compétences (par exemple, équivalence et comparabilité) en garantissant la reconnaissance des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (par exemple, l'expérience professionnelle) par l'évaluation des titres, les accords mutuels ou bilatéraux de reconnaissance des compétences, les cadres de qualification, l'harmonisation des normes professionnelles du travail et la reconnaissance des systèmes d'apprentissage antérieur.

**Élément 3.2.** Promouvoir des efforts conjoints pour veiller à ce que les processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL) soient associés à des initiatives



de requalification et d'amélioration des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs nationaux et migrants.

### **Composante 1. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences à tous les niveaux de qualification (peu qualifié, semi-qualifié et hautement qualifié)**

**Élément 1.1.** Améliorer l'identification des pénuries de main-d'œuvre ou des besoins du marché du travail (si possible, par secteur économique, industrie et niveau professionnel) à tous les niveaux de compétences en élaborant des listes de professions très demandées ou des listes de compétences critiques.

Pour donner effet à cet élément, il est nécessaire de *renforcer les systèmes d'anticipation des compétences* qui soutiennent la planification des besoins actuels à moyen et long terme en matière de compétences (en mettant l'accent sur les secteurs de croissance potentiels en tenant compte des investissements anticipés alignés sur les ODD, comme le reflète la carte des investisseurs des ODD).

Ces systèmes devraient tenir compte des conseils sectoriels de compétences et se concentrer sur le développement d'une compréhension du lieu de travail de l'avenir. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'évolution de la technologie (liée aux progrès numériques et aux exigences des économies verte et bleue), sur l'origine des compétences et sur la manière dont les interventions peuvent être mises en œuvre de manière à concrétiser les principes susmentionnés.

**Élément 1.2** Améliorer le profil des compétences de la main-d'œuvre nationale et des travailleurs étrangers grâce à des systèmes d'information sur le marché du travail, en particulier par le biais de statistiques sur la migration de la main-d'œuvre.

Développer *un système d'information fiable sur le marché du travail* qui pourrait être utilisé dans les systèmes d'anticipation des compétences (décrits ci-dessus) pour déterminer les besoins immédiats, à moyen et à long terme en matière de compétences. Ces besoins en compétences devraient être recensés, éventuellement sous la forme d'une liste de compétences essentielles, et partagés de manière à contribuer à l'élaboration d'interventions dans le cadre de programmes de compétences.

Cette démarche pourrait être soutenue par un observatoire national du marché du travail qui fonctionnerait de manière à disposer des données actualisées sur les compétences et la migration de la main-d'œuvre, ventilées de manière à prendre en

compte la dimension du genre. Ces données factuelles sont essentielles au succès des processus de dialogue social sur la mobilité des compétences et à l'amélioration de la gouvernance en matière de migration de la main-d'œuvre.

**Élément 1.3.** Établir un flux d'informations systématiques entre le secteur privé et les établissements d'enseignement afin de remédier à l'inadéquation des compétences et de mieux répondre aux exigences et aux besoins de l'industrie.

Créer un processus permettant aux fonctionnaires des principaux services gouvernementaux (éducation et formation, croissance économique et création d'emplois), aux représentants de l'industrie et des syndicats d'engager collectivement les institutions d'éducation et de formation à assurer des niveaux plus élevés de coordination et d'alignement entre les programmes des centres d'éducation et de formation professionnelle et le marché local de l'emploi.

Comme base de ces conversations, les compétences demandées qui sont identifiées (comme ci-dessus) devraient être mises en correspondance avec les professions clés émergentes qui peuvent alors être utilisées pour informer l'examen des qualifications et des programmes d'études pertinents.

L'autre mesure à prendre est une révision des interventions existantes en matière d'orientation professionnelle dans le but d'ouvrir d'autres voies aux jeunes. Il s'agit là d'un point essentiel étant donné que la recherche souligne que les jeunes ne sont pas sensibilisés à l'évolution des besoins du marché du travail et que les parties prenantes ont suggéré qu'il était nécessaire de recentrer et de sensibiliser les jeunes aux secteurs prioritaires tels que la construction et le tourisme.

## **Volet 2. Développer, attirer et conserver les compétences demandées**

**Élément 2.1.** Renforcer les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur, notamment par la formation professionnelle et les programmes technologiques.

Une action clé est que les parties prenantes doivent étudier comment renforcer la formation professionnelle actuelle qui soutient le développement des ensembles de compétences pour l'avenir (tels que les compétences numériques et les compétences pour les économies verte et bleue) ainsi que celles requises par d'autres secteurs prioritaires.



Pour ce faire, les établissements de formation seychellois devront continuer à s'engager activement dans des accords de partenariat afin de partager des programmes et de soutenir la formation des enseignants. Il s'agit notamment d'établir des partenariats dans le pays et de s'inspirer des initiatives qui se développent au niveau régional dans le cadre du programme régional de formation professionnelle proposé par la Commission de l'Océan Indien. Ces initiatives permettront aux institutions seychelloises de se concentrer sur le développement de leurs capacités dans des domaines de spécialisation, tout en offrant aux étudiants des Seychelles un accès plus large grâce à des partenariats avec des institutions situées ailleurs dans la région (par exemple des organismes de certification).

Par ailleurs, il a également été suggéré que dans les cas où il n'est pas rentable pour les prestataires de formation locaux tels qu'Unisey de développer des programmes diplômants, des partenariats stratégiques avec des institutions de formation étrangères sont nécessaires pour s'assurer que les compétences nécessaires peuvent être développées, par exemple, pour les docteurs en médecine.

Enfin, il conviendrait d'étudier le type de soutien et d'assistance que le gouvernement peut apporter aux ONG pour traiter les problèmes sociaux auxquels les jeunes sont confrontés, afin de permettre à ces derniers de jouer un rôle actif sur le marché du travail des Seychelles.

**Élément 2.2.** Promouvoir et mettre en œuvre des programmes d'échange d'étudiants, des bourses internationales et des échanges professionnels (par exemple, des programmes de formation, de mentorat, de stage et d'apprentissage) entre les pays.

Les actions visant à mettre en œuvre cet élément devraient se concentrer sur la garantie que les jeunes sont exposés au lieu de travail par le biais d'une expérience professionnelle de qualité et d'autres possibilités d'apprentissage (à la fois dans le pays et dans les pays de la région et au-delà). Cela devrait permettre aux jeunes d'être prêts à travailler et d'acquérir les compétences transversales nécessaires.

Lorsque les jeunes acquièrent cette expérience en dehors du pays, il doit être entendu qu'ils ramèneront ces compétences aux Seychelles. Ces accords pourraient prendre la forme d'ABT qui optimiseraient les programmes d'échange d'étudiants, de professionnels et de stagiaires/apprentissages/stages. Cette action devrait être guidée par les délibérations sur les ABTs telles qu'elles figurent dans la feuille de route sur les migrations de main-d'œuvre et devrait aller au-delà des discussions avec les

pays de l'Est pour inclure également les pays de la SADC. En outre, conformément aux principes qui guident ce cadre, ces engagements devraient impliquer les partenaires tripartites.

Les Seychelles devraient également continuer à travailler activement avec des partenaires de développement tels que le PNUD et l'OIT, qui se sont engagés à développer des pratiques équitables en matière de migration de la main-d'œuvre, tout en renforçant les compétences et en facilitant l'échange de compétences dans les secteurs prioritaires alignés sur les ODD.

**Élément 2.3.** Favoriser la transférabilité des compétences entre les travailleurs migrants et nationaux et faciliter la création d'entreprises par les migrants .

Veiller à ce que les travailleurs migrants contribuent aux programmes de transfert de compétences et soutiennent la planification de la relève. Pour ce faire, il est essentiel de trouver une solution à la mise en œuvre du plan de localisation. D'autres activités liées à cela incluent le renforcement des capacités des institutions de formations seychelloises - dont beaucoup peuvent manquer d'expertise dans les nouvelles technologies et dans les domaines de haute spécialisation - et le soutien, à la fois technique et financier, devrait être fourni aux PME pour mener à bien la formation et le transfert de compétences, car il est peu probable qu'elles le fassent en raison de contraintes financières et de capacités.

D'autres activités liées au renforcement des capacités au sein des entreprises comprennent des interventions ciblées pour les responsables des ressources humaines et les gestionnaires afin qu'ils puissent faciliter le transfert de compétences tout en renforçant l'engagement de l'employeur et en permettant la gestion du changement. Dans ce cadre, les responsabilités respectives du stagiaire, du mentor, de l'employeur et des services de l'emploi en ce qui concerne les stages de localisation devraient être formalisées dans des contrats écrits.

Dans le cadre de la promotion du transfert de compétences et du renforcement des capacités locales, les Seychelles devraient étudier comment elles peuvent encourager «l'esprit d'entreprise des migrants». Pour ce faire, elles devraient étudier les programmes soutenus par la COI pour promouvoir l'esprit d'entreprise et les mesures prises par d'autres pays à cet effet.



**Élément 2.4.** Examiner les pénuries d'enseignants et de professeurs dans les systèmes d'enseignement secondaire et supérieur en vue d'explorer les possibilités de partage des ressources dans la région.

Un examen des capacités existantes devrait être mené dans les établissements d'enseignement afin de déterminer l'offre et la demande. En fonction des résultats, les Seychelles devraient alors explorer les ABTS pour soutenir des accords mutuellement bénéfiques afin d'encourager à la fois le développement des ressources locales par le biais d'accords de transfert de compétences et/ou d'encourager le recrutement d'enseignants et de professeurs étrangers. Pour ce faire, il faudra travailler à la formulation et à la mise en œuvre effective d'ABT avec des pays ciblés au sein de la COI et de la SADC.

**Élément 2.5.** Réexaminer les conditions d'emploi existantes afin de garantir la parité entre les salaires versés aux locaux et aux migrants.

Les partenaires sociaux s'engagent de manière proactive à promouvoir la parité entre les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs seychellois et étrangers. L'élément clé de cette activité est la réalisation d'une étude sur les écarts de salaires entre les travailleurs locaux et les travailleurs migrants et la mise en place d'un contrôle permanent des entreprises (dans le but d'imposer des sanctions) pour s'assurer qu'elles ne perpétuent pas des pratiques restrictives et déloyales en matière de travail.

Une activité connexe (également soulignée dans la feuille de route sur la migration de la main-d'œuvre) consiste à mettre en place des mesures visant à garantir un recrutement équitable et efficace de la main-d'œuvre migrante. Pour ce faire, les Seychelles peuvent s'inspirer du code de conduite en cours de finalisation au niveau régional. Dans le même temps, le gouvernement devrait poursuivre et renforcer - par le biais du programme WINS - l'éducation des travailleurs migrants sur leurs droits, tandis qu'il devrait y avoir un engagement plus large avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations de la société civile pour formaliser leur rôle dans l'aide à la détection des violations des droits et dans la diffusion d'informations aux travailleurs migrants sur leurs droits, y compris la liberté d'association.

### **Composante 3. Garantir la reconnaissance des compétences et l'employabilité**

**Élément 3.1.** Améliorer la transférabilité des compétences<sup>60</sup> (par exemple, équivalence et comparabilité) en garantissant la reconnaissance des qualifications étrangères (diplômes, certificats) et des compétences acquises de manière non formelle (par exemple, l'expérience professionnelle) par l'évaluation des titres, les accords mutuels ou bilatéraux de reconnaissance des compétences, les cadres de qualification, l'harmonisation des normes professionnelles du travail et la reconnaissance des systèmes d'apprentissage antérieur (RPL).

Promouvoir de manière proactive la RPL pour les travailleurs locaux (et étrangers) afin de garantir l'utilisation optimale de la main-d'œuvre existante ; examiner et garantir la mise en place de capacités pour ces processus d'évaluation et veiller à ce que les institutions de formation soient soutenues pour offrir des qualifications qui peuvent être accréditées par l'autorité seychelloise de qualification. L'élaboration de lignes directrices en matière de RPL est essentielle à cet égard.

**Élément 3.2.** Promouvoir des efforts conjoints pour veiller à ce que les processus de reconnaissance de l'apprentissage antérieur (RPL) soient associés à des initiatives de requalification et d'amélioration des compétences afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs nationaux et migrants.

Améliorer la formation et la requalification des travailleurs en encourageant l'industrie à proposer et à fournir une expérience de qualité sur le lieu de travail, telle que des stages. Une activité connexe consiste à utiliser les ABTs avec d'autres pays au sein de la COI et/ou de la SADC pour s'assurer que les jeunes Seychellois ont accès à des stages et à des possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail afin d'améliorer leur accès au marché du travail.

---

<sup>60</sup> La recommandation de l'OIT sur le développement des ressources humaines : éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie, 2004 (n° 195) définit la transférabilité des compétences selon les deux dimensions suivantes : (a) les compétences employables qui peuvent être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions, industries ; et (b) la certification et la reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux.



## Conclusion

Ce projet de cadre pour la mobilité des compétences reflète les éléments clés du plan d'action pour la mobilité des compétences, les résultats de l'étude ainsi que les engagements ad hoc ultérieurs (y compris les discussions tenues lors d'une conférence organisée en octobre pour discuter d'un partenariat régional pour la mobilité des compétences). Le processus à venir consiste à garantir des discussions et un engagement entre les principales parties prenantes afin de convenir d'une vision commune de la mise en œuvre, ce qui pourrait inclure la programmation des activités identifiées en termes de priorités et la détermination de la manière dont les différents partenaires sociaux soutiendront l'implémentation et les calendriers de mise en œuvre. En fin de compte, la concrétisation d'un tel cadre de manière coordonnée et intégrée (avec d'autres politiques clés) pourrait garantir que les secteurs clés de l'économie disposent des compétences nécessaires à la transformation industrielle et à la croissance, ce qui conduirait au développement global du pays.

## Notes de fin

- i Les «**listes de pénurie de compétences**» ou les «listes de compétences/professions critiques» consistent en une liste de compétences ou de professions pour lesquelles la demande ne peut être satisfaite localement dans les pays de destination. Les aspirants travailleurs migrants dont les compétences/professions figurent sur ces listes bénéficient souvent d'un traitement préférentiel lors des demandes de visa ou de permis de travail, afin de contribuer à répondre à cette demande. Les systèmes d'information sur le marché du travail, y compris les évaluations régulières des besoins, associés aux statistiques et aux tendances en matière de migration de main-d'œuvre, fournissent les informations les plus récentes et les plus précises sur les professions et les compétences à inclure dans ces listes. Il est important de ne pas inclure uniquement les professions hautement qualifiées, mais également les professions semi-qualifiées et peu qualifiées (par exemple, les emplois dans le secteur agricole, la construction, le secteur domestique, etc.) Si ces emplois ne sont pas inclus dans les listes de pénurie, la demande pour ces emplois pourrait attirer les migrants en situation irrégulière vers l'économie informelle».
- ii Un **quota d'immigration** est établi par les pays de destination afin de limiter l'entrée des immigrants. Il s'agit d'une restriction quantitative du nombre de migrants admis par l'État. Les quotas d'immigration peuvent déterminer le nombre de travailleurs migrants à accepter par secteur économique, industrie et niveau professionnel au cours d'une période donnée.
- iii Les **conditions de travail** comprennent le temps de travail, les droits aux congés, la sécurité sociale et la protection de la santé et de la sécurité au travail.
- iv Un **test de marché du travail ou de vacance d'emploi** est effectué pour établir qu'aucun travailleur national ne peut être trouvé pour occuper un emploi ou un poste disponible. Il s'agit d'une procédure d'acquisition d'informations sur la situation réelle de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Cette procédure doit confirmer l'absence de ressortissants nationaux éligibles susceptibles d'occuper l'emploi ou le poste en question. Cela signifie qu'un travailleur étranger peut se voir accorder un permis de travail pour un employeur spécifique à condition que, parmi les chômeurs ou les demandeurs d'emploi nationaux, aucun ne réponde aux exigences du poste ou ne soit intéressé par celui-ci. La procédure comprend généralement les éléments suivants :
  - a. Un employeur notifie un poste vacant à l'agence ou au service national de l'emploi (par exemple, le service public de l'emploi, l'agence privée de l'emploi ou l'agence pour l'emploi) ;
  - b. L'employeur et/ou les agences ou services nationaux pour l'emploi publient et annoncent le poste vacant (par exemple, sur les réseaux publics d'emploi, dans les journaux nationaux et/ou locaux) pendant au moins 4 semaines ;
  - c. L'avis de vacance doit contenir les informations suivantes : une description de l'emploi, le nom de l'employeur, la rémunération mensuelle et/ou annuelle minimale, le lieu d'emploi et les heures de travail.
  - d. Les agences ou services pour l'emploi analysent et comparent l'offre d'emploi avec les dossiers des chômeurs et des demandeurs d'emploi (qualifications, expérience professionnelle, etc.) ;
  - e. Si l'analyse révèle un nombre suffisant de personnes répondant aux exigences découlant de la description du poste, les agences ou services pour l'emploi proposent le poste et organisent le recrutement parmi les chômeurs et les demandeurs d'emploi ;
  - f. Les agences ou services pour l'emploi comparent le montant de la rémunération proposée par l'employeur avec la rémunération qui peut être obtenue dans la même profession, ou dans une profession similaire, ou pour l'exécution d'un type de travail similaire ;
  - g. Si aucun chômeur ou demandeur d'emploi n'accepte l'offre d'emploi dans un délai équitable déterminé, l'autorité nationale émet une décision correspondante ;

Une fois l'examen du marché du travail ou du poste vacant terminé, la décision est transmise à l'employeur qui la joint à sa demande de permis de travail pour un travailleur étranger.



- v L'approche «**Race to the bottom**» fait référence à une situation de concurrence dans laquelle les employeurs, les entreprises, l'État ou la nation tentent de casser les prix de la concurrence en réduisant les coûts de main-d'œuvre, en sacrifiant les normes de qualité ou la sécurité des travailleurs (souvent au mépris de la réglementation).
- vi **Les programmes de régularisation ou d'amnistie** migratoire sont des dispositifs administratifs permettant aux migrants en situation irrégulière ou sans papiers de demander des permis de séjour et de travail légaux. Ils sont mis en place pour des raisons économiques et humanitaires et ont pour objectif à long terme de réduire l'immigration irrégulière. Les arguments contre affirment que ces programmes récompensent les contrevenants et encouragent la poursuite de l'immigration clandestine ; les arguments pour soulignent leur importance pour l'augmentation des recettes fiscales, l'intégration des migrants et la réduction de leur vulnérabilité à l'exploitation, la formalisation de l'économie informelle et l'effacement de l'ardoise pour l'application future de la législation en matière d'immigration. Il existe généralement deux catégories de programmes de régularisation : de facto ou «one-shot». Les programmes de régularisation de facto accordent automatiquement la résidence permanente aux migrants après qu'ils aient vécu dans un pays pendant un certain nombre d'années et sont mis en œuvre sur une base continue. Les régularisations «one-shot» ciblent un nombre limité de migrants qui ont des exigences spécifiques en matière de résidence et de travail ; ces programmes ont également des dates limites pour les demandes.
- vii **Les migrants internationaux temporaires** sont définis comme des migrants internationaux qui entrent dans le pays de rattachement de la main-d'œuvre ou dans le pays de destination avec l'intention d'y rester pour une période limitée qui peut être inférieure ou supérieure à 12 mois.
- viii **Les travailleurs migrants saisonniers** sont définis comme des résidents non habituels du pays d'emploi, dont le travail, de par sa nature, dépend de conditions saisonnières et est effectué pendant une partie de l'année.
- ix Selon les estimations actuelles, environ 260 000 personnes sur une population de 1,26 million bénéficient d'une pension de vieillesse, tandis que la tendance démographique jusqu'en 2040-2057 prévoit une diminution de la taille de la population (de ses niveaux actuels d'environ 1,26/3 millions à 990 000) avec une proportion croissante de personnes âgées de plus de 60 ans. Cette évolution aura un impact significatif sur la main-d'œuvre disponible.
- x **Ces institutions sont les suivantes** : Service d'inspection du travail ; Observatoire du marché du travail ; Institut de sécurité sociale ; Service public de l'emploi ; Institut de formation professionnelle ; Service de sécurité et de santé au travail ; Service des conditions de travail. Les agences de lutte contre la discrimination et d'intégration au marché du travail ; et les organismes chargés de la liberté d'association et de la négociation collective.

