



Organisation
internationale
du Travail



► Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre



Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première publication 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexé à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 9789220338285 (PDF en ligne)

Egalement disponible en anglais: *Guidelines for skills modules in bilateral labour migration agreements*, ISBN 9789220321478 (PDF).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Préface

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) sont devenus d'importants outils aux fins de faciliter la gouvernance des migrations de travailleurs. Dans ce domaine, l'OIT mène des recherches et des analyses et élabore des manuels en vue de renforcer les capacités, dans le but de protéger les droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants et de permettre à tout un chacun de tirer profit des avantages offerts par la migration en matière de développement. Les présentes directives s'inscrivent dans le cadre de cet effort et mettent l'accent sur l'inclusion de la question des compétences dans les ABMMO.

Paradoxalement, si les pénuries et les lacunes en matière de compétences comptent souvent parmi les principales préoccupations à l'origine de telles négociations, elles comptent pourtant aussi parmi les aspects les plus négligés. Le présent document s'attache ainsi d'une part à étoffer la base de connaissances sur les ABMMO, à systématiser les concepts clés et à présenter le cadre normatif international pertinent ainsi que des exemples d'approches distinctes en matière de compétences dans les accords existants. Il entend d'autre part jeter un éclairage sur les mécanismes de financement et dispositions concernant les compétences dans les ABMMO, qui sont essentiels pour en assurer la mise en œuvre effective.

Financé par l'UE et la CEDEAO et mis en œuvre par l'OIT en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Centre international pour le développement des politiques migratoires (CIDPM), le projet de soutien à la «Libre Circulation des Personnes et Migration en Afrique de l'Ouest» (FMM) apporte son soutien à l'élaboration des politiques migratoires. Les présentes directives se veulent ainsi une contribution à ce soutien.

Le Protocole de la CEDEAO sur la libre circulation des personnes et des marchandises garantit la libre mobilité des citoyens des États membres. Dans le même temps, dans un contexte où les pressions démographiques et sur le marché de l'emploi demeurent élevées, les pouvoirs politiques ont tout intérêt à envisager des ABMMO avec des pays extérieurs à la sous-région de la CEDEAO. Sur la question des compétences dans ce contexte, ces directives pourraient constituer une référence utile. Elles s'inscrivent en outre dans le cadre des efforts généraux d'assistance et de collaboration de l'OIT aux fins de promouvoir les droits du travail et des possibilités d'emploi décent, de renforcer la

protection sociale et d'améliorer le dialogue social sur les questions liées au travail en Afrique.

Michelle Leighton

*Cheffe, Direction des migrations de main-d'œuvre,
Département des conditions de travail et de l'égalité*

Dennis Zulu

Directeur, Bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone

Remerciements

Ce rapport a été préparé par Natalia Popova, Direction des migrations de main-d'œuvre, Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT, en collaboration avec Francesco Panzica, consultant du BIT.

Il n'aurait pu voir le jour sans le soutien indéfectible de Michelle Leighton, Cheffe de la Direction des migrations de main-d'œuvre de l'OIT, et de Dennis Zulu, Directeur du Bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone. Merci également aux personnes suivantes pour leurs commentaires très utiles sur les versions préliminaires du rapport (par ordre alphabétique): Kenza Dimechkie, Christine Hofmann, Mergim Jahiu, Katerine Landuyt, Fabiola Mieres, Mahanam Mithun, Henrik Moller, Victor Hugo Ricco et Heloise Ruadel. Les auteur·e·s souhaitent remercier tout particulièrement Lotte Kejser, conseillère technique en chef du projet FMM, pour sa collaboration sans faille et ses conseils constants tout au long du processus de recherche.

Les présentes directives du BIT ont été rédigées avec le soutien du projet FMM financé par l'UE et la CEDEAO. Les points de vue qui y sont exprimés ne sauraient être considérés comme reflétant l'opinion officielle de l'UE ou de la CEDEAO.

Table des matières

Préface.....	2
Remerciements.....	4
Abréviations	9
Introduction et note à l'intention du lecteur	11
1. Compréhension des concepts clés	13
1.1 Emploi, profession et compétences.....	13
1.2 Les différents aspects des compétences.....	14
1.2.1 Anticipation des compétences	14
1.2.2 Développement des compétences	16
1.2.3 Adéquation et inadéquation des compétences.....	18
1.3 Validation des certifications et des qualifications	20
1.3.1 Validation des titres universitaires	20
1.3.2 Reconnaissance des professions réglementées.....	22
1.3.3 Validation des qualifications.....	24
2. Accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre	26
2.1 Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre et compétences.....	29
2.1.1 Orientation et formation avant le départ.....	32
2.1.2 Procédures de recrutement	32
2.1.3 Développement des compétences	35
2.1.4 Adéquation des compétences.....	36
2.1.5 Validation des qualifications.....	39
2.1.6 Accords de reconnaissance mutuelle (ARM).....	40
2.2 Accords multilatéraux et compétences	42
2.3 Mobilité des compétences à l'échelon régional.....	44
2.3.1 Adéquation entre les emplois et les compétences	46
2.3.2 Systèmes de référence pour les certifications et les compétences au niveau national dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie	46
2.3.3 Faire face aux pénuries de compétences dans les situations de crise – enseignements tirés de la pandémie de COVID-19.....	49
3. Normes et orientations internationales.....	51
3.1 Au niveau général.....	51
3.2 Enseignement supérieur.....	52
3.3 Développement des compétences.....	52
3.4 Validation des qualifications.....	53
3.5 Formation préalable au départ	55

3.6	Lacunes en matière de compétences dans les pays d'origine	55
3.7	Adéquation des compétences	55
3.8	Égalité de traitement et d'accès à l'éducation des migrants	56
3.9	Négociation bilatérale et multilatérale sur la question des compétences	56
3.10	Équité en matière de recrutement.....	57
4.	Financement des compétences par le biais d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre.....	59
4.1	Mécanismes de financement des compétences.....	59
4.2	Dans les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre.....	61
4.2.1	Initiatives communes de collaboration entre les pays d'origine et de destination.....	61
4.2.2	Financement par les employeurs dans les pays de destination	62
4.2.3	Partage des coûts du développement des compétences entre les pays d'origine et de destination.....	62
5.	Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des ABMMO: comment les appliquer dans le contexte de la CEDEAO? (Recommandations stratégiques)	64
5.1	Recommandations en vue de la mise en œuvre potentielle des modules de compétences dans les ABMMO au sein de la Communauté économique régionale	64
5.1.1	Portabilité des compétences facilitée par les accords multilatéraux.....	64
5.1.2	Systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations à l'appui des ABMMO.....	65
5.2	Recommandations aux États membres de la CEDEAO.....	66
	Bibliographie.....	69
	Annexe 1. Glossaire.....	72
	Annexe 2. Conventions régionales sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur.....	76
	Annexe 3. Classifications CITP et CITE.....	78

Tableaux

- 1 Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre: questions à prendre en compte et sources d'informations en matière de qualifications et de certifications
- 2 Aspects liés aux compétences qui doivent être réglementés dans le cadre des ABMMO: exemples sélectionnés

Figures

- 1 Le processus de certification
- 2 Inadéquation des qualifications et des compétences

Encadrés

- 1 Coopération Allemagne-Maroc pour le développement des compétences dans le secteur hôtelier
- 2 Des passerelles sûres pour les travailleurs migrants: initiatives pilotes en Moldavie et en Ukraine
- 3 Accord de reconnaissance entre pays africains francophones (CAMES)
- 4 Accord sur les migrations entre la République d'Argentine et l'Ukraine, 29 avril 1999 (extraits)
- 5 Libre circulation des professionnels en Europe
- 6 «Un projet triples gagnants»
- 7 Protocole d'accord entre le Ministère de l'Éducation et de la Recherche, Royaume de Norvège, et le Ministère du Développement des ressources humaines, République de l'Inde, sur la coopération dans le domaine de l'éducation, 18 juin 2008 (extraits)
- 8 Outils pour la coopération bilatérale entre les organisations de travailleurs
- 9 Cours d'italien pour les travailleurs migrants philippins avant leur départ
- 10 Accord entre le Royaume d'Espagne et la République d'Équateur relatif à la régulation et l'organisation des flux migratoires, 29 mai 2001 (extraits)
- 11 Protocole sur la mise en œuvre de l'accord entre le gouvernement de la République de Moldova et le gouvernement de la République italienne dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, 5 juillet 2011 (extraits)
- 12 Accord-cadre d'assistance et de coopération en matière d'immigration entre la Colombie et le Pérou, 6 mars 2012 (extraits)
- 13 Entente entre le gouvernement de la République française et le gouvernement du Québec relative à la mobilité professionnelle et à l'intégration des migrants, 26 novembre 2010 (extraits)
- 14 Protocole d'accord entre le ministère des Océans et de la Pêche de la République de Corée et l'administration maritime d'État de la République d'Azerbaïdjan pour la mise en œuvre de la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, mars 2016 (extraits)
- 15 Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'Union européenne
- 16 Le Cadre national des certifications des compétences nigérian

- 17 Questionnaire sur les systèmes nationaux de certification
- 18 La taxe pour la formation professionnelle en Afrique du Sud
- 19 Organismes bilatéraux en Italie
- 20 Le Fonds de formation professionnelle au Nigeria
- 21 Protocole d'accord entre l'Indonésie et l'Australie sur le projet pilote d'échange en matière de développement des compétences, 4 mars 2019 (extraits)
- 22 Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie et le gouvernement du Népal (18 octobre 2017)

Abréviations

ABMMO	accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre
AGCS de l'OMC	Accord général sur le commerce des services de l'Organisation mondiale du commerce
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Maroc)
APP	agences de placement privées
AQRF	cadre de référence pour les certifications de l'ASEAN
ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
BIT / OIT	Bureau international du Travail / Organisation internationale du Travail
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CDA	Communauté de développement de l'Afrique australe
CEC	cadre européen des certifications
CEDEAO	Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CER	Communauté économique régionale
CIDTM	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITE-F 2013	Classification internationale type de l'éducation
CITP-08	Classification internationale type des professions
CNC	cadre national de certification
CSC	conseils sectoriels de compétences

CVQ	Certificat professionnel caribéen (Caribbean Vocational Qualification)
ETF	Fondation européenne pour la formation
EURES	Services européens de l'emploi
EUROSTAT	Office statistique de l'Union européenne
FMM	projet de soutien à la «Libre Circulation des Personnes et Migration en Afrique de l'Ouest», financé par l'UE et la CEDEAO
GIZ	Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (organisme allemand pour la coopération internationale)
ICMPD	Centre international pour le développement des politiques migratoires
NBTE	National Board for Technical Education (Nigéria)
NSQF	Cadre national des certifications des compétences nigérian
OIM	Organisation internationale pour les migrations
PA	Protocole d'accord
PQF	cadre des certifications de la zone Pacifique
SIMTM	système d'information sur les marchés du travail et les migrations
SNC	système national de certifications
SPE	service public de l'emploi
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	validation des acquis de l'expérience

Introduction et note à l'intention du lecteur

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) connaissent une popularité croissante dans le contexte de la gestion des migrations de main-d'œuvre. Les aspects relatifs aux compétences sont rarement pris en compte dans l'ensemble des phases de conception, de négociation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de ces accords et ce, en dépit du fait que la réponse aux pénuries de compétences est souvent au cœur des motivations incitant à la conclusion de tels accords, en particulier pour les pays de destination.

Les présentes directives portent sur les compétences que détiennent les travailleurs migrants et qui doivent être reconnues, améliorées et rapprochées de celles qui sont recherchées sur le marché du travail du pays de destination. Dans un monde du travail en mutation, plus encore aujourd'hui en raison de la très forte incidence du COVID-19 sur les marchés du travail, la possibilité pour les travailleurs migrants de développer de nouvelles compétences devrait également se traduire dans les ABMMO.

Le présent document propose principalement des analyses portant sur les différents aspects des compétences et offre aux décideurs politiques, aux partenaires sociaux et aux praticiens du développement des indications utiles sur la manière d'aborder la question des compétences dans les ABMMO, tous secteurs confondus, tout en renforçant la protection des droits des travailleurs migrants. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019a) encourage explicitement une approche centrée sur l'homme et ce concept devrait également être pris en compte dans les ABMMO, dès lors que la tension entre le marché du travail et les besoins des travailleurs peut s'avérer problématique. La perspective de genre, les problèmes particuliers auxquels les travailleuses migrantes sont confrontées en matière de validation des qualifications et de développement des compétences, revêtent une grande importance et sont également abordés dans le document.

Les directives tiennent compte de l'hétérogénéité des systèmes d'éducation et de formation et proposent différentes options, s'appuyant sur les accords multilatéraux et bilatéraux existants. Il convient de noter ici que la validation des acquis de l'expérience (VAE) n'est pas abordée en tant que telle, puisque les ABMMO s'appuient généralement sur les dispositions nationales existantes en matière de VAE plutôt que sur la définition de dispositions spécifiques.

Ces directives encouragent le recours à une «approche pangouvernementale» au titre de laquelle les décideurs politiques chargés des compétences prennent part à la

conception et la négociation des ABMMO. En outre, elles ont vocation à aborder la question de la cohérence institutionnelle au sein d'un même pays, ainsi qu'à exploiter les efforts déployés par de nombreux ministères de l'Éducation, et autres ministères, en faveur de la signature d'accords de coopération au niveau international, et qui ne sont pas, pour autant, pleinement «invités» à participer à la conception des ABMMO.

La première section définit les concepts clés et les types de compétences. La section 2 décrit les accords bilatéraux et multilatéraux relatifs aux compétences. La section 3 présente un aperçu du cadre réglementaire international relatif aux compétences et aux travailleurs migrants. La section 4 aborde les aspects importants du financement du développement des compétences et de la validation des qualifications. Enfin, la dernière section s'intéresse spécifiquement à la manière dont les directives pourraient s'appliquer dans le contexte de la CEDEAO et de ses États membres, et constitue un essai pilote à échelle réduite du guide dans un contexte sous-régional réel.

Un glossaire des termes pertinents figure à l'annexe 1 afin de faciliter la compréhension et l'utilisation d'une terminologie commune.

1. Compréhension des concepts clés

Afin de tirer parti de ces directives, il est essentiel de comprendre les questions et concepts clés en matière de compétences des travailleurs migrants. Cette section donne un aperçu des principaux termes utilisés et des définitions.

1.1 Emploi, profession et compétences

Selon l'OIT, une distinction s'impose entre emploi, profession et compétences. Un emploi consiste en un ensemble de tâches et de fonctions destinées à être effectuées par une personne. La capacité à exécuter les tâches et les fonctions d'un emploi donné est appelée «compétence» (CITP-08, Méthodologie, 2.1). Une profession est un ensemble d'emplois présentant un niveau élevé de similitude.

L'analyse des exigences des professions conduit à la définition de normes professionnelles qui stipulent ce qu'un individu doit être capable de réaliser pour exercer une profession donnée. Ces exigences permettent aux systèmes éducatifs d'élaborer les normes éducatives qui précisent les savoirs et connaissances¹, les aptitudes professionnelles² et les compétences³ qu'une personne doit acquérir pour pouvoir exercer la profession en question.

Le processus d'apprentissage se conclut par une évaluation qui conduit à la délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre indiquant une certification⁴.

¹ Défini comme «l'ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine d'étude ou de travail» (CEDEFOP, 2014).

² Défini comme «la capacité d'appliquer des savoirs et connaissances et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes» (CEDEFOP, 2014).

³ Recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique; (OIT – Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, art. 2 (b) 2004.)

⁴ Il s'agit de l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel (R195, art. 2 (c)).



Source: auteurs.

Deux types de classifications permettent la comparaison statistique des professions et des compétences: la Classification internationale type des professions (CITP-08), gérée par l'OIT, et la Classification internationale type de l'éducation (CITE-F 2013), qui relève quant à elle de l'UNESCO. Les détails de ces classifications figurent à l'annexe 3.

1.2 Les différents aspects des compétences

Les compétences peuvent être considérées sous l'angle de l'anticipation, du développement, de l'adéquation et de la reconnaissance (on parle alors plus précisément de «validation des qualifications»). En raison des spécificités de ces divers aspects, chacun d'entre eux fera l'objet d'une analyse distincte même si, dans la pratique, ils sont liés les uns aux autres.

1.2.1 Anticipation des compétences

Anticiper⁵ et fournir les compétences qui seront nécessaires à l'avenir est fondamental pour prévenir et atténuer l'inadéquation des compétences sur le marché du travail. Cet aspect est également particulièrement important concernant les conséquences de la pandémie de COVID-19 pour le monde du travail et la nécessité d'anticiper et de remédier aux pénuries de compétences dans les situations d'urgence. Les méthodes et outils ne manquent pas pour anticiper les compétences⁶. Les méthodes de prévision les plus

⁵ Dans ce document, les termes «anticipation des compétences» et «prévision des compétences» sont utilisés indifféremment.

⁶ Les méthodes les plus utilisées en matière d'anticipation des compétences sont la méthode Delphi, les groupes d'experts, les scénarios, les analyses documentaires et statistiques, les brainstormings et les analyses SWOT (ETF, CEDEFOP et OIT, 2016). La Fondation européenne pour

courantes sont les suivantes: enquêtes sur les compétences des entreprises/établissements, prévisions quantitatives, modélisation, études sectorielles et études de suivi. Les prévisions à court et moyen terme peuvent être utilisées pour influencer sur les services proposés par les agences d'emploi et sur la préparation de formations de courte durée. On peut citer comme exemple de prévisions à court terme (1 à 2 ans) l'Excelsior Information System en Italie. Chaque année, une enquête est lancée, portant sur un échantillon de plus de 100 000 entreprises privées et fournissant des informations détaillées sur la demande de main-d'œuvre du pays et le nombre de salariés que les entreprises prévoient de recruter au cours de l'année⁷. L'enquête Excelsior fournit également des informations sur la demande potentielle de travailleurs migrants.

Les prévisions à moyen terme (deux à cinq ans) sont illustrées par les projections de l'emploi en Australie⁸. Chaque année, le ministère de l'Emploi, des Compétences, des Petites entreprises et entreprises familiales établit des projections de l'emploi par secteur, par profession, par niveau de compétences et par région pour les cinq années suivantes.

Les prévisions à long terme (cinq à dix ans) sont importantes pour les systèmes éducatifs qui ont besoin de temps pour adapter le processus de délivrance des certifications. Les projections du CEDEFOP pour l'offre et la demande dans les pays de l'UE jusqu'à 2030 en sont un exemple. Basées sur un modèle de type E3ME, ces prévisions montrent les tendances de l'emploi et de la démographie par secteur économique⁹.

la formation (ETF), le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) et l'OIT ont publié six guides pour la mise en œuvre pratique des méthodes proposées, dont l'intelligence économique, la prospective des compétences, les scénarios et prévisions, les approches sectorielles, les enquêtes sur les compétences des établissements et les études de suivi. Voir:

https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/WCMS_534345/lang--fr/index.htm.

⁷ Voir:

http://excelsior.unioncamere.net/en/index.php?option=com_content&view=article&id=63&Itemid=65.

⁸ Voir: <http://lmip.gov.au/default.aspx?LMIP/GainInsights/EmploymentProjections>.

⁹ Développé par Cambridge Econometrica, l'E3ME est un modèle informatisé des systèmes économiques et énergétiques mondiaux et de l'environnement. Le modèle a été utilisé pour plusieurs évaluations récentes de grande envergure, notamment dans le cadre de la contribution des projections d'emploi aux prévisions annuelles du CEDEFOP en matière de compétences.

En Allemagne, le projet QuBe¹⁰ fournit un aperçu à long terme de l'évolution probable de l'offre et de la demande de main-d'œuvre en termes de certifications et de professions. Les prévisions sont mises à jour tous les deux ans et sont prises en compte par des recherches sectorielles et des enquêtes sur l'emploi/les établissements. En s'appuyant sur une analyse de scénario, d'autres développements possibles sont présentés. Aux États-Unis, le Bureau of Labour Statistics (Bureau des statistiques du travail) met en œuvre un programme national de projections de l'emploi (EP)¹¹ qui fournit des informations sur le marché du travail pour une période de dix ans. Ce programme comprend des projections sur les professions et la demande de main-d'œuvre.

1.2.2 Développement des compétences

Le développement des compétences est le processus de formation par lequel le système éducatif et de formation produit (i) les compétences recherchées sur le marché du travail; ou (ii) des interventions, une fois que les lacunes en matière de compétences ont été identifiées, afin de les combler et d'améliorer les capacités des travailleurs, en fonction de la demande de travail. Le développement des compétences est défini par l'UNESCO-UNEVOC comme «le développement des aptitudes ou des compétences qui sont pertinentes pour la main-d'œuvre»¹².

Afin que le développement des compétences traduise les besoins du marché du travail, les parcours et les acquis de l'apprentissage doivent être coordonnés. Les acquis d'apprentissage correspondent aux prestations du système éducatif et de formation, qui peuvent ensuite être comparés à la norme professionnelle afin de déceler les éventuelles incohérences. Un parcours d'apprentissage décrit le processus d'apprentissage qui conduit aux acquis d'apprentissage, par exemple le passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur, ou d'un profil professionnel tel que «soudeur» à un autre tel que «maçon».

À l'échelle internationale, le développement des compétences est au cœur des initiatives des pays de destination, qui visent à doter les travailleurs migrants potentiels des pays d'origine des compétences recherchées sur les deux marchés du travail. Par exemple, le

¹⁰ Géré par l'Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels (BIBB) et l'Institut de recherche sur le marché du travail et les carrières (IAB) en collaboration avec l'Institut de recherche sur les structures économiques (GWS); voir: www.QuBe-Projekt.de.

¹¹ Voir: <https://www.bls.gov/emp/>.

¹² Voir: <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=427>.

projet allemand figurant dans l'encadré 1 est un type d'accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre.

Encadré 1. Coopération Allemagne-Maroc pour le développement des compétences dans le secteur hôtelier

Afin de remédier aux difficultés rencontrées par le secteur allemand de l'hôtellerie et de la restauration pour trouver du personnel qualifié, l'Agence allemande de développement (GIZ) a lancé en 2016, en collaboration avec la Banque mondiale, un projet visant à former 110 jeunes Marocains dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, grâce à une initiative de formation en alternance sur trois ans. Les participants étaient sélectionnés avec l'aide de l'Agence nationale pour l'emploi du Maroc (ANAPEC). Ils ont passé six mois à apprendre la langue allemande au Maroc et ont bénéficié d'une formation d'orientation culturelle avant leur départ pour les préparer à vivre et à travailler en Allemagne. Ils ont ensuite commencé leur formation en Bavière et en Thuringe, partageant leur temps entre les établissements d'enseignement professionnel et la formation en cours d'emploi dans leur entreprise d'affectation. À l'issue de leur apprentissage, les stagiaires pouvaient soit continuer à travailler dans leur entreprise, soit bénéficier d'une formation en Allemagne à des fins d'évolution carrière dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Maroc.

Source: <https://www.giz.de/en/mediacenter/68745.html>.

Les initiatives de développement des compétences peuvent prendre la forme d'un ABMMO, qui peut avoir lieu dans les pays d'origine (voir encadré 2). Les pays d'origine doivent toutefois faire face à des difficultés en offrant des formations qui pourraient conduire à une migration de travail, car que cela pourrait contribuer à appauvrir leurs ressources humaines. Dans le même temps, de nombreux pays d'origine connaissent une croissance démographique rapide et une création d'emplois limitée, ce qui se traduit par un niveau élevé de flux migratoires.

Encadré 2. Des passerelles sûres pour les travailleurs migrants: initiatives pilotes en Moldavie et en Ukraine

Cofinancé par l'Union européenne, ce projet a été promu et soutenu par l'ISCOS-CISL, l'Institut pour la coopération internationale de la Confédération syndicale italienne (CSIL). Son objectif était d'améliorer les filières de migration régulière entre la Moldavie et l'Ukraine, et l'Italie, en créant dans les deux pays de migration des points d'information et de conseil sur les possibilités de migration légale. Des formations professionnelles ont été dispensées pour des profils très demandés sur le marché du travail italien. Aucune filière de migration spécifique n'a été proposée aux stagiaires. Le projet a pris fin en 2011.

L'initiative offrait d'importantes indications méthodologiques en vue de proposer une formation professionnelle avant le départ, correspondant aux demandes réelles de main-d'œuvre dans le pays de destination.

Le projet a testé la création de bureaux d'information sur la migration de main-d'œuvre régulière afin de prévenir les flux migratoires clandestins et la traite des êtres humains. Pour inclure un grand nombre de migrants potentiels, les bureaux ont été décentralisés vers les régions. Il est nécessaire de renforcer ces approches à l'avenir, car leur fonction de sensibilisation et de mise à disposition d'informations actualisées sur les migrations pourrait être essentielle pour assurer la protection des travailleurs migrants.

Source : auteurs, sur la base des documents du projet.

1.2.3 Adéquation et inadéquation des compétences

L'OIT définit l'adéquation des compétences comme suit: «un processus complexe et dynamique impliquant de multiples parties prenantes qui prennent de multiples décisions à différents moments: les individus et leurs familles, lorsqu'ils prennent des décisions concernant leur propre éducation et formation; les décideurs en matière d'éducation, de formation et de marché du travail, lorsqu'ils décident de la configuration des systèmes d'éducation et de formation, des politiques de l'emploi et des investissements; les établissements de formation, lorsqu'ils prennent des décisions concernant le type et le contenu des formations à dispenser; et les employeurs, lorsqu'ils prennent des décisions sur la manière de former les travailleurs et d'utiliser les compétences» (Rihova, 2016, p. 5).

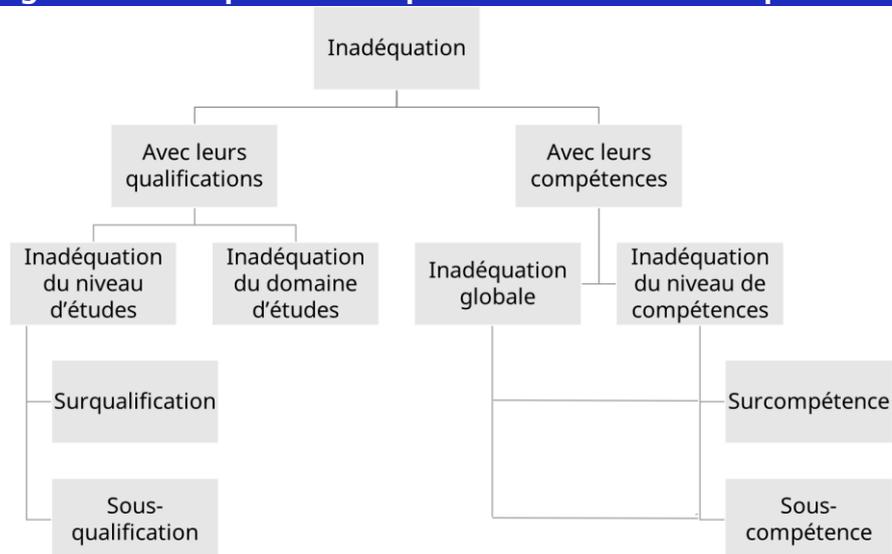
Étant donné que l'adéquation des compétences devrait être la condition normale, l'attention est généralement portée sur le manque de correspondance ou sur l'inadéquation des compétences. L'inadéquation est un terme général (voir figure 2) qui décrit les déséquilibres entre les qualifications/certifications et compétences offertes et celles demandées. L'inadéquation des compétences peut être verticale, lorsque le niveau d'éducation ou de certification est supérieur ou inférieur à celui qui est requis. Elle peut également être horizontale; c'est le cas lorsque le type ou le domaine d'études ne correspond pas aux exigences de l'emploi (OIT, 2018a; OIT, 2019b).

Il est important de noter que les travailleurs migrants sont fréquemment victimes d'un gaspillage de compétences, une situation où leurs compétences, leurs certifications et leur expérience professionnelle ne sont pas correctement utilisées sur le marché du travail. Ce phénomène s'explique notamment par l'absence de dispositifs de validation des qualifications étrangères dans les pays de destination.

En 2018, la 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail a défini les différents aspects de l'inadéquation en matière d'emploi. Une personne en emploi peut remplir les conditions requises pour l'emploi ou non; ce type d'inadéquation est dû à un manque de qualifications ou de compétences adéquates. L'inadéquation des certifications peut dépendre du niveau d'éducation atteint ou du type d'études suivies. L'inadéquation du niveau d'études peut entraîner une surqualification ou une sous-qualification pour l'emploi. Il y a inadéquation du domaine d'études lorsque les études ne correspondent pas à celles requises pour exercer l'emploi (OIT, 2018, p. 141).

Il y a inadéquation des compétences lorsqu'un travailleur possède des compétences qui ne correspondent pas à celles requises pour l'exercice de son emploi. L'inadéquation peut se rapporter aux compétences générales ou à des compétences particulières: compétences professionnelles/techniques, compétences de base¹³, compétences transférables¹⁴. L'inadéquation des compétences peut entraîner une situation de sur-compétence lorsque le niveau et/ou les types de compétences dépassent les exigences de l'emploi, et une situation de sous-compétence quand le niveau et/ou les types de compétences de la personne en emploi sont inférieurs à ceux requis pour faire son travail.

Figure 2. Inadéquation des qualifications et des compétences



Source : adapté de l'OIT, 2018a.

¹³ Les compétences de base comprennent: la communication orale (parler et écouter) ; la lecture (en particulier comprendre et suivre des instructions; le calcul élémentaire; et l'écriture (Brewer, 2013).

¹⁴ Les compétences qui peuvent être introduites dans un environnement socioculturel ou technique différent, ou qui peuvent être utilisées dans d'autres professions (Strietska-Ilina et al., 2011).

1.3 Validation des certifications et des qualifications

La validation des certifications comprend deux domaines principaux: universitaire et professionnel. La validation des titres universitaires permet la poursuite des études au niveau approprié, tandis que, dans le cas des certifications professionnelles, la validation donne la possibilité de mettre en pratique les compétences professionnelles acquises.

La validation des compétences professionnelles porte sur les professions réglementées et non réglementées. Les professions réglementées sont régies par des actes juridiques et les réglementations peuvent aller de l'enregistrement à la certification en passant par l'octroi de licences par des organismes professionnels ou des autorités gouvernementales. Les professions non réglementées ne nécessitent pas de procédure spécifique de validation des compétences professionnelles, car l'employeur est responsable de l'évaluation des compétences professionnelles lors du recrutement.

Les aptitudes professionnelles d'un travailleur migrant peuvent avoir été obtenues dans le cadre d'un système d'éducation formel et les acquis d'apprentissage sont indiqués par une certification formelle telle qu'un diplôme ou un grade. Les aptitudes professionnelles peuvent également avoir été acquises de manière non formelle (apprentissage intentionnel dans le cadre d'activités planifiées, mais sans examen final) et informelle (principalement apprentissage non intentionnel résultant d'activités quotidiennes au travail, en famille ou pendant les loisirs), et dans ce cas il n'y a ni certificat ni certification. L'apprentissage informel et non formel peut conduire à une certification formelle par le biais de programmes de validation des acquis de l'expérience (VAE). Selon l'OIT, la VAE est «le processus qui consiste à identifier, documenter, évaluer et certifier les résultats de l'apprentissage formel, non formel et informel par rapport aux normes utilisées dans l'éducation et la formation formelles» (OIT, 2018b, p. 9).

1.3.1 Validation des titres universitaires

Les diplômes, grades et autres titres universitaires et qualifications obtenus dans les établissements d'enseignement peuvent jouer un rôle important pour trouver un emploi approprié à l'étranger, ainsi que pour permettre aux étudiants de poursuivre leurs études dans un autre pays. Pour faciliter le processus de reconnaissance, l'UNESCO a contribué à l'organisation de nombreuses conventions régionales visant à favoriser la validation des certifications dans l'enseignement supérieur (voir annexe 2). Il existe également des accords de reconnaissance régionaux spécifiques (voir encadré 3). Dans la pratique, la reconnaissance n'est, en général, pas automatique et nécessite soit l'autorisation de l'organisme national de validation des qualifications, soit celle de l'université concernée.

Encadré 3. Accord de reconnaissance entre pays africains francophones (CAMES)

Sous l'impulsion du Conseil Africain et Malgache pour l'enseignement supérieur (CAMES), 16 pays francophones d'Afrique et de l'Océan indien ont signé le 26 avril 1972 à Lomé, au Togo, un accord sur la reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur.

L'homologation de la validité ou de l'équivalence des titres et diplômes repose sur une évaluation du contenu des études, des méthodes d'enseignement, des normes et des modalités d'assurance qualité. Elle peut être demandée par les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés. Le processus d'évaluation est mené par la commission compétente dans les domaines suivants:

- a) Sciences, médecine
- b) Littérature, sciences humaines
- c) Sciences économiques, gestion

L'homologation est valable pour cinq ans et peut être renouvelée.

Le CAMES homologue les diplômes de licence, master et doctorat des établissements d'enseignement supérieur et évalue les professeurs et les chercheurs des pays membres.

L'homologation peut également être demandée par les établissements d'enseignement supérieur des pays non-membres, selon les mêmes conditions que pour les établissements du CAMES. Cela signifie que les établissements d'enseignement supérieur peuvent voir reconnaître leurs diplômes/certificats dans les pays du CAMES, permettant la validation des certifications.

Source: <https://www.lecames.org/>.

Une prescription générique sur la validation des certifications des travailleurs migrants a été inscrite dans l'ABMMO entre l'Argentine et l'Ukraine (voir encadré 4).

Encadré 4. Accord sur les migrations entre la République d'Argentine et l'Ukraine, 29 avril 1999 (extraits)

Article 5: Les migrants et les membres de leur famille jouissent sur le territoire des pays d'accueil des mêmes droits et libertés que les citoyens du pays d'accueil, en particulier le droit à l'éducation, à un travail rémunéré, à la libre circulation dans le pays d'accueil, à la sécurité sociale, à l'aide et à la défense juridiques et ont les mêmes obligations civiles que les citoyens du pays d'accueil selon les lois de ce pays.

L'assurance sociale des migrants et des membres de leur famille est régie par des accords spécifiques.

Article 8: Les personnes souhaitant immigrer sur le territoire d'un pays Partie ont le droit de bénéficier, à tout moment, d'informations précises et gratuites qui seront fournies par les bureaux des services nationaux de la migration et par les services consulaires du pays d'accueil, portant sur:

- a) le texte et le contenu du présent accord;
- b) les droits et obligations des migrants dans le pays d'accueil, selon les lois de ce pays;
- c) les conditions de travail rémunéré, la possibilité d'étudier ou de suivre une formation professionnelle et les conditions de logement dans le pays d'accueil.

Chapitre IV: Validation des certifications

Article 15: Les parties s'engagent à promouvoir la reconnaissance mutuelle des diplômes et des relevés de notes. Les institutions des Parties examineront la possibilité d'élaborer une convention sur la reconnaissance des diplômes et des certificats d'études à tous les niveaux.

Chapitre V: Intégration

Article 16: Les Parties facilitent l'accès des migrants à une formation de base en langue, histoire, géographie et conditions sociales dans le pays d'accueil. L'entretien avec les autorités consulaires respectives doit être mené dans la langue officielle du pays d'accueil. La maîtrise de la langue est évaluée en particulier pour le chef de famille.

Source: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_382414/lang--en/index.htm.

1.3.2 Reconnaissance des professions réglementées

Certaines professions comme les professions des soins de santé, de l'ingénierie et de l'éducation, entre autres, sont soumises à l'enregistrement, à l'obtention d'une licence ou à la délivrance d'un certificat de l'organisme de réglementation qui régit cette profession (par exemple, l'enregistrement des avocats en Italie auprès de l'Ordine degli Avvocati) comme condition préalable à l'ouverture d'un cabinet).

Les règles varient d'un pays à l'autre, de sorte que lorsque la mobilité des professionnels est autorisée, comme au sein de l'Union européenne (voir encadré 5), il est important de

savoir à l'avance ce que doivent faire les personnes souhaitant exercer leur profession dans un autre pays. À cette fin, l'UE a mis en place une plateforme spécifique contenant une base de données complète des professions réglementées dans tous les États membres.

Encadré 5. Libre circulation des professionnels en Europe

Dans l'Union européenne, les professionnels peuvent se déplacer au-delà des frontières et exercer leur profession ou fournir des services dans les autres États membres.

La Directive européenne 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles¹ couvre toutes les professions réglementées, à l'exception de celles qui font l'objet de dispositions légales spécifiques (marins, contrôleurs aériens, etc.).

Un pas supplémentaire vers le fonctionnement efficace du marché unique a été franchi avec la mise en place d'une nouvelle procédure numérique de validation des qualifications professionnelles: la carte professionnelle européenne (CPE), qui permet à un certain nombre de catégories professionnelles telles que les infirmiers responsables de soins généraux, les pharmaciens et les kinésithérapeutes de bénéficier de la reconnaissance de leurs qualifications en ligne dans les pays de l'UE autres que leur pays d'origine. À l'avenir, ce système pourrait s'étendre à d'autres professions².

Le 4 juin 2019, le règlement relatif à un examen commun de formation pour les moniteurs de ski a été publié.

Notes: ¹ La directive a été modifiée par la Directive 2013/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013; voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex%3A32013L0055>.

² Voir https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_en.htm.

Source: Base de données de l'UE sur les professions réglementées: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=homepage>.

Ce point est particulièrement important pour les professions réglementées dont la reconnaissance pourrait être facilitée par les accords de reconnaissance mutuelle existants ou préparée à l'avance dans le cadre d'un ABMMO. Une bonne pratique en la matière est offerte par les accords stipulés par l'Office central de placement des étrangers (ZAV), une division de l'Agence fédérale allemande pour l'emploi, avec les agences pour l'emploi des pays partenaires identifiés pour la mobilité du personnel infirmier (voir encadré 6).

Encadré 6. «Un projet triples gagnants»

L'Agence allemande pour l'emploi, en collaboration avec la GIZ, met en œuvre un projet de placement d'infirmiers qualifiés provenant de Bosnie-Herzégovine, des Philippines et de Serbie, auprès d'entreprises allemandes.

La première étape consiste à identifier les candidats qualifiés grâce à une sélection mise en œuvre en collaboration avec l'agence pour l'emploi des pays d'origine. Les candidats présélectionnés se soumettent à un entretien avec les employeurs, via Skype, en vue de choisir des infirmiers pour leurs propres institutions.

Avant de quitter leur pays, les infirmiers sélectionnés suivent une préparation linguistique en langue allemande jusqu'au certificat B1 et un cours d'orientation et de formation professionnelle de quatre jours, avec des informations sur les processus et les conditions de reconnaissance de leurs qualifications en Allemagne. Ils bénéficieront d'un soutien individuel pour la préparation et la présentation des documents de reconnaissance aux autorités allemandes compétentes avant leur départ.

Les infirmiers recevront le visa d'admission sur le marché du travail et le visa d'entrée dans leur pays d'origine.

Le projet est soutenu financièrement par les employeurs allemands qui:

- a) Versent à la GIZ une somme forfaitaire de 5 550 euros pour chaque infirmier placé chez eux, qui couvre le coût des services fournis dans le cadre du projet (coordination, formation linguistique et spécialisée dans le pays d'origine, et des conseils sur l'intégration et la reconnaissance des qualifications pour les employeurs et le personnel infirmier en Allemagne).
- b) Couvrent les frais de déplacement des infirmiers et le coût de la reconnaissance des qualifications en Allemagne et de la formation linguistique pour obtenir le certificat de compétence en allemand au niveau B2.

Source: <https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>.

1.3.3 Validation des qualifications

Les formes d'apprentissage qui ne sont pas prises en compte dans les certificats formels sont reconnues par le biais de systèmes spécifiques de validation des acquis. Lorsque cette possibilité existe dans le pays d'accueil, elle passe généralement par les principales étapes suivantes (UNESCO et OIT, 2018):

1. Évaluer les compétences et identifier les lacunes existantes;
2. Entreprendre une formation visant à combler les lacunes;
3. Évaluer les compétences et délivrer un certificat officiel.

La validation des certifications et des qualifications est généralement réglementée au niveau national. C'est pourquoi, lorsqu'il est fait référence aux certifications et aux qualifications dans un ABMMO, aucun autre détail n'est généralement fourni car il est entendu que la législation nationale s'appliquera. Cela s'explique par le fait que les mêmes règles s'appliquent à la fois aux travailleurs migrants et aux ressortissants nationaux. Comme les modalités de reconnaissance peuvent varier, il est important que les travailleurs migrants soient informés à l'avance des procédures et des conditions. Cela leur permettra de préparer un portefeuille de qualifications (documentation sur les compétences qu'une personne possède) qui pourrait faciliter le recensement des éventuelles lacunes en matière de compétences et les combler en conséquence.

2. Accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

Les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre (ABMMO) sont des instruments signés par deux pays, qui régissent les modalités des migrations de main-d'œuvre¹⁵. Ils entrent en vigueur lorsque les pays signataires les approuvent par le biais d'un processus de ratification, généralement réalisé par les parlements nationaux.

Le protocole d'accord, communément considéré comme un ABMMO non contraignant, est un autre instrument fréquemment utilisé au niveau bilatéral qui fixe un cadre général de coopération pour régler les questions d'intérêt commun dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. Il peut également être utilisé pour faciliter la mise en œuvre d'un accord existant. L'encadré 7 ci-dessous fournit un exemple d'utilisation d'un protocole d'accord à des fins de coopération générale.

Les recherches de l'OIT ont démontré que la plupart des ABMMO conclus en Afrique, en Europe et dans les Amériques sont juridiquement contraignants, tandis que près de 70 pour cent de ceux conclus en Asie prennent la forme de protocoles d'accord (Wickramsekara, 2015). Cette préférence s'explique en grande partie par le fait que les protocoles d'accord sont plus simples à négocier et à mettre en œuvre et n'ont pas besoin d'être ratifiés, compte tenu de leur nature non contraignante (Popova et Panzica, 2019).

La tendance à utiliser les protocoles d'accord pour réglementer les migrations de main-d'œuvre est clairement établie au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDA). La récente étude conjointe OIT/OIM susmentionnée (Popova et Panzica, 2019) cite comme exemples les protocoles d'accord entre l'Afrique du Sud et le Lesotho, le Mozambique et le Zimbabwe, Maurice et les Seychelles, entre autres.

Encadré 7. Protocole d'accord entre le ministère de l'Éducation et de la Recherche, Royaume de Norvège, et le ministère du Développement des ressources humaines, République de l'Inde, sur la coopération dans le domaine de l'éducation, 18 juin 2008 (extraits)

Article I

¹⁵ Tels que définis dans OIT, 2017a, chapitre 3, paragraphe 68. Cela inclut des accords juridiquement contraignants (accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre et autres) et des protocoles d'accord.

Les parties encouragent, le cas échéant, le développement de contacts et la coopération entre les établissements d'enseignement des parties, selon leurs besoins universitaires et éducatifs respectifs. Cela peut passer par une partie ou la totalité des activités suivantes:

- i. échanges de documents de recherche, de publications, de littérature et d'outils pédagogiques, de supports de démonstration et d'informations;
- ii. organisation de conférences, d'expositions et de séminaires conjoints;
- iii. organisation de programmes de recherche communs et publications conjointes;
- iv. organisation de programmes de formation pour les personnels éducatifs, administratifs et enseignants;
- v. échanges de personnels universitaires et autres personnels administratifs;
- vi. échanges d'universitaires, d'enseignants, d'experts et d'étudiants;
- vii. programmes de jumelage entre des établissements d'enseignement supérieur;
- viii. élaboration de programmes bilatéraux entre des établissements d'excellence dans l'enseignement technique, professionnel et supérieur;
- ix. examen de la possibilité de mise en place d'une reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles;
- x. création de chaires sur les études contemporaines;
- xi. assistance mutuelle dans les domaines des technologies de l'information, de l'informatique, des mathématiques et de la science;
- xii. toute autre activité convenue entre les deux parties.

Article II

Chaque partie met à la disposition de l'autre les informations pertinentes relatives à son système éducatif, à l'assurance qualité et aux exigences en matière de reconnaissance et d'octroi de qualifications, et contribue au développement d'une compréhension mutuelle et à l'élaboration de procédures adéquates visant à faciliter l'évaluation et la reconnaissance des diplômes et autres titres académiques.

Article III

Le contenu, la portée et la mise en œuvre des activités ou de la coopération dans le cadre de ce protocole d'accord peuvent faire l'objet d'accords plus spécifiques à conclure entre les institutions sélectionnées dans les deux pays. Les parties peuvent envisager l'élaboration d'un accord bilatéral dans le domaine de l'éducation en vue de remplacer ce protocole d'accord à l'avenir.

Source:

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/internasjonalt/memorandumunderstanding.pdf>

Lorsqu'il est possible, le dialogue social au niveau national dans les pays d'origine et de destination ainsi qu'au niveau transfrontalier est nécessaire. Les partenaires sociaux doivent participer aux processus de rédaction, de mise en œuvre et d'évaluation des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre. Pendant la phase préparatoire, ils peuvent apporter des conseils utiles en ce qui concerne les effets des migrations de main-d'œuvre sur les marchés du travail des pays d'origine et de destination et les questions relatives à la protection des travailleurs. Au cours de la phase de mise en œuvre, ils peuvent favoriser l'application effective des accords sur la main-d'œuvre, notamment la diffusion des informations pertinentes, l'application réelle des dispositions prévues et le suivi des résultats. Ils pourraient également attirer l'attention des autorités sur les problèmes pouvant surgir pendant le processus d'application. Par ailleurs, les partenaires sociaux des pays d'origine et de destination pourraient coopérer dans le cadre d'accords bilatéraux (voir encadré 8).

Encadré 8. Outils pour la coopération bilatérale entre les organisations de travailleurs

Le Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT (ACTRAV) fournit un modèle d'accord (OIT, 2008) destiné à être utilisé pour la préparation d'accords de coopération. Ce modèle comprend une référence à des programmes d'orientation et de formation avant le départ, qui pourraient notamment inclure des informations sur l'accès aux compétences et aborder les questions relatives à la validation des qualifications:

«Les signataires d'accords syndicaux bilatéraux pourraient s'engager à prendre les mesures suivantes:

développer des canaux et réseaux de communication réguliers, au plus haut niveau, entre les organisations parties à cet accord, par le biais de séminaires, de stages de formation syndicale (avant le départ), de programmes d'orientation à l'arrivée (pour se familiariser avec le nouvel environnement), de conférences sur les questions relatives aux migrations et aux droits du travailleur, et d'échange d'informations sur la situation du marché de l'emploi dans leurs pays respectifs.»

Dans le cadre du projet «Une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre et de ses compétences» financé par l'UE et mis en œuvre par l'OIT, des accords de coopération ont été signés le 16 mai 2013 à Chisinau entre les organisations syndicales italiennes (CGIL, CISL, UIL) et leurs homologues de la République de Moldova et d'Ukraine. Ces accords engagent les organisations signataires à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs migrants conformément aux conventions des Nations Unies et de l'OIT. Parmi les activités de suivi prévues figurait

notamment la coopération en matière de développement des compétences dans le secteur de la construction.

Source: auteur, à partir de données recueillies dans le cadre du projet.

2.1 Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre et compétences

Deux pays peuvent négocier un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre lorsqu'il apparaît nécessaire d'agir de manière bilatérale sur certains aspects spécifiques des migrations de main-d'œuvre, y compris les questions relatives aux compétences. Cela peut être le cas (i) lorsque les deux pays constituent les extrémités d'un couloir de migration, l'un comme pays d'origine, l'autre comme pays de destination, et/ou (ii) lorsque les deux pays font partie d'une même région et ont besoin de faire appliquer des prescriptions générales ou d'adopter des solutions dans des domaines non abordés au niveau régional.

La préparation constitue une étape importante dans la négociation d'un ABMMO, et comprend l'identification des questions à aborder, comme les compétences, et de la façon dont elles doivent être gérées dans les pays d'origine et de destination. Des questions pertinentes sont présentées dans le tableau 1.

Tableau 1. Accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre: questions à prendre en compte et sources d'informations en matière de qualifications et de certifications

	Questions	Sources de l'information
	Pays de destination	
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il un système de validation des qualifications et des certifications en place dans le pays d'origine qui peut faciliter le déplacement des travailleurs migrants vers le pays de destination, dans le cadre de l'accord bilatéral?	Ministère de l'Éducation, ministère du Travail, partenaires sociaux et autres acteurs concernés
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il un système de certification soumis à une procédure d'assurance qualité? Si oui, comment est-il structuré?	Ministère du Travail, ministère de l'Éducation (et de l'enseignement supérieur, s'il y a lieu), partenaires sociaux
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il d'autres accords bilatéraux ou multilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre qui traitent d'aspects liés aux	Ministère du Travail, ministère de l'Éducation (et de l'enseignement

	compétences? Si oui, comment sont réglementées ces questions de compétences?	supérieur, s'il y a lieu), ministère des Affaires étrangères
<input type="checkbox"/>	Quelles analyses intégrant une perspective de genre ont été effectuées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail national en identifiant les compétences en surabondance et les postes non pourvus afin d'évaluer les incidences possibles de l'ABMMO?	Ministère du Travail, services publics de l'emploi/agences d'emploi privées, partenaires sociaux, institutions ou organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes
	Des pénuries et des déficits de compétences ont-ils été identifiés?	Ministères du Travail et de l'Éducation, services publics de l'emploi/agences d'emploi privées, partenaires sociaux
<input type="checkbox"/>	Quelles sont les institutions/agences chargées de l'adéquation des compétences des travailleurs migrants avant leur départ?	Ministère du Travail, services publics de l'emploi/agences d'emploi privées, partenaires sociaux
	Existe-t-il des procédures de validation des acquis de l'expérience pour les travailleurs migrants? Si oui, quelles sont-elles et par quelles institutions sont-elles gérées?	Gouvernements, organisations syndicales et patronales

Pays d'origine

<input type="checkbox"/>	Existe-t-il un système de validation des qualifications et des certifications en place dans le pays de destination qui peut faciliter le déplacement des travailleurs migrants vers le pays de destination, dans le cadre de l'accord bilatéral?	Ministère de l'Éducation, ministère du Travail, partenaires sociaux et autres acteurs concernés
<input type="checkbox"/>	Quelles analyses intégrant une perspective de genre ont été effectuées sur l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail national en identifiant les compétences en surabondance et les postes non pourvus afin d'évaluer les incidences possibles de l'ABMMO?	Ministère du Travail, services publics de l'emploi/agences d'emploi privées, partenaires sociaux, institutions ou organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il d'autres accords bilatéraux traitant des questions de compétences? Si oui, comment sont réglementées ces questions de compétences?	Ministère du Travail, ministère de l'Éducation (et de l'enseignement supérieur, s'il y a lieu),

		ministère des Affaires étrangères
<input type="checkbox"/>	Quelles institutions et quelles procédures sont en place pour assurer la validation des qualifications étrangères des travailleurs migrants?	Ministère du Travail, ministère de l'Éducation (et de l'enseignement supérieur, s'il y a lieu), partenaires sociaux
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il des procédures de validation des acquis de l'expérience pour les travailleurs migrants? Si oui, quelles sont-elles et quelles institutions s'en occupent ?	Gouvernements, organisations syndicales et patronales
<input type="checkbox"/>	Les services publics de l'emploi peuvent-ils prêter assistance aux travailleurs migrants dans les procédures de mise en adéquation et de validation des compétences?	Gouvernement, services publics de l'emploi, organisations syndicales et patronales
<input type="checkbox"/>	Existe-t-il des politiques actives du marché du travail portant sur les compétences et que les travailleurs migrants peuvent consulter?	Gouvernement, services publics de l'emploi, organisations syndicales et patronales

Les réponses aux questions figurant dans le tableau 1 peuvent se trouver dans les systèmes d'information sur les marchés du travail, qui comportent des données ventilées par genre ainsi que des analyses de l'emploi et des besoins en compétences actuels et futurs. Certains systèmes peuvent également fournir des données sur les migrations de main-d'œuvre – il s'agit de systèmes d'information sur les marchés du travail et les migrations de main-d'œuvre (SIMTM). De nombreux pays mettent actuellement en place de tels systèmes. L'annexe 3 contient des méthodologies statistiques pertinentes pour les classifications professionnelles et de l'éducation. Il convient toutefois de préciser que la mise en place d'un SIMTM opérationnel doit tenir compte des contraintes éventuelles suivantes:

- assurer la pérennité du système d'information lorsque celui-ci a été conçu avec des ressources spécifiques limitées à la durée du projet d'origine;
- composer avec les insuffisances de données dues à l'ampleur de l'informalité et à l'absence de données relatives aux migrations de main-d'œuvre;
- renforcer la coopération entre les producteurs de données;
- allouer des ressources financières et humaines suffisantes à la collecte et l'analyse des données ; et
- consolider les institutions du marché du travail, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Une fois que les informations de base sur les systèmes de compétences et la gouvernance ont été obtenues, les pays peuvent déterminer quels aspects, parmi ceux listés ci-dessous, doivent être pris en compte dans le processus de négociation.

2.1.1 Orientation et formation avant le départ

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre peuvent inclure des dispositions relatives à la préparation des travailleurs migrants par le biais d'une orientation et d'une formation technique avant le départ (voir l'exemple dans l'encadré 9). Dans ce cas, il est nécessaire d'indiquer si l'orientation et la formation avant le départ seront gratuites ou non, volontaires ou obligatoires, et de préciser leur contenu, leur durée et les personnes chargées de les dispenser.

Encadré 9. Cours d'italien pour les travailleurs migrants philippins avant leur départ

À partir de mai 2017, dans le cadre de l'Accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre signé entre les gouvernements d'Italie et de la République des Philippines, les ressortissants philippins prévoyant d'entrer en Italie pour des raisons liées à l'emploi ou au regroupement familial ont la possibilité de suivre des cours de langue et d'orientation culturelle avant leur départ.

Organisés par le Bureau de l'enseignement technique et du développement des compétences professionnelles (TESDA) des Philippines, ces programmes de formation sont gratuits et d'une durée totale de 150 heures. Il s'agit là d'un exemple de mise en œuvre concrète de compétences pertinentes qui a été prévue dans un accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre.

Source: ANPAL. Disponible à l'adresse: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/latest-news/news/Pages/Italian-language-pre-departure-courses.aspx>.

2.1.2 Procédures de recrutement

Les modalités de sélection et les institutions qui en sont chargées (telles que ministère du Travail ou services publics de l'emploi du pays d'origine) ou les employeurs dans les pays de destination doivent être identifiés, de même que les coûts financiers y étant associés (voir l'exemple dans l'encadré 10). Les procédures de recrutement devraient s'appuyer sur les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT (OIT, 2019c). Le quatrième principe général énonce en particulier que «Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la

reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les États». En ce qui concerne les commissions de recrutement et frais connexes, les frais relatifs aux tests de compétences et de certification sont considérés comme des frais connexes. Selon le processus de recrutement et le contexte, cette catégorie de coûts peut être élargie par les gouvernements et les partenaires sociaux au niveau national. Des analyses détaillées des normes internationales et des lignes directrices relatives à la préparation des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre sont présentées à la section 3, qui évoque spécifiquement les compétences et les certifications.

Encadré 10. Accord entre le Royaume d'Espagne et la République d'Équateur relatif à la régulation et l'organisation des flux migratoires, 29 mai 2001 (extraits)

Article 3

1. Les autorités espagnoles, par l'intermédiaire de l'Ambassade d'Espagne à Quito, notifient les autorités équatoriennes du nombre et du type de travailleurs équatoriens nécessaires, en tenant compte des offres de travail existantes.

Les autorités équatoriennes notifient les autorités espagnoles, par l'intermédiaire de l'Ambassade d'Espagne à Quito, de la possibilité de satisfaire à cette demande avec des travailleurs équatoriens souhaitant se rendre en Espagne.

2. L'offre d'emploi comprend au minimum:

- a. le secteur et la zone géographique de l'activité;
- b. le nombre de travailleurs à recruter;
- c. la date limite pour leur sélection;
- d. la durée du travail;
- e. des informations générales sur les conditions de travail, les salaires, le logement et les avantages en nature;
- f. les dates auxquelles les travailleurs choisis doivent arriver sur leur lieu de travail en Espagne.

3. Les autorités équatoriennes notifient les autorités espagnoles des offres d'emploi qu'ils ont pu recevoir des employeurs espagnols.

Évaluation des qualifications, voyage, et acceptation des travailleurs migrants

Article 4

L'évaluation des qualifications et le voyage des travailleurs migrants sont régis par les règles ci-après:

1. La présélection des candidats qualifiés est effectuée par un comité de sélection hispano-équatorien en Équateur. Les candidats qui remplissent les conditions voulues doivent subir un examen médical et, si nécessaire, suivent une période de formation.

Le comité de sélection est composé des représentants de gouvernements des parties contractantes, et peut comprendre l'employeur ou ses agents, il est chargé de la sélection des meilleurs travailleurs qualifiés pour les offres de travail, pour la conduite de tout programme de formation nécessaire, et des conseils et de l'assistance aux travailleurs tout au long du processus.

Si les deux parties le demandent, des représentants d'acteurs sociaux, d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales actives dans le domaine de la migration et de la coopération pour le développement, désignés par les parties contractantes, peuvent participer au comité en qualité de conseillers.

2. Les travailleurs sélectionnés signent un contrat, généralement dans un délai de 30 jours maximum, et reçoivent les documents de voyage, sur demande. Une copie du contrat de travail est fournie aux autorités équatoriennes. Le contrat de travail peut être remplacé par un document similaire en fonction de la nature du travail, comme déterminé par le comité mixte établi en vertu de l'article 21 du présent Accord.

3. Les demandes de visas temporaires ou de résident dans le cadre du présent Accord sont traitées avec la plus haute priorité par le bureau consulaire espagnol. Le visa apposé dans le passeport précise le type, l'objet, et la durée du séjour autorisé en Espagne. Lorsque la durée est de six mois ou moins, le visa suffit à justifier le séjour.

Article 5

1. Les fonctionnaires équatoriens, de concert avec les fonctionnaires en Espagne, dans leurs domaines respectifs de compétence, fournissent toute l'assistance possible au comité de sélection. Ils contribuent dans la mesure du possible aux processus de formation des travailleurs sélectionnés, si nécessaire, et à leur voyage en Espagne pour les dates fixées.

Les procédures administratives liées au voyage de l'Équateur vers l'Espagne sont prises en charge par les parties intéressées, ou, dans la négative, par les sociétés contractantes.

2. Avant le départ, les travailleurs reçoivent les informations nécessaires pour arriver à destination, et tout ce qu'il leur faut savoir sur les conditions de leur séjour, travail, logement, et les salaires.

Source: Traduit depuis l'espagnol (version originale): <https://www.boe.es/boe/dias/2001/07/10/pdfs/A24909-24912.pdf>.

2.1.3 Développement des compétences

Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO) peuvent également inclure des dispositions relatives à l'adaptation des compétences des travailleurs migrants potentiels aux besoins des pays de destination (voir encadré 11).

Encadré 11. Protocole sur la mise en œuvre de l'accord entre le gouvernement de la République de Moldova et le gouvernement de la République italienne dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, 5 juillet 2011 (extraits)

CHAPITRE II PROGRAMMES DE FORMATION

Article 3

Dans le cadre d'un programme commun, les parties contractantes s'engagent à élaborer un système d'information visant à favoriser la concordance entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, notamment avec la participation d'agences accréditées par les deux gouvernements.

Article 4

Les parties contractantes encouragent l'organisation d'une formation professionnelle et de cours de langue italienne par des institutions italiennes. Les cours auront lieu sur le territoire moldave dans le respect des conditions convenues entre les deux parties et sur la base des dispositions ci-après:

- i. le programme de formation sera communiqué au ministère moldave du Travail, de la Protection sociale et de la Famille par le ministère italien du Travail et des Affaires sociales;
- ii. les programmes de formation seront organisés et mis en œuvre dans le respect de la législation moldave.

Les programmes susmentionnés ont vocation à:

- i. former les travailleurs qui seront placés dans des entreprises italiennes établies en Italie;

- ii. former les travailleurs qui seront placés dans des secteurs productifs italiens exerçant des activités en République de Moldova;
- iii. former les travailleurs à développer des activités entrepreneuriales et de travail indépendant en République de Moldova.

Article 5

Les candidats moldaves qui suivront les programmes de formation susmentionnés pourront être inscrits sur une liste prioritaire et acquérir un droit d'accès privilégié en Italie pour des raisons liées au travail et à des activités de formation. Tous les frais sont pris en charge par les employeurs ou d'autres acteurs promouvant les programmes de formation.

Source: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_382449/lang--en/index.htm.

Selon le contexte et les exigences spécifiques des ABMMO, différents scénarios sont envisageables, y compris l'intégration des aspects suivants:

- la formation professionnelle devrait déboucher sur des certifications reconnues dans le pays de destination;
- la formation professionnelle devrait être pertinente à la fois dans le pays de destination et dans le pays d'origine;
- la formation professionnelle devrait tenir compte des besoins spécifiques des travailleuses migrantes en situation de vulnérabilité afin de leur donner accès à des possibilités de développement de compétences;
- l'élaboration et la mise en œuvre des formations professionnelles devraient s'appuyer sur le dialogue social et être gratuites pour les travailleurs migrants.

2.1.4 Adéquation des compétences

L'intérêt d'un ABMMO est d'orienter vers un organisme ou une agence dans le pays de destination qui peut apporter une aide en matière d'adéquation des compétences, pour la recherche d'un emploi au profit des travailleurs migrants et pour l'identification des éventuelles lacunes en matière de compétences. Si possible, l'ABMMO devrait prévoir la participation des travailleurs migrants à des programmes de formation appropriés afin de combler les lacunes de compétences identifiées. Il est également important de définir les procédures et les responsabilités financières entre les deux pays.

L'encadré 12 présente un exemple d'ABMMO portant à la fois sur l'adéquation et le développement des compétences. L'une des lignes directrices réside ici dans le fait que

l'ABMMO exige que les offres d'emploi «précisent nécessairement: le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle (exprimés en jours, mois ou années)».

Encadré 12. Accord-cadre d'assistance et de coopération en matière d'immigration entre la Colombie et le Pérou, 6 mars 2012 (extraits)

Article 2

1. Dans le cadre de ses compétences, le ministère du Travail et de la promotion de l'emploi du Pérou, par l'intermédiaire du programme REVALORA PERU, proposera des formations et des services de certification des compétences professionnelles acquises aux ressortissants colombiens qui sont employés ou travailleurs indépendants au Pérou.

2. Le ministère colombien du Travail, par l'intermédiaire du Service national de l'apprentissage (SENA), dans le cadre de ses compétences, assurera des actions de formation professionnelle et de certification des compétences professionnelles acquises pour les ressortissants péruviens qui travaillent pour d'autres employeurs ou pour leur propre compte en Colombie.

Article 4

Les Parties mettront en œuvre des mécanismes de coordination afin de développer progressivement des processus permettant la certification des compétences professionnelles de leurs compatriotes et la possibilité de certifier les études techniques suivies par les bénéficiaires dans les pays d'origine.

Article 5

1. Le ministère du Travail et de la promotion de l'emploi du Pérou communiquera à l'ambassade de Colombie au Pérou, par l'intermédiaire de son ministère des Affaires étrangères, le volume et les caractéristiques des besoins en capital humain qualifié et non qualifié, en tenant compte des exigences du marché du travail. Les autorités colombiennes, par l'intermédiaire de leur ambassade, informeront le ministère du Travail et de la promotion de l'emploi du Pérou des possibilités de satisfaire cette demande de travail avec les travailleurs colombiens qui souhaitent s'installer au Pérou.

2. Le ministère du Travail de la Colombie (SENA) communiquera à l'ambassade du Pérou en Colombie, par l'intermédiaire de son ministère des Affaires étrangères, le volume et les caractéristiques des besoins en capital humain qualifié et non qualifié, en tenant compte des exigences du marché du travail. Les autorités péruviennes, par l'intermédiaire de leur ambassade, informeront le ministère du Travail de la Colombie

(SENA), des possibilités de satisfaire cette demande de travail avec les travailleurs péruviens qui souhaitent s'installer en Colombie.

3. L'offre d'emploi doit indiquer à tout le moins:

- a. La date de début d'inscription des candidats à l'appel.
- b. La description de l'emploi.
- c. Le profil des travailleurs requis pour ledit emploi doit nécessairement comprendre: le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle (exprimés en jours, mois ou années).
- d. Le nombre d'emplois et/ou de postes vacants.
- e. La rémunération (journalière, mensuelle ou annuelle) et, le cas échéant, si un pourcentage sera attribué en nature, conformément aux spécifications de la réglementation en vigueur à cet égard.
- f. La journée ou l'horaire de travail (jour, nuit ou horaires mixtes).
- g. Les jours de repos.
- h. Le taux des heures supplémentaires (heures et jours) conformément à la réglementation en vigueur et aux conventions collectives, le cas échéant.
- i. Le type de matière de santé, de retraite et de risques professionnels (maladies professionnelles et accidents du travail), conformément à la réglementation en vigueur dans chacune des Parties.
- j. Le cas échéant, l'alimentation, le lieu de vie et/ou le transport vers le lieu de travail, en précisant s'ils sont à la charge du travailleur ou de l'employeur.
- k. Les modalités et la durée du contrat de travail, conformément à la réglementation en vigueur dans chacune des Parties.
- l. Le lieu où les travailleurs sélectionnés effectueront leur travail.
- m. Le coût moyen de la vie (logement/hébergement, nourriture, transport et autres) de la localité dans laquelle le travailleur sélectionné sera employé.

Source: *traduction non officielle de la version originale espagnole:*
[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-
impact/agreements/WCMS_382453/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/WCMS_382453/lang--en/index.htm).

2.1.5 Validation des qualifications

L'ABMMO peut comprendre des indications sur les modalités de validation des certifications et des qualifications, en précisant les procédures et les responsabilités financières (voir encadré 13).

Encadré 13. Entente entre le gouvernement de la République française et le gouvernement du Québec relative à la mobilité professionnelle et à l'intégration des migrants, 26 novembre 2010 (extraits)

Article 1

Objet

La présente Entente vise, dans le respect de leurs législations et réglementations respectives en vigueur, à créer un espace de mobilité professionnelle entre la France et le Québec et à favoriser l'intégration des bénéficiaires de cette mobilité et leur insertion dans l'emploi au sein de cet espace. Pour atteindre leur objectif, les deux parties conviennent de coopérer en matière:

- d'information sur les mesures et dispositifs favorisant la mobilité professionnelle, sur les modalités de recherche d'emplois et de stages ainsi que sur les services et les acteurs agissant à cet égard;
- de facilitation des formalités nécessaires à l'entrée, au séjour et à l'autorisation de travail sur le territoire de l'une ou l'autre des Parties;
- d'admission sur le marché de l'emploi;
- d'accès aux dispositifs d'accueil et d'intégration, y compris ceux favorisant l'accès à l'emploi et ceux favorisant l'apprentissage du français dans le contexte de l'insertion professionnelle;
- d'emploi des travailleurs expérimentés sur leur territoire dans le cadre des dispositifs existants;
- d'évaluation, d'étude, de recherche et de référence des opportunités d'emplois ou de stages sur le territoire de l'une ou l'autre Partie;
- de suivi des flux migratoires entre les territoires des deux Parties;
- d'amélioration des dispositifs existants ou la mise en place de nouveaux dispositifs facilitant la mobilité et l'intégration professionnelle.

Article 7

Accompagnement et intégration professionnelle

Afin de faciliter leur insertion professionnelle, les bénéficiaires admis au séjour et à l'emploi en France ou au Québec dans le cadre de la présente Entente ont accès aux dispositifs d'accueil et d'accompagnement existants sur le territoire de la Partie d'accueil.

Les Parties s'efforcent de les accompagner dans leurs démarches au plus près de leurs besoins conformément aux modalités en vigueur et à celles prévues au Protocole d'application en ce qui a trait à:

- l'accueil et l'installation sur le territoire de l'autre Partie;
- l'accès aux dispositifs de reconnaissance des titres, diplômes, compétences et qualifications, y compris dans le cadre des arrangements sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles;
- l'accès aux services publics de l'emploi, à des stages ou à des opportunités d'emploi susceptibles de répondre au profil des bénéficiaires;
- l'accès aux mesures appropriées d'apprentissage de la langue française, notamment à visée professionnelle.

Source: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/measuring-impact/agreements/lang-en/index.htm> et <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000027150963>

2.1.6 Accords de reconnaissance mutuelle (ARM)

L'accord de reconnaissance mutuelle (ARM), qui permet à deux pays en négociation de valider les certifications délivrées par l'autre pays, constitue un autre mécanisme applicable au niveau bilatéral. Cet instrument est le plus approprié lorsque les pays signataires présentent des systèmes d'éducation et d'assurance qualité similaires. En l'absence d'une référence commune telle qu'un cadre régional de certification, les pays peuvent créer des comités techniques spécifiques chargés d'évaluer l'équivalence des certifications qui les intéressent.

Il convient de noter que les ARM sont également utilisés au niveau multilatéral, en particulier pour la reconnaissance des qualifications professionnelles entre les pays signataires, ce qui facilite la mobilité des professionnels. Voici quelques exemples d'accords multilatéraux et de reconnaissance mutuelle:

Les cadres des accords de reconnaissance mutuelle de l'ASEAN. Depuis 2006, huit ARM ont été conclus par les États membres de l'ASEAN, portant sur les professions suivantes: ingénieurs, infirmiers, prestataires de services de topographie, architectes, prestataires de services comptables, médecins, dentistes et professionnels du tourisme.

Les accords précisent les compétences ou l'expérience que les professionnels doivent certifier pour pouvoir travailler dans un autre pays de la région. La définition de ces exigences est détaillée par des comités créés pour chaque profession. Il convient toutefois de noter que les permis de travail sont toujours exigés pour la mobilité.

Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE). Les cinq États membres de la CAE ont jusqu'à présent signé des ARM pour les professions suivantes: comptables, architectes, ingénieurs, vétérinaires et avocats. Ces accords reposent sur une collaboration avec les organisations professionnelles nationales qui identifient les exigences en vue d'une reconnaissance et d'une mobilité efficaces.

Lorsqu'une agence nationale d'homologation pour la profession concernée évalue une certification et accrédite un professionnel, cette homologation est automatiquement considérée comme équivalente à celles délivrées dans un autre pays ayant un processus d'homologation similaire. La liste des accords ci-dessous donne des exemples de telles dispositions.

Accord de Washington, 1989¹⁶. Cet accord multinational fixe les conditions d'homologation pour la reconnaissance mutuelle des programmes d'études en ingénierie entre les pays signataires. En conséquence, ces certifications sont reconnues par toutes les parties signataires comme équivalentes à celles qui sont accréditées dans leur pays. 20 pays sont actuellement membres à part entière de l'accord, tandis que d'autres ont le statut de signataires provisoires.

Accord de Lima, 2016¹⁷. L'Accord de Lima est un accord multilatéral entre les agences d'homologation d'Amérique latine et des Caraïbes pour les programmes d'ingénierie de premier cycle. L'accord permet la reconnaissance mutuelle des programmes d'ingénierie agréés qui donnent aux diplômés le droit d'exercer.

Accord EUR-ACE, 2014¹⁸. Le 19 novembre 2014, à Bruxelles, Belgique, 13 agences d'homologation¹⁹ ont signé un ARM connu sous le nom d'Accord EUR-ACE, reconnaissant

¹⁶ <https://www.ieagrements.org/accords/washington/>.

¹⁷ <http://accreditation.org/accords/lima-agreement>.

¹⁸ <https://www.enaee.eu/eur-ace-system/>.

¹⁹ D'Allemagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Espagne, Suisse, Turquie et Royaume-Uni.

les décisions d'homologation de chacune d'entre elles pour les programmes de licence et de master en ingénierie.

Accord de Séoul, 2008²⁰. L'accord a été signé par les agences d'homologation d'Australie, du Canada, du Japon, de la République de Corée, du Royaume-Uni et des États-Unis²¹ en faveur de la reconnaissance mutuelle des formations professionnelles équivalentes des diplômés dans les disciplines liées à l'informatique et aux technologies de l'information, lorsqu'elles sont homologuées par les agences membres.

Une approche similaire, comparable à celle des accords ci-dessus, a été adoptée sur une base bilatérale entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande, appelée système d'homologation commun de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande (JAS-ANZ)²². Les deux pays reconnaissent mutuellement tous les métiers enregistrés – et pas seulement l'ingénierie – en raison de leur confiance mutuelle.

2.2 Accords multilatéraux et compétences

Les accords multilatéraux sont le plus souvent utilisés à l'échelon régional afin que les États membres adoptent des positions communes sur différentes questions d'importance, dont celle des compétences. Ils définissent généralement les objectifs à atteindre, laissant aux pays signataires le soin de décider du calendrier et des modalités de mise en œuvre. À titre d'exemples, citons celui de l'Union africaine relatif à la feuille de route pour la libre circulation des personnes, et la Déclaration de Ouagadougou sur l'éradication de la pauvreté. Les Communautés économiques régionales (CER) en Afrique se sont inspirées de cette même approche. Lorsqu'il est nécessaire de définir des approches communes avec d'autres pays de la même région, chaque État doit négocier avec ses pairs afin de conclure des accords bilatéraux complémentaires ou des protocoles d'accord.

La Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW)²³ prévoit des règles communes aux pays

²⁰ <http://accreditation.org/accords/seoul-agreement-2008>.

²¹ En 2009, les agences d'homologation de Hong Kong (Chine) et de Taipei (Chine) ont rejoint l'accord.

²² Voir: <https://www.jas-anz.org/about-us>.

²³ Publié par l'Organisation maritime internationale en 1978; principales révisions en 1995 et 2010.

signataires pour la reconnaissance des brevets des marins. L'exemple de l'encadré 14 illustre comment les pays s'appuient sur le protocole d'accord pour donner une application concrète à un accord multilatéral traitant des compétences.

Encadré 14. Protocole d'accord entre le ministère des Océans et de la Pêche de la République de Corée et l'administration maritime d'État de la République d'Azerbaïdjan pour la mise en œuvre de la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, mars 2016 (extraits)

Article 1. Objectif

Ce protocole d'accord a pour objectif la reconnaissance mutuelle de l'instruction et de la formation maritimes, ainsi que de la certification des compétences des gens de mer entre les parties aux fins de la mise en œuvre de la Convention STCW.

Article 2. Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique aux gens de mer titulaires de brevets d'aptitude délivrés par une Partie, conformément aux dispositions afférentes de la Convention STCW, et servant à bord de navires battant le pavillon de l'État de l'autre partie.

Article 5. Instruction, formation et évaluation des gens de mer

Dans le cadre de leur législation nationale, les Parties veillent à ce que l'instruction, la formation et l'évaluation des gens de mer, telles que l'exige la Convention STCW, soient administrées et contrôlées conformément à la section A-I/6 du Code STCW pour chaque type et niveau d'évaluation de formation concernés.

Article 6. Vérification de l'authenticité et de la validité

Les Parties vérifient l'authenticité et la validité des brevets délivrés par l'autre Partie en lui adressant une demande directe par télécopie ou par voie électronique. La demande comprend les données personnelles du titulaire (nom, prénom, date de naissance) et les caractéristiques du brevet en question (type de brevet, numéro de série, lieu et date de délivrance). La Partie qui a délivré le brevet communique sa

réponse par télécopie ou par courrier électronique dans un délai de sept (7) jours ouvrables à compter de la date de réception de la demande.

Article 7. Visite des établissements de formation et familiarisation avec les procédures

1. Les représentants des Parties peuvent, conformément aux dispositions de la règle I/10 de la Convention STCW et avec le consentement de la Partie qui a délivré le brevet, se rendre dans le pays de l'autre Partie afin de se familiariser avec les établissements de formation, ainsi qu'avec les procédures et les règles qui ont été approuvées ou adoptées par la Partie qui a délivré le brevet, concernant la délivrance des brevets relatifs aux éléments suivants:

- a. les capacités de la Partie concernée dans le domaine de la mise en œuvre de la Convention STCW, ainsi que les établissements d'instruction et de formation maritimes;
- b. les normes de délivrance des brevets d'aptitude;
- c. la délivrance, le renouvellement et la révocation des brevets;
- d. la tenue de registres;
- e. les normes d'aptitude médicale;
- f. le processus de communication et de réponse aux demandes de vérification.

2. La Partie ayant procédé à la visite communique les résultats de l'évaluation, conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 du présent protocole d'accord, à la Partie qui a délivré le brevet, dans les trois mois suivant le terme de la visite.

Source: https://www.ardda.gov.az/uploads//images/qanunvericilik/Eng/Int_agr/Korea.pdf.

2.3 Mobilité des compétences à l'échelon régional

Généralement, les Communautés économiques régionales (CER) prévoient la libre circulation des personnes, ce qui implique le droit de travailler dans les États membres, sur la base des principes convenus dans les traités régionaux. Afin de permettre la circulation effective des personnes, des directives de mise en œuvre s'imposent. Ces directives doivent porter, entre autres, sur la validation des qualifications et certifications sur la base de principes communs d'équivalence.

La comparabilité au sein d'une même Communauté économique régionale peut être réalisée par:

- des groupes de travail sectoriels tripartites au niveau régional qui examinent les certifications considérées dans tous les pays concernés et conviennent de normes minimales; ou
- un cadre régional de référence pour les certifications, à condition que toutes les certifications nationales soient référencées par rapport au cadre régional, ou soient incluses dans un cadre national de certification mentionnant le cadre régional; ou
- la confiance mutuelle dans les systèmes de développement des compétences des autres pays de la CER, grâce à un système d'assurance qualité fiable.

Afin que cela se traduise par la reconnaissance des compétences et des certifications, les autorités nationales doivent être en mesure d'évaluer les acquis de l'apprentissage ou la qualité des certifications étrangères sur la base des normes ou des niveaux de référence régionaux convenus, et de les reconnaître. Ces procédures sont particulièrement pertinentes pour les professions réglementées.

L'un des systèmes les plus évolués a été mis en place par l'Union européenne. Le Cadre européen des certifications (CEC) a été adopté en 2008²⁴, permettant de comparer les certifications entre les pays et les secteurs. Profitant de l'élan donné par le CEC, des cadres nationaux de certification (CNC) ont été élaborés et mis en œuvre dans toute l'Europe (CEDEFOP, 2018).

De même, d'autres régions ont élaboré des cadres de référence pour les certifications, qui peuvent contribuer à l'harmonisation des certifications au sein des États membres; il s'agit notamment du cadre de référence pour les certifications de l'ASEAN (AQR), créé par l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)²⁵ et du cadre des certifications de la zone Pacifique (PQF) adopté par le Forum des îles du Pacifique²⁶.

²⁴ Recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 avril 2008 (*Journal officiel de l'Union européenne*, 2008/C 111).

²⁵ Établi le 8 août 1967. Les États membres sont le Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, Myanmar, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Viet Nam.

²⁶ Pays du Forum des îles du Pacifique: les Îles Cook, les États fédérés de Micronésie, Fidji, Kiribati, Nauru, Niué, les Îles Marshall, Palau, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, les Samoa, les Îles Salomon, Tonga, Tuvalu et Vanuatu, plus les Tokelau.

2.3.1 Adéquation entre les emplois et les compétences

Lorsque la libre circulation est effective, il est possible de favoriser l'adéquation des compétences au sein de la région en publiant sur un portail centralisé les offres d'emploi de chaque État membre, afin que les citoyens des autres pays puissent postuler (voir encadré 15). Il existe également d'autres moyens d'organiser l'adéquation entre les emplois et des compétences, par exemple les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées, etc.

Encadré 15. Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'Union européenne

La mobilité des travailleurs au sein de l'UE peut être facilitée par les instruments mis en place par la Commission européenne, en particulier:

EURES: la plateforme européenne pour la mobilité de l'emploi

EURES est un réseau de coopération entre les services publics de l'emploi des États membres de l'UE, plus la Norvège et l'Islande. Il a vocation à faciliter le placement des demandeurs d'emploi et à aider à la mise en relation des travailleurs et des employeurs européens.

Le portail comprend des informations actualisées sur les conditions de vie et de travail et sur les tendances du marché du travail dans les États membres de l'UE.

EURAXESS: Researchers in motion

Le portail offre des services à la fois aux chercheurs et aux entreprises ou instituts de recherche. Le site Internet présente des informations actualisées sur les postes vacants, les opportunités d'emploi et les bourses dans toute l'Europe.

Sources: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1160&langId=fr>; <https://euraxess.ec.europa.eu/useful-information/about-euraxess>.

2.3.2 Systèmes de référence pour les certifications et les compétences au niveau national dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

Les stratégies et les politiques de formation et de compétences comprennent un certain nombre de composantes. Parmi celles-ci: l'anticipation des besoins futurs en matière de compétences, la participation des partenaires sociaux, les approches sectorielles, les services d'information sur le marché du travail et l'emploi, la qualité et la pertinence de

la formation, l'égalité des genres, l'accès élargi à la formation, le financement de la formation et l'évaluation des performances des politiques (OIT, 2010). Ces dernières années, les cadres nationaux de certification (CNC) ont été perçus comme un instrument d'harmonisation des systèmes de développement des compétences très hétérogènes, ainsi que comme un outil permettant de proposer des approches d'apprentissage tout au long de la vie et de faciliter la mobilité éducative dans l'ensemble du système d'éducation et de formation. Plus de 150 pays dans le monde ont élaboré et mis en œuvre des cadres nationaux de certification (CEDEFOP et al., 2019). Les raisons qui motivent un pays à mettre en place un système national de certification peuvent être diverses; notamment la nécessité de remédier à l'inadéquation entre les certifications et les compétences et les demandes du marché du travail; d'instaurer la confiance dans les certifications dans un pays pour faciliter la mobilité régionale ou la migration internationale de la main-d'œuvre, ou de faciliter la validation des acquis.

La condition préalable essentielle concerne les systèmes éducatifs et d'EFTP, qui doivent être basés sur les acquis de l'apprentissage et correspondre aux normes professionnelles requises par le marché du travail. Cela demande du temps et des ressources tant humaines que financières. Il est important de noter ici que le développement des compétences concerne également les intrants et les processus, les connaissances tacites, etc.

Une deuxième étape consiste à recenser les secteurs ou les niveaux d'éducation prioritaires concernés, afin de décider à terme d'une approche progressive dans la mise sur pied d'un cadre de certification (par exemple, l'enseignement secondaire, la formation pour adultes, l'EFP, l'enseignement supérieur, les secteurs économiques spécifiques).

Un autre facteur important est l'implication des partenaires sociaux dans le processus de développement des certifications et des compétences, ainsi que dans la conception, la mise en œuvre et le suivi du cadre national de certification. Sans dialogue social, la mise en œuvre d'un cadre national de certification doit faire face à d'importantes difficultés pour répondre aux besoins réels du marché du travail (Allais, 2010).

L'un des moyens d'impliquer les partenaires sociaux dans le processus de certification est de recourir à des conseils ou comités sectoriels de compétences (comme c'est le cas au Ghana, en Inde, au Nigeria et au Sénégal). Ces derniers peuvent faire le lien entre le système éducatif et les normes professionnelles des différents secteurs, sur la base desquelles les programmes d'études devront être élaborés. Ils veillent également à ce que les acquis des systèmes éducatifs (ce qui est dispensé en termes de formation) correspondent aux normes établies.

Un pays peut disposer de plusieurs CNC (par exemple pour l'EFTP [voir encadré 16], pour l'enseignement supérieur, etc.) On note une certaine tendance à établir un cadre national de certification unique et intégré, soit en englobant toutes les certifications, soit en créant une référence pour les différents cadres et systèmes de certification. Cette dernière solution a été choisie pour le cadre européen des certifications, qui est un outil de référence commun à tous les cadres et systèmes au sein de l'Union européenne.

Encadré 16. Le Cadre national des certifications des compétences nigérian (NSQF)

Le Cadre national des certifications des compétences nigérian (NSQF), anciennement cadre national de certification professionnelle (NVQF), est un système de développement, de classification et de reconnaissance des aptitudes, des connaissances et des compétences acquises, indépendamment du lieu et de la manière dont la formation ou la compétence a été acquise. Le cadre permet de:

- a. promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie;
- b. garantir l'assurance qualité et la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel.

Le cadre est articulé en six niveaux et repose sur les normes professionnelles nationales, qui définissent les compétences dont un travailleur doit faire preuve sur son lieu de travail. Ces normes sont approuvées par les employeurs et les autres parties prenantes, ainsi que par le Conseil national de l'enseignement technique (NBTE). Les normes professionnelles sont élaborées par les conseils sectoriels de compétences (CSC) (dans les secteurs de l'ingénierie, du bâtiment, de l'hôtellerie et du tourisme, de l'industrie automobile). La formation conforme aux normes professionnelles est dispensée par 600 centres agréés par des organismes d'attribution approuvés par le NBTE.

Les CSC veillent à ce que les certifications correspondent aux besoins du marché du travail dans les secteurs économiques spécifiques. En pratique, la plupart des centres de formation s'appuient sur une approche théorique plutôt qu'une formation pratique, en raison du manque d'équipement et de la participation limitée des entreprises. L'ampleur du secteur informel constitue une autre difficulté.

Source: <https://net.nbte.gov.ng/nsqf>.

Lors de l'analyse du système éducatif d'un pays, il est également important de recueillir des informations détaillées sur les systèmes de certification existants, notamment la gouvernance, les structures, les mécanismes d'assurance qualité, les liens avec les marchés du travail, etc. (voir encadré 17).

Encadré 17. Questionnaire sur les systèmes nationaux de certification

Pays :

- En quoi consiste le système national de certification du pays?
- À quel niveau du système les certifications de l'EFTP sont-elles délivrées?
- S'il existe un cadre national de certification, à quels secteurs s'adresse-t-il (national, EFTP, enseignement supérieur, secteurs, etc.) et quels sont les niveaux et les descripteurs?
- Comment les partenaires sociaux sont-ils impliqués dans la gouvernance et la mise en œuvre du/des système(s) national(aux) d'éducation et de formation?
- S'il existe un cadre régional de certification, les certifications nationales sont-elles alignées sur celui-ci? Dans la négative, pourquoi?

2.3.3 Faire face aux pénuries de compétences dans les situations de crise – enseignements tirés de la pandémie de COVID-19

Il est généralement admis que le développement et la croissance économique sont étroitement liés à une population en bonne santé – à titre d'exemple, une année d'espérance de vie supplémentaire pourrait augmenter le PIB par habitant d'environ 4 pour cent (OMS, 2016). Le renforcement des systèmes de santé a des effets multiplicateurs importants en vue de favoriser des sociétés inclusives, notamment par la création d'emplois décents et productifs. Au cours des dernières décennies, le secteur de la santé a subi les effets croissants de la pénurie de main-d'œuvre dans les pays développés et en développement. L'actuelle pandémie de COVID-19 a mis à l'épreuve les systèmes de santé de certains pays, y compris ceux qui disposent d'un personnel de santé supérieur à la moyenne mondiale de 174 pour 10 000 personnes (par exemple, l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, la Corée du Sud) (OIT, s.d.).

Le COVID-19 a clairement montré que la mondialisation implique également que les pays soient prêts à faire face à des situations similaires à l'avenir, en renforçant les mécanismes de surveillance de la santé publique et d'intervention rapide. En conséquence, les pénuries de personnel de santé actuelles pourraient encore s'aggraver. Sur la base de 165 pays de l'Observatoire mondial de la santé de l'OMS, Liu et al. (2017) prévoient que d'ici 2030, la demande mondiale en personnel de santé passera à 80 millions de travailleurs, tandis que l'offre devrait atteindre 65 millions au cours de la même période, ce qui entraînera un déficit de 15 millions de travailleurs de la santé.

Cette demande pourrait être partiellement satisfaite en augmentant l'offre nationale de personnel de santé. En outre, il est également possible de négocier des ABMMO en faveur du recrutement équitable de travailleurs migrants de la santé afin de contribuer à combler les pénuries dans le secteur de la santé. S'ils sont correctement conçus, les ABMMO pourraient servir à protéger les droits des travailleurs migrants de la santé, notamment en leur donnant accès à un processus de reconnaissance des compétences et des certifications, ce qui permettrait d'éviter le gaspillage et la fuite des cerveaux.

En formulant des ABMMO dans le secteur de la santé, les gouvernements devraient s'inspirer de la convention (n° 149) de 1977 sur le personnel infirmier et de sa recommandation (n° 157), 1977, qui énoncent les principales normes du travail, en tenant compte de la nature particulière du travail infirmier. Dans ce contexte, il est également important de mentionner le Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé (2010), qui définit les principes et pratiques non contraignants pour le recrutement international éthique des personnels de santé. Il fait référence aux qualifications et certifications au regard de l'égalité de traitement et d'accès aux possibilités de formation.

De nombreuses professions de la santé sont régies par des actes juridiques, exigeant l'enregistrement et la certification pour pouvoir exercer la profession. L'État peut exiger d'un individu qu'il s'inscrive auprès d'un organisme national ou sectoriel compétent et peut imposer des frais, permettant ainsi un certain contrôle général des personnes qui exercent dans un domaine spécifique. La certification exige également qu'un individu passe un examen, quelle qu'en soit la forme, afin de démontrer qu'il a acquis le niveau de compétences nécessaire. La forme de réglementation la plus stricte est l'autorisation d'exercer, qui comprend toutes les conditions préalables susmentionnées pour les personnes exerçant une profession et qui exclut spécifiquement toute personne non autorisée à exercer la profession (Popova, 2019).

Les ABMMO pourraient stipuler les modalités de reconnaissance et de formation applicables dans le couloir de migration spécifique couvert par l'accord, y compris pour les professions réglementées, par exemple les médecins, les infirmiers. Les procédures nationales régissant les professions réglementées dans les pays de destination ne changeront pas, mais les éventuels travailleurs de santé migrants bénéficieront d'une aide pour préparer l'examen, la certification et l'enregistrement dans le cadre des ABMMO.

La conclusion en temps utile d'accords dans le secteur de la santé pourrait garantir la possibilité d'une action rapide et efficace dans des situations telles que le COVID-19, sans priver les pays d'origine d'un personnel de santé dont ils ont tant besoin.

3. Normes et orientations internationales

Les normes internationales du travail et autres lignes directrices internationales constituent les principales sources des principes directeurs sur les certifications et les compétences au niveau international. Le Groupe de travail technique IV sur les ABMMO du Réseau des Nations Unies sur les migrations élabore actuellement des orientations à caractère mondial sur la question des ABMMO dont les principaux axes devraient inclure les questions de la validation des qualifications et du développement des compétences.

3.1 Au niveau général

Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre est un ensemble de principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des politiques de migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits. Il a essentiellement vocation à aider les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes à gérer les migrations de main-d'œuvre et à protéger les travailleurs migrants, et aborde en outre également des questions liées aux compétences. Plus précisément:

Ligne directrice 12.6: *«promouvoir la reconnaissance et l'homologation des compétences et qualifications des travailleurs migrants et, lorsque cela n'est pas possible, offrir un moyen pour que leurs compétences et qualifications soient reconnues»;*

Ligne directrice 15.7: *«adopter des mesures pour atténuer la perte de travailleurs dotés de compétences essentielles, notamment en établissant des lignes directrices concernant le recrutement éthique»;*

Ligne directrice 15.9: *«faciliter le transfert de capitaux, de compétences et de technologie par les travailleurs migrants, notamment en leur offrant des mesures d'incitation».*

L'Accord général sur le commerce des services (AGCS) de l'Organisation mondiale du commerce (Mode 4 de l'AGCS de l'OMC) couvre, entre autres sujets, le mouvement temporaire des prestataires de services, en particulier les travailleurs hautement qualifiés (cadres, dirigeants et spécialistes). Ces personnes doivent avoir accès aux marchés du travail d'autres pays et, éventuellement, à la reconnaissance de leurs qualifications. L'article VII de l'AGCS encourage les accords bilatéraux ou multilatéraux sur la reconnaissance des qualifications et demande que l'OMC soit informée de tels

accords afin que d'autres États membres négocient des arrangements comparables²⁷. En outre, le point 5 de l'article VII stipule ce qui suit:

Chaque fois que cela sera approprié, la reconnaissance devrait être fondée sur des critères convenus multilatéralement. Dans les cas où cela sera approprié, les Membres collaboreront avec les organisations intergouvernementales et non gouvernementales compétentes à l'établissement et à l'adoption de normes et critères internationaux communs pour la reconnaissance et de normes internationales communes pour l'exercice des activités et professions pertinentes en rapport avec les services.

3.2 Enseignement supérieur

La reconnaissance des études et titres de l'enseignement supérieur est réglementée aux niveaux régional et interrégional par les conventions promues par l'UNESCO (voir annexe 1). L'approche régionale pourrait être remplacée par la Convention mondiale sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur, adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO en novembre 2019²⁸. Celle-ci vise à réduire les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants, les enseignants, les chercheurs et les demandeurs d'emploi en dehors de leur pays d'origine.

Les réseaux ENIC et NARIC fournissent des informations en matière de reconnaissance et de mobilité universitaires²⁹.

3.3 Développement des compétences

Dans son article 1^{er}, paragraphe 1, la convention de l'OIT (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, encourage à adopter et développer

des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, exige l'adoption d'une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, qui devra tendre

²⁷ https://www.wto.org/french/docs_f/legal_f/26-gats_01_f.htm#ArticleVII.

²⁸ <https://fr.unesco.org/news/quest-ce-que-convention-mondiale-lenseignement-superieur>.

²⁹ <http://www.enic-naric.net/>.

à garantir, entre autres, qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, «quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale» (article 1(2)(c)).

La recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, énonce dans son paragraphe 42 que:

Les pays en développement qui sont des pays d'émigration devraient, afin de faciliter le retour volontaire de leurs ressortissants possédant des qualifications difficiles à trouver sur le marché national:

(a) leur fournir les incitations nécessaires;

(b) rechercher la coopération des pays qui emploient leurs ressortissants, ainsi que celle du Bureau international du Travail et des organismes internationaux et régionaux s'occupant de cette question.

La Convention de 2006 sur le travail maritime, telle qu'amendée (MLC, 2006), inclut dans la Règle 2.8 des dispositions visant à promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer, qui pourraient servir d'exemple utile dans le cadre de l'élaboration d'ABMMO.

La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, à la section IV, paragraphe 15 (e), fait mention de «politiques sur les migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des besoins du marché du travail et promeuvent le travail décent et les droits des travailleurs migrants» et au paragraphe 15 (f) de

politiques d'éducation et de développement des compétences qui soutiennent l'éducation et la formation tout au long de la vie, répondent à l'évolution des besoins du marché du travail et aux nouvelles technologies et reconnaissent les compétences acquises notamment dans le cadre de systèmes d'apprentissage informels, élargissant ainsi les possibilités d'emploi formel.

3.4 Validation des qualifications

La convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, précise à l'article 14(b), qu'un pays peut, après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs,

réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger.

La recommandation de l'OIT (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, indique à la section VI, paragraphe 12 que «*Des dispositions particulières devraient être prévues aux fins de garantir la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles et des qualifications des travailleurs migrants.*» Selon le paragraphe 21(f) de la même recommandation, la coopération internationale devrait «*promouvoir la reconnaissance et les possibilités de transfert des aptitudes professionnelles, des compétences et des qualifications aux niveaux national et international*».

À propos des aspects spécifiques liés à la mobilité des infirmières, la recommandation (n° 157) de l'OIT sur le personnel infirmier, 1977, prévoit, au paragraphe 66, que:

Le personnel infirmier étranger devrait posséder des qualifications reconnues par l'autorité compétente comme satisfaisantes pour les postes à pourvoir et remplir toutes autres conditions requises pour exercer dans le pays d'emploi; le personnel étranger participant à des programmes d'échanges organisés peut être exclu de cette dernière obligation » et « À qualifications équivalentes, ce personnel devrait bénéficier de conditions d'emploi qui soient aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant les mêmes tâches et les mêmes responsabilités.

La recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, exige au paragraphe 25 que:

Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi.

Le quatrième Principe général des *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable* (OIT, 2019c) stipule que:

Le processus de recrutement devrait tenir compte des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'efficacité, la transparence et la protection des travailleurs, telles que la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications entre les États.

et la Directive opérationnelle 4.4 que:

Les gouvernements devraient également envisager d'adopter des accords de reconnaissance mutuelle pour faciliter la validation des qualifications acquises à l'étranger afin de lutter contre le gaspillage de compétences et la déqualification.

3.5 Formation préalable au départ

Conformément à l'article 9 de l'accord type annexé à la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949:

Les parties doivent coordonner leurs activités relatives à l'organisation, pour les migrants, de cours d'éducation qui porteront sur des informations générales relatives au pays d'immigration et comprendront l'enseignement de la langue de ce pays et la formation professionnelle.

3.6 Lacunes en matière de compétences dans les pays d'origine

Afin de réduire l'incidence négative des pertes de travailleurs qualifiés dues aux migrations, la recommandation n° 195 de l'OIT stipule au paragraphe 21(a) que la coopération internationale et technique devrait:

élaborer des mécanismes ... y compris des stratégies destinées à renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine, sachant que le fait de créer des conditions propices à la croissance économique, à l'investissement, à la création d'emplois décents et au développement humain aura un effet positif en évitant le départ d'une main-d'œuvre qualifiée.

3.7 Adéquation des compétences

La recommandation n° 86 de l'OIT, paragraphe 10(b), suggère l'adoption de mesures susceptibles de faciliter les migrations, notamment:

assurer, s'il est nécessaire, la formation professionnelle pour permettre aux travailleurs migrants d'acquérir les qualifications exigées dans le pays d'immigration.

3.8 Égalité de traitement et d'accès à l'éducation des migrants

L'article 17, paragraphe 2, de l'Accord type annexé à la recommandation n° 86 prévoit:

Cette égalité de traitement s'appliquera sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites du territoire d'immigration, ... dans la mesure où ces matières sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives ... l'admission aux écoles, à l'apprentissage et à des cours ou des écoles de formation professionnelle et technique, sous réserve que cette admission ne porte pas préjudice aux nationaux du pays d'immigration.

Aux termes de l'article 43 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990):

1. *Les travailleurs migrants bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'Etat d'emploi, en ce qui concerne:*
 - a) *L'accès aux institutions et aux services d'éducation, sous réserve des conditions d'admission et autres prescriptions fixées par les institutions et services concernés;*
 - b) *L'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;*
 - c) *L'accès aux facilités et institutions de formation professionnelle et de recyclage.*

3.9 Négociation bilatérale et multilatérale sur la question des compétences

Afin de faciliter la mobilité du personnel infirmier, dans le respect des caractéristiques professionnelles de ces travailleurs, la recommandation n° 157 de l'OIT suggère au paragraphe 62 que:

En vue de favoriser les échanges de personnel, d'idées et de connaissances et de promouvoir ainsi l'amélioration des soins infirmiers, les Membres devraient s'efforcer, notamment par voie d'arrangements multilatéraux et bilatéraux:

- a) *d'harmoniser l'enseignement et la formation pour la profession infirmière sans abaisser les normes;*
- b) *de fixer les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises à l'étranger;*
- c) *d'harmoniser les conditions d'autorisation d'exercice de la profession.*

Et au paragraphe 64:

Le personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger devrait pouvoir bénéficier, dans des conditions à déterminer par les accords multilatéraux ou bilatéraux ou par la législation, d'aides financières appropriées.

Les accords doivent être fondés sur des informations fiables et détaillées concernant les procédures de recrutement, le marché du travail, et les besoins économiques et sectoriels. À cet égard, la convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, stipule à l'article 1^{er} que:

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande:

- a) des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration;*
- b) des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie;*
- c) des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières conclus par le Membre en question.*

3.10 Équité en matière de recrutement

Le septième Principe général des *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable* (OIT, 2019c) stipule que:

Aucune commission de recrutement ni aucun frais connexe ne devraient être facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi, ou mis à leur charge de toute autre manière.

Selon la définition des commissions de recrutement et frais connexes proposée dans la partie IIB, paragraphe 12 (p. 31):

Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement:

....

*iii. **Frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications:** coûts destinés à vérifier les aptitudes linguistiques et le niveau de compétences et de qualifications des travailleurs, et à permettre la délivrance, pour un lieu déterminé, de titres et certificats ou de permis d'exercice;*

*iv. **Coûts de formation et d'orientation:** dépenses pour les formations requises, y compris l'orientation professionnelle sur le lieu de travail et l'orientation préalable au départ et postérieure à l'arrivée des travailleurs nouvellement recrutés.*

4. Financement des compétences par le biais d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

4.1 Mécanismes de financement des compétences

Dans de nombreux pays, les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre peuvent bénéficier d'un système de prélèvement existant pour financer le développement des compétences. En Afrique du Sud, par exemple, le financement du développement des compétences est assuré au moyen d'un prélèvement spécifique tel que la taxe pour la formation professionnelle – Skills Development Levy (voir encadré 18). Dans d'autres pays comme l'Italie, des prélèvements sont prévus dans les conventions collectives sectorielles et les fonds sont gérés directement par des organismes bilatéraux composés de représentants des organisations patronales et syndicales (voir encadré 19).

Encadré 18. La taxe pour la formation professionnelle en Afrique du Sud

Un prélèvement de 1 pour cent est appliqué sur le montant total des salaires versés par les employeurs. Les fonds sont versés à l'administration fiscale sud-africaine – South African Revenue Services (SARS) – et sont affectés au développement et à l'amélioration des compétences des employés.

Les prélèvements versés au SARS sont placés sur un fonds spécial et répartis comme suit:

- 80 pour cent sont alloués aux différentes autorités sectorielles d'éducation et de formation – Sector Education and Training Authorities (SETA);
- 20 pour cent sont versés au Fonds national pour les compétences – National Skills Fund.

Les SETA assurent le financement des plans de compétences professionnelles – Work Skills Plans – préparés par les employeurs, tandis que le Fonds national pour les compétences accompagne les projets de développement des compétences qui ne relèvent pas des SETA, tels que les besoins de formation des chômeurs, les coopératives non assujetties à la taxe, les organisations non gouvernementales (ONG), les structures communautaires et les groupes vulnérables, les partenariats stratégiques et l'innovation en matière d'exécution des projets, etc. Ils contribuent de manière significative à améliorer le niveau d'éducation et de formation dans le pays et à promouvoir l'équité.

Source: <https://www.westerncape.gov.za/service/sector-education-and-training-authorities-setas-and-skills-levy>.

Encadré 19. Organismes bilatéraux en Italie

Conformément à la recommandation n° 195 de l'OIT de 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines, selon laquelle le développement des compétences est une responsabilité partagée du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'Italie propose une pratique intéressante de bonne coopération axée sur des organismes sectoriels bilatéraux. Selon la législation italienne du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent négocier, dans le cadre des conventions collectives de certains secteurs économiques (par exemple, le tourisme, la construction, l'agriculture), l'affectation d'une partie du salaire aux services aux travailleurs, notamment la formation. Cette contribution n'est pas gérée par les organismes publics d'assurance sociale, mais déléguée à des agences bilatérales conjointes spécifiques mises en place par les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Sources: <https://www.camera.it/parlam/leggi/03030l.htm>;
<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>.

Le Fonds de formation professionnelle – Industrial Training Fund – créé au Nigeria et financé par un prélèvement de 1 pour cent de la masse salariale annuelle totale des employeurs en est un bon exemple dans la région de la CEDEAO (voir encadré 20).

Encadré 20. Le Fonds de formation professionnelle au Nigeria

Le Fonds de formation professionnelle (ITF, *Industrial Training Fund*) a été créé par le Décret n° 47 du 8 octobre 1971. Les employeurs comptant au moins cinq employés, ainsi que ceux ayant moins de cinq employés mais dont le chiffre d'affaires s'élève à au moins 50 millions de Naira (NGN) par an, sont tenus de contribuer au Fonds. L'ITF fixe des normes de formation dans tous les secteurs de l'économie, en contrôle le respect, évalue et certifie les compétences professionnelles, et assure la formation.

Source: <https://www.itf.gov.ng/>.

Il convient de noter que le système de prélèvement n'est guère applicable dans les pays où l'économie est majoritairement informelle et où le partenariat social est inefficace.

4.2 Dans les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre

4.2.1 Initiatives communes de collaboration entre les pays d'origine et de destination

Les pays d'origine et de destination peuvent prévoir des dispositions pour financer le développement des compétences dans le cadre des ABMMO, mais les modalités précises s'inscriront dans le processus de négociation. Le pays de destination s'engage à fournir une assistance technique et à financer la formation des migrants potentiels à des compétences spécifiques dans le pays d'origine, *avant leur migration*. Le pays d'origine s'engage à dispenser cette formation et bénéficie d'un accompagnement pour accroître son capital humain en formant également ses ressortissants.

Le protocole d'accord entre l'Australie et l'Indonésie sur un projet pilote d'échange en matière de développement des compétences est un exemple de coopération bilatérale dans le domaine des compétences qui prévoit un partage des responsabilités financières (voir encadré 21). Dans ce cas, tous les coûts découlant du projet pilote sont à la charge des entreprises concernées.

Encadré 21. Protocole d'accord entre l'Indonésie et l'Australie sur le projet pilote d'échange en matière de développement des compétences, 4 mars 2019 (extraits)

3.1 L'objectif principal du projet pilote est de permettre à des personnes dûment qualifiées de se déplacer entre l'Indonésie et l'Australie pour effectuer des stages de courte durée en milieu de travail en vue d'acquérir des compétences au sein d'entreprises ou d'autres organisations dans des secteurs spécifiques.

3.3 Le but de la coopération décrit dans ce protocole d'accord manifeste la volonté partagée de l'Australie et de l'Indonésie de:

- i. faciliter les échanges pour partager les compétences et les expériences professionnelles concrètes entre l'Indonésie et l'Australie;
- ii. améliorer la compréhension des pratiques commerciales, gouvernementales et culturelles en Indonésie et en Australie;
- iii. renforcer la coopération entre les administrations publiques indonésiennes et australiennes en matière de développement collaboratif des compétences;
- iv. et permettre aux entreprises de donner aux employés, en Indonésie et en Australie, une formation et une expérience de travail ciblées afin d'améliorer les compétences.

4.12 Les personnes participant au projet pilote peuvent obtenir des qualifications ou des certifications utiles en assistant aux cours correspondants pendant leur séjour (par exemple, une formation officielle pour l'obtention d'une licence ou à des fins réglementaires pour la profession). L'organisation d'accueil doit encourager les participants à l'échange à passer un examen de certification pendant le programme, dans la mesure du possible. Bien qu'une formation formelle puisse être suivie, ce n'est pas le but premier de l'échange.

4.19 Afin d'écartier tout doute, l'organisme d'envoi et l'organisme d'accueil assumeront tous les coûts liés à la formation d'un participant à l'échange dans le cadre du projet pilote, y compris la participation à toute formation officielle.

Source: <https://www.dfat.gov.au/trade/agreements/not-yet-in-force/iacepa/iacepa-text/Pages/iacepa-mou-indonesia-aus-skills-development-exchange-pilot-project>.

4.2.2 Financement par les employeurs dans les pays de destination

Lorsque l'ABMMO répond aux besoins de compétences dans les pays de destination, les employeurs qui recruteront des travailleurs migrants peuvent être invités à couvrir les coûts afférents. À l'instar du Projet triples gagnants – Triple Win Project – (voir encadré 6 de la section 1 ci-dessus), les employeurs supportent tous les coûts liés au recrutement, à la formation préalable au départ (langue, orientation culturelle et formation technique), ainsi que les coûts de reconnaissance des certifications et de formation linguistique complémentaire.

4.2.3 Partage des coûts du développement des compétences entre les pays d'origine et de destination

Les coûts de la mise en œuvre de l'ABMMO, sauf indication contraire dans les accords, sont généralement partagés entre les deux pays concernés. En conséquence, le pays d'origine est censé supporter les coûts des activités à mettre en œuvre avant le départ des travailleurs migrants, et le pays de destination prend en charge les coûts dès leur arrivée. Ce partage des responsabilités financières est clairement indiqué dans l'accord général entre la Jordanie et le Népal (voir encadré 22).

Encadré 22. Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie et le gouvernement du Népal (18 octobre 2017)

Article 4. Responsabilités de la première Partie

La première Partie:

- i. veille à ce que le recrutement, l'embauche et le placement de travailleurs dans le cadre du présent accord soient conformes aux dispositions légales et administratives;
- ii. veille à ce que les frais engagés pour les visas, frais de voyage, assurance, dépenses médicales, et autres procédures relatives au recrutement des travailleurs en Jordanie soient pris en charge par l'employeur.

Article 5. Responsabilités de la deuxième Partie

La deuxième Partie:

- i. s'assure que les travailleurs potentiels ont bénéficié d'une orientation adéquate en matière de culture, de coutumes et de traditions en Jordanie, ainsi que sur la nature des conditions et des contrats.

Article 9. Formation et orientation

- i. Les travailleurs sélectionnés pour un emploi en Jordanie reçoivent au Népal une formation de base sur la Jordanie - La formation est dispensée par un établissement agréé au Népal, sous le contrôle du ministère national du Travail.
- ii. À leur arrivée dans le pays de destination, les travailleurs népalais bénéficient d'une formation et d'une orientation complémentaires, comprenant notamment une information sur la législation nationale du travail et sur d'autres lois relatives aux travailleurs migrants, sur les pratiques culturelles et religieuses, une introduction générale au lieu de travail, aux conditions de travail et de vie et une formation sur la sécurité et la santé au travail, avant de commencer à travailler en Jordanie.

Source: https://www.ceslam.org/uploads/backup/Jordan_English.pdf.

5. Directives relatives aux modules de compétences dans le cadre des ABMMO: comment les appliquer dans le contexte de la CEDEAO? (Recommandations stratégiques)

5.1 Recommandations en vue de la mise en œuvre potentielle des modules de compétences dans les ABMMO au sein de la Communauté économique régionale

Les Communautés économiques régionales interviennent principalement dans la conception, le soutien et le suivi des accords multilatéraux qui peuvent éclairer les États membres en vue de l'harmonisation de la mise en œuvre des systèmes d'emploi et d'éducation. Alors que le rôle des CER a déjà été illustré dans les grandes lignes dans le présent document, cette section met l'accent sur le rôle spécifique de la CEDEAO et de ses États membres dans la gestion des questions liées aux compétences en utilisant les ABMMO. Il est important de noter ici que la région de la CEDEAO a mis en place un régime de libre circulation, et qu'elle préférerait donc probablement chercher à conclure des ABMMO avec des pays extérieurs à la sous-région.

5.1.1 Portabilité des compétences facilitée par les accords multilatéraux

Il est nécessaire que la CER établisse, selon les procédures statutaires prévues dans ses traités constitutifs, les mécanismes-cadres suivants:

1. Créer un cadre régional de certification et des règles d'assurance qualité régionale qui peuvent permettre aux certifications nationales délivrées dans les États membres d'établir une référence commune.
2. Fournir une assistance aux États membres afin d'harmoniser leurs certifications – respectant les normes de qualité – qui figurent dans les systèmes nationaux de certification.

3. Établir une feuille de route en vue de la pleine mise en conformité des systèmes nationaux de certification avec le cadre régional de certification. En raison des divers stades de développement des systèmes nationaux d'éducation et d'EFTP, la solution proposée par la CDAA pourrait être adoptée avec une approche à deux vitesses: la réforme commence par les pays qui sont prêts à la mettre en œuvre, les autres suivant dès qu'ils ont la capacité de le faire.
4. Actualiser et rendre opérationnelle la Convention générale de 2002 sur la reconnaissance et l'équivalence des grades, diplômes, brevets et autres qualifications dans les États membres.
5. Soutenir la ratification et la mise en œuvre de la convention d'Addis-Abeba de 2014 modifiant la Convention d'Arusha de 1981 sur la reconnaissance des diplômes de l'enseignement supérieur.
6. Promouvoir la reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur en s'appuyant sur l'homologation du CAMES, afin que les établissements d'enseignement supérieur des sept pays non francophones de la CEDEAO puissent bénéficier de la reconnaissance de leurs diplômes, en surmontant les barrières linguistiques.
7. Mettre en place une méthodologie commune pour la formalisation de l'apprentissage informel. Il s'agit d'une étape importante, compte tenu du pourcentage très élevé de travail informel dans la région.
8. Fournir aux États membres une assistance technique et une formation au renforcement des capacités afin d'améliorer leur capacité à négocier entre eux en vue de la mise en œuvre efficace des principes convenus à l'échelon régional, et aussi pour utiliser ces derniers dans le cadre des accords de migration de main-d'œuvre avec les pays extérieurs à la région.
9. Impliquer les partenaires sociaux à tous les stades de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des politiques.

5.1.2 Systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations à l'appui des ABMMO

Anticiper les compétences dont le marché du travail aura besoin à l'avenir, et donc fournir les informations nécessaires afin que les systèmes d'éducation et d'EFTP puissent orienter leur offre de compétences, nécessite des systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations (SIMTM) bien établis et fonctionnels. Les autres utilisateurs sont les décideurs politiques, qui ont besoin de ces informations pour être en mesure de prendre des décisions fondées sur des éléments factuels, concevoir et mettre en œuvre

des ABMMO appropriés; les travailleurs, qui peuvent réorienter leur profil vers ceux qui sont ou seront recherchés dans le pays et dans la région, et qui font l'objet d'éventuels ABMMO avec des pays extérieurs à la sous-région de la CEDEAO; et aussi les familles, dans le choix de solutions d'éducation et de formation adaptées à l'avenir de leurs enfants.

À cet égard, il est suggéré que la CER:

1. Mette en place un SIMTM de coordination régionale ayant pour objet la collecte et l'analyse des données que les États membres recueilleront sur la base d'indicateurs convenus.
2. Fournisse une assistance technique à ses États membres afin d'harmoniser la collecte et l'analyse des données.
3. Coordonne les efforts avec l'UEMOA et ses observatoires du marché du travail et de la formation.

5.2 Recommandations aux États membres de la CEDEAO

L'adoption de politiques et d'outils régionaux devra être harmonisée avec les politiques migratoires au niveau national. En écho aux recommandations à la CEDEAO, ce qui suit pourrait être utile à l'ensemble des États membres:

1. Les pays devraient améliorer leurs systèmes nationaux de certification, et en assurer la qualité, dans la perspective de l'élaboration du cadre régional de certification.
2. Pour les pays qui disposent d'un cadre de certification, comme le Nigeria et le Ghana, il est nécessaire d'adopter des initiatives qui facilitent la mobilité des compétences et renforcent ainsi la mise en œuvre effective du Protocole de libre circulation. Pour atteindre cet objectif, les deux pays doivent instituer l'équivalence des certifications. Ils pourraient signer un protocole d'accord dans lequel seraient indiqués les secteurs et les certifications à comparer, la méthodologie à utiliser, par exemple en désignant un groupe de travail conjoint. Le protocole d'accord doit également indiquer comment l'équivalence entrera en vigueur sur les territoires des deux pays (règles juridiques et administratives).
3. Chaque pays pourrait être amené à négocier des accords de migration de main-d'œuvre en dehors de la région de la CEDEAO (voir tableau 2).

Tableau 2. Aspects liés aux compétences qui doivent être réglementés dans le cadre des ABMMO: exemples sélectionnés

Aspects liés aux compétences	Teneur possible des accords	Exemples
Formation préalable au départ	Langues Orientation culturelle	Encadré 1. Coopération Allemagne-Maroc pour le développement des compétences dans le secteur hôtelier Encadré 2. Des passerelles sûres pour les travailleurs migrants: initiatives pilotes en Moldavie et en Ukraine Encadré 6. «Un projet triples gagnants» Encadré 9. Cours d'italien pour les travailleurs migrants philippins avant leur départ Encadré 22. Protocole d'accord entre la Jordanie et le Népal
Développement des compétences	Dans le pays d'origine Dans le pays de destination Mutuel	Encadré 1. Coopération Allemagne-Maroc pour le développement des compétences dans le secteur hôtelier Encadré 8. Outils pour la coopération bilatérale entre les organisations de travailleurs Encadré 11. Protocole sur la mise en œuvre de l'accord entre le gouvernement de la République de Moldova et le gouvernement de la République italienne dans le domaine des migrations de main-d'œuvre (2011)
Validation des certifications et des qualifications	Reconnaissance mutuelle Préparation de la reconnaissance préalable au départ Modalités de reconnaissance dans les pays de destination	Encadré 3. Accord de reconnaissance entre pays africains francophones (CAMES) Encadré 4. Accord sur les migrations entre la République d'Argentine et l'Ukraine (29 avril 1999) Encadré 6. «Un projet triples gagnants» Encadré 13. Entente entre le gouvernement de la République française et le gouvernement du Québec relative à la mobilité professionnelle et à l'intégration des migrants, signée à Paris le 26 novembre 2010
Adéquation des compétences	Avant le départ (procédures de recrutement)	Encadré 6. «Un projet triples gagnants»

	Formation technique préalable au départ Évaluation des lacunes dans les pays de destination Dispositions en matière de formation pour combler les lacunes dans les pays de destination	Encadré 12. Accord-cadre d'assistance et de coopération en matière d'immigration entre la Colombie et le Pérou (6 mars 2012)
Mobilité des compétences	Évaluation de l'équivalence des certifications Modalités de mise en œuvre de l'équivalence (règlements juridiques et administratifs)	Encadré 5. Libre circulation des professionnels en Europe Encadré 15. Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi dans l'Union européenne
Financement	Développement des compétences Validation des certifications et des qualifications	Encadré 21. Protocole d'accord entre l'Indonésie et l'Australie sur le projet pilote d'échange en matière de développement des compétences (4 mars 2019) Encadré 22. Protocole d'accord entre la Jordanie et le Népal

4. Renforcer les capacités de suivi et d'évaluation en mettant en place des systèmes nationaux d'information sur le marché du travail et les migrations, conformément aux directives de la CEDEAO.
5. Les pays qui ne sont pas membres du CAMES pourraient exploiter le système de reconnaissance de l'enseignement supérieur grâce aux mécanismes d'évaluation accessibles non seulement aux pays membres mais aussi aux autres pays.

Bibliographie

Allais, S. 2010. *The implantation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries* (Genève, BIT).

Amer, M. 2007. Transition from education to work: Egypt Country Report, document de travail de la Fondation européenne pour la formation (Turin, ETF).

Braňka, J. 2016. *Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets*, Research report (Genève, BIT).

BIT (Bureau International du Travail) 2006. *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits* (Genève).

—. 2008. *Accord syndical bilatéral sur la protection des droits des travailleurs migrants* (Projet de texte).

—. 2010. *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée* (Genève).

—. 2013. *Industry Skills Councils in Bangladesh*, fact sheet (Genève).

—. 2014. *Rapport de la discussion, Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre*, Genève, 4-8 novembre 2013, TTLM/2013/5 (Genève).

—. 2017a. *Migrations de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance*, Rapport IV, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017 (Genève).

—. 2017b. *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants: Guide des prestataires de services de l'emploi* (Genève).

—. 2018a. *Rapport III: Rapport de la Conférence*, Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 10-19 octobre 2018, ICLS/20/2018/3 (Genève).

—. 2018b. *Recognition of prior learning: Learning package* (Genève).

—. 2019a. *Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019 (Genève).

—. 2019b. *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* (Genève).

—. 2019c. *General principles and guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs* (Genève).

—. n.d. *COVID-19: Are there enough health workers?* Disponible à l'adresse: <https://ilostat.ilo.org/covid-19-are-there-enough-health-workers/> [27 mai 2020].

Brewer, L. 2013. *Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills* (Genève, BIT).

CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) 2014. *Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

—. 2015. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

—. 2018. *Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries*, Research paper (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

—; ETF (Fondation européenne pour la formation); UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture); Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie. 2019. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2019. Volume I: Thematic Chapters* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

Chapman, M. 2018. The involvement of employer organizations in the governance of skills systems: A literature review (Genève, BIT).

CID Consulting. 2007. Mubarak Kohl tracer study of graduates (Le Caire).

CITE F-2013. (Classification internationale type de l'éducation). *Fields of education and training 2013: Detailed field descriptions* (Paris, UNESCO). Version en ligne disponible à l'adresse: <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced>.

CITP-O8 (Classification internationale type des professions). Version imprimée: Vol. 1 (2012): *Structure de la CITP-O8 et correspondance préliminaire avec la CITP-88* (Genève, OIT). Version en ligne disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>.

ETF (Fondation européenne pour la formation); CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle); OIT (Organisation internationale du Travail). 2016. *Developing skills foresights, scenarios and forecasts*, Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs series, Vol. 2 (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

Liu, J.X.; Goryakin, Y.; Maeda, A.; Bruckner, T.; Scheffler, R. 2017. Global health workforce labor market projections for 2030, in *Human resources for health*, 15(1), p. 11.

ONU (Organisation des Nations Unies) 2012. *Treaty Handbook*, édition révisée (New York).

Organisation mondiale de la Santé (OMS). 2010. *Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé*, soixante-troisième Assemblée mondiale de la Santé, WHA63.16.

—. 2016. *S'engager pour la santé et la croissance: Investir dans le personnel de santé* (Genève).

Popova, N., 2019. Recognizing the skills of migrant workers in the health sector, in *Health diplomacy: spotlight on refugees and migrants*, p. 167 (OMS).

Popova, N.; Panzica, F. 2017. *General practical guidance on promoting coherence among employment, education/training and labour migration policies* (Genève, BIT).

—; —. 2019. *Tool for the assessment of bilateral labour migration agreements pilot-tested in the African region*, document de travail (Genève, OIT et OIM).

Rihova, H. 2016. *Using labour market information*, Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs Series, Vol. 1 (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).

Rosas, G. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work* (Genève et Turin, OIT et CIF-OIT).

Strietska-Ilina, O.; Hofmann, C.; Durán Haro, M.; Jeon, S. 2011. *Skills for green jobs: A global view: Synthesis report based on 21 country studies* (Genève, BIT).

UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture); BIT (Bureau international du Travail). 2018. *Taking a whole of government approach to skills development* (Paris et Genève).

UNEVOC (Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels). *TVETipedia Glossary* (Paris, UNESCO). Source en ligne disponible à l'adresse: <https://unevoc.unesco.org/home/Glossaire+TVETipedia>.

Werquin, P.; Panzica, F., 2018. *Migrant workers' skills portability in Africa at regional economic community and continental level: Guidance towards an African qualifications' framework?* (Addis-Abeba, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique).

Wickramasekara, P. 2015. *Accords bilatéraux et protocoles d'accord sur la migration des travailleurs peu qualifiés: Bilan* (Genève, BIT).

Annexe 1. Glossaire

Accord bilatéral sur les migrations de main-d'œuvre (ABMMO)	<p>Les accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre sont des accords conclus entre deux États. Ils décrivent en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures à prendre par ces dernières en vue d'atteindre leurs objectifs.</p> <p>La recommandation n° 86 de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, contient dans son annexe un accord type sur les migrations temporaires et permanentes de travailleurs, y compris les réfugiés et personnes déplacées.</p>
Accord multilatéral	<p>Accord signé par trois pays ou plus qui devient obligatoire une fois ratifié par les parties signataires; il s'agit notamment des traités, conventions et pactes. Souvent, le traité lui-même précise le nombre de ratifications nécessaires à son entrée en vigueur. Dans le contexte de l'OIT, les conventions entrent en vigueur après leur ratification par au moins deux parties.</p>
Acquis de l'expérience	<p>Connaissances ou compétences acquises dans le cadre d'une précédente expérience, scolaire ou professionnelle.</p>
Apprentissage formel	<p>Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification. (CEDEFOP, 2014)</p> <p>Enseignement dispensé dans les établissements d'enseignement et de formation, ou dans une institution spécialisée, y compris les entreprises participant aux systèmes d'apprentissage officiels. La formation est structurée et comporte des objectifs d'apprentissage précis. (Rosas, 2006)</p>
Apprentissage informel	<p>Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. (Rosas, 2006)</p>
Apprentissage non formel	<p>Connaissances acquises dans le cadre d'activités qui ne sont pas dédiées exclusivement aux apprentissages, mais où l'apprentissage constitue un élément important. (Rosas, 2006)</p>

Aptitudes professionnelles / capacités professionnelles	Capacité d'appliquer des savoirs et connaissances et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes.
Cadre de certification	Classification hiérarchique des niveaux des programmes d'apprentissage formels et de leurs certifications et certificats associés. (UNEVOC)
Certificat	Document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation à l'aune d'un standard prédéfini.
Certification	<p>Accréditation accordée à une personne en validation de ses connaissances, aptitudes ou compétences particulières. C'est aussi l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur, reconnues aux niveaux international, national ou sectoriel. (Rosas, 2006)</p> <p>L'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel. (Recommandation de l'OIT n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, art. 2.c)</p>
Compétences	Recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique. Recommandation de l'OIT n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, art. 2.c)
Déficit de compétence	<p>Type ou niveau de compétence différent de celui qui est exigé pour accomplir convenablement le travail. (BIT, 2014)</p> <p>Situation dans laquelle un individu n'a pas le niveau de compétence requis pour effectuer son travail de manière satisfaisante. (CEDEFOP, 2014)</p>
Descripteur de niveau	Énoncé, basé sur les acquis d'apprentissage, qui décrit les résultats d'apprentissage à un niveau donné d'un cadre de certification et qui fournit une indication générale des types d'apprentissage correspondant à une certification à ce niveau. (UNEVOC)
Emploi	Ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne. (CITP-08)

Filières d'enseignement ou de formation	Ensemble de programmes d'enseignement ou de formation dispensés par des écoles, des centres de formation, des établissements d'enseignement supérieurs ou des prestataires d'EFPP, et qui facilitent la progression des individus au sein d'un secteur d'activité ou le passage d'un secteur à un autre.
Homologation (d'un programme d'enseignement ou de formation)	Procédure de contrôle qualité visant à la reconnaissance et l'approbation officielles d'un prestataire d'un programme d'enseignement ou de formation par l'autorité législative ou professionnelle compétente après vérification de la conformité vis-à-vis de normes prédéfinies. (CEDEFOP, 2014, adapté du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux.)
Niveau de compétence	Le niveau de compétence est défini en fonction de la complexité et de l'étendue des tâches et des fonctions à accomplir dans une profession.
Normes éducatives	Les normes d'éducation définissent les connaissances et les compétences que les élèves doivent avoir acquis à des moments critiques de leur parcours pédagogique (par ex. au moment où ils quittent l'école).
Norme professionnelle	Barème qui définit ce qu'un individu doit être en mesure de réaliser pour exercer une profession donnée.
Pays de destination	«Pour un migrant, le pays de destination correspond au pays dans lequel il a établi son nouveau lieu de résidence habituelle.» (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 1998) L'expression «État d'emploi» s'entend de l'État où le travailleur migrant va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée, selon le cas. (CIDTM, art. 6)
Pays d'origine	«Le pays d'origine d'une personne est le pays duquel la personne provient, c'est-à-dire, le pays de sa citoyenneté (ou le pays de résidence habituelle dans le cas des apatrides.» (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 1998) L'expression «État d'origine» s'entend de l'État dont la personne intéressée est ressortissante. (CIDTM, art. 6)
Profession	Ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions se caractérisent par un degré élevé de similarité. (CITP-08)

Protocole d'accord	Le terme est souvent utilisé pour désigner un instrument international d'un genre moins formaliste qu'un traité traditionnel ou qu'un accord international. Il précise souvent les dispositions pratiques à prendre en application d'un accord international-cadre. Il sert aussi à réglementer les questions techniques ou de détail. Il se présente de façon générale sous la forme d'un instrument unique et est conclu par des États et/ou des organisations internationales. Par exemple, l'Organisation des Nations Unies conclut habituellement des protocoles d'accord avec les États Membres afin d'organiser des opérations de maintien de la paix ou de préparer des conférences réunies sous son égide. (ONU, 2012, p. 68 - en anglais)
Résultats d'apprentissage / acquis d'apprentissage	Ensemble des savoirs, aptitudes et/ou compétences qu'un individu a acquis et/ou est en mesure de démontrer à l'issue d'un processus d'apprentissage formel.
Savoir	Ensemble de faits, principes, théories et de pratiques liées à un champ d'études ou de travail.
Validation des acquis de l'expérience	Le processus de VAE permet d'identifier, de documenter, d'évaluer et de certifier les apprentissages formels, informels et non formels, par rapport aux normes employées dans les systèmes formels d'enseignement et de formation. La VAE offre donc aux particuliers la possibilité de faire reconnaître leurs qualifications ou d'obtenir des crédits en vue d'une qualification, ou des exemptions (tout ou partie du programme d'études, voire une exemption des conditions d'inscription à des études universitaires) sans passer par un programme formel d'éducation ou de formation. (OIT, 2018b)
Validation des qualifications	Évaluation et validation des qualifications et des titres de compétences acquis en dehors du pays d'emploi (pour les migrants) ou du pays d'origine (pour les migrants impatriés). La validation des qualifications couvre tant les titres universitaires que professionnels; la validation professionnelle couvre les professions réglementées et non réglementées. (OIT, 2014)

Annexe 2. Conventions régionales sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur

Région	Accord	Lieu et date
Pays africains	Convention régionale révisée (2014) Convention révisée sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États d'Afrique	Addis-Abeba, le 12 décembre 2014
	États d'Afrique - Convention régionale sur la reconnaissance (1981) Convention régionale sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les États d'Afrique	Arusha, le 5 décembre 1981
États arabes	États arabes - Convention régionale sur la reconnaissance (1978) Convention sur la reconnaissance des études, des diplômes et des grades de l'enseignement supérieurs dans les États arabes	Paris, le 22 décembre 1978
Asie et Pacifique	Convention régionale Asie-Pacifique (2011) Convention régionale Asie-Pacifique sur la reconnaissance des titres de l'enseignement supérieur	Tokyo, le 26 novembre 2011
	Asie & Pacifique - Convention régionale sur la reconnaissance (1983) Convention régionale sur la reconnaissance des études, des diplômes et des grades de l'enseignement supérieur en Asie et dans le Pacifique	Bangkok, le 16 décembre 1983
Europe	Convention régionale européenne - Convention de Lisbonne sur la reconnaissance (1997) Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne	Lisbonne, le 11 avril 1997
	Europe - Convention régionale sur la reconnaissance (1979)	Paris, le 21 décembre 1979

	Convention sur la reconnaissance des études et des diplômes relatifs à l'enseignement supérieur dans les États de la Région Europe	
Amérique latine et Caraïbes	Amérique latine et Caraïbes - Convention régionale sur la reconnaissance (1974) Convention régionale sur la reconnaissance des études, des titres et des diplômes de l'enseignement supérieur en Amérique latine et dans les Caraïbes	Mexico, le 19 juillet 1974
Région méditerranéenne	Région méditerranéenne - Convention interrégionale sur la reconnaissance (1976) Convention internationale sur la reconnaissance des études, des diplômes et des grades de l'enseignement supérieur dans les États arabes et les États européens riverains de la Méditerranée	Nice, le 17 décembre 1976

Source: UNESCO

Annexe 3. Classifications CITP et CITE

Classification internationale type des professions (CITP)

Lancée par l'OIT en 1957 et maintenue depuis cette date, la dernière classification CITP a été publiée en 2008 (CITP-08). Les professions sont regroupées en fonction des tâches et des obligations qu'elles impliquent. La classification est organisée en quatre niveaux, allant du niveau de compétences général (grands groupes, cf. tableau 1) à d'autres niveaux plus détaillés: sous-grands groupes – 2 chiffres; sous-groupes – 3 chiffres; et groupes de base – 4 chiffres)³⁰.

En fonction de la complexité des tâches, les professions ont été classées en quatre grands niveaux de compétences (voir tableau 1). Ces niveaux sont ensuite définis par rapport aux niveaux d'éducation de la CITE (1997, mise à jour en 2013) (voir tableau 2).

Tableau 1. Schéma de correspondance entre les grands groupes de la CITP-08 et les niveaux de compétences

Grands groupes de la CITP-08	Niveau de compétences
1 Directeurs et cadres supérieurs	3 + 4
2 Professions intellectuelles et scientifiques	4
3 Professions intermédiaires	3
4 Employés de type administratif 5 Personnel des services et vendeurs 6 Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche 7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal 8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	2
9 Ouvriers et employés non qualifiés	1
0 Professions militaires	1 + 2 + 4

Source: CITP-08: Cadre et concepts, annexe 1, p. 5.

³⁰ <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>.

Classification internationale type de l'éducation (CITE)³¹

Mise au point par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) afin de faciliter les comparaisons entre les systèmes éducatifs des pays. La version de la classification de 1997, mise à jour en 2013 (CITE-F 2013), est organisée en huit niveaux (voir tableau 2). Les systèmes de classification CIP et CITE sont liés l'un à l'autre (dernière colonne du tableau 2).

Tableau 2. Schéma de correspondance entre les quatre niveaux de compétences de la CIP-08 et les niveaux d'éducation de la CITE

CITE-97	CITE-F 2013	Niveau de compétences CIP-08
6 Deuxième cycle de l'enseignement supérieur (conduisant à une qualification de pointe dans la recherche)	8 Doctorat	4
5a Premier cycle de l'enseignement supérieur, 1 ^{er} degré (durée moyenne)	7 Master ou équivalent 6 Licence ou équivalent	
5b Premier cycle de l'enseignement supérieur (durée brève ou moyenne)	5 Enseignement supérieur de cycle court	
4 Enseignement post-secondaire, non supérieur	4 Enseignement post-secondaire, non supérieur	2
3 Deuxième cycle du secondaire	3 Deuxième cycle du secondaire	
2 Premier cycle du secondaire	2 Premier cycle du secondaire	
1 Éducation primaire	1 Éducation primaire	1

Sources: CITE-F 2013; CIP-08.

³¹ <http://uis.unesco.org/fr/topic/classification-internationale-type-de-leducation-cite>.

