



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Juillet 2022

Le recrutement de personnels de santé par le biais d'accords bilatéraux de travail (ABT): Kenya et Royaume- Uni

Points essentiels

► Le recrutement de personnels de santé par le biais d'accords bilatéraux de travail (ABT): Kenya et Royaume-Uni

► Le recrutement de personnels de santé par le biais d'accords bilatéraux de travail (ABT): Kenya et Royaume-Uni

Focus

Pilier de l'Initiative: Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable

Secteur: Services de santé

Pays: Kenya et Royaume-Uni

Organisation(s) responsable(s): Ministère du Travail et de la Protection sociale du Kenya, ministère de la Santé du Kenya, ministère de la Santé et des Affaires sociales du Royaume-Uni

La migration des personnels de santé depuis l'Afrique

La migration et la mobilité internationales des personnels de santé gagnent en volume et en complexité. De

nombreux systèmes de santé dépendent de travailleurs migrants pour combler d'importantes pénuries de main-d'œuvre – mais les programmes de migration de main-d'œuvre relatifs aux personnels de santé sont souvent temporaires et restrictifs en matière de droits. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), près d'un quart des médecins sont nés à l'étranger et quasiment un cinquième y ont été formés. Parmi les personnels infirmiers, près de 16 pour cent sont nés à l'étranger et plus de 7 pour cent y ont été formés¹. Les femmes représentent soixante-dix pour cent de la main-d'œuvre du secteur de la santé et des services sociaux².

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) estime le déficit prévu en personnels de santé à 18 millions d'ici 2030, principalement dans les pays à revenu faible et intermédiaire³, ce pour quoi leur mobilité devrait encore s'accroître. Les modèles de mobilité des personnels de

¹ Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19): Contribution des médecins et des infirmiers migrants à la lutte contre la crise du COVID-19 dans les pays de l'OCDE (mai 2020). Disponible [ici](#).

² OMS, Personnels de santé. Disponible [ici](#).

³ OMS, Personnels de santé. Disponible [ici](#).

santé sont complexes, et les données indiquent d'importants mouvements intrarégionaux «Sud-Sud» et «Nord-Sud» en complément de la mobilité mieux connue entre le «Sud global» et le «Nord global»⁴.

Dans la région africaine, la migration constitue une alternative attrayante pour les personnels de santé en quête de meilleures rémunérations et conditions de travail, ainsi que d'opportunités de développement de leurs compétences. Toutefois, si elle n'est pas bien gérée, la demande internationale croissante en personnels de santé provoquera d'importantes lacunes de compétences au sein de systèmes de santé africains déjà mis à mal⁵.

Au vu des besoins en coordination, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a lancé des initiatives visant à aider les États Membres et les parties prenantes concernées à gérer de manière plus efficace et plus éthique la migration et la mobilité des personnels de santé à l'échelle internationale. Le Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé constitue à cet effet un instrument essentiel de gouvernance mondiale.

Le Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé

Adopté en 2010, ce Code mondial de l'OMS édicte des normes déontologiques et vise à améliorer la gestion de ce recrutement grâce à la coopération internationale et à l'amélioration des données et des informations disponibles. À ce jour, 64 pays ont intégré des dispositions de ce code dans leurs législations, politiques ou accords bilatéraux. Une revue détaillée de ce code, disponible [ici](#), a été menée en mai 2020.

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur le recrutement

La pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur les systèmes et les personnels de santé du monde entier. L'OMS estime entre 80 000 et 180 000 le nombre de travailleurs de la santé et des soins de proximité décédés

des suites du COVID-19 entre janvier 2020 et mai 2021⁶. Face à la pandémie, de nombreux gouvernements ont accéléré leurs procédures d'immigration et de reconnaissance des compétences afin d'attirer des personnels de santé⁷, et beaucoup ont également instauré des primes pour encourager le maintien en poste des travailleurs concernés.

Le rôle des accords bilatéraux de travail (ABT) dans la facilitation de la migration des personnels de santé

Les accords bilatéraux de travail (ABT) constituent un outil de gouvernance des migrations de main-d'œuvre visant à renforcer la protection des travailleurs migrants et à accroître les avantages que peuvent en tirer l'ensemble des parties concernées. Pour être efficaces, ils doivent être solidement ancrés aux principes des droits de l'homme et des normes internationales du travail, et jouir d'une mise en application effective. Il convient néanmoins de souligner que les ABT ont souvent eu des résultats en-deçà de ces attentes. De précédentes recherches de l'OIT et de l'OIM (Organisation internationale pour les migrations) indiquent que le contenu des ABT conclus en Afrique est souvent insuffisant, notamment en matière d'égalité des sexes, de dialogue social, de protection des salaires et de reconnaissance des compétences⁸. L'OIT et l'OIM ont mis au point un [Outil d'évaluation des accords de migration de main-d'œuvre](#) visant entre autres à faciliter la conception et la mise en œuvre des ABT grâce à des listes de vérification pratique et des outils de collecte de données. Le Réseau des Nations Unies sur les migrations a quant à lui publié en 2022 des [Directives sur les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre](#).

⁴ OIT, OMS, OCDE (2017) *The International Platform on Health Worker Mobility: Elevating dialogue, knowledge and international cooperation*. Disponible [ici](#).

⁵ Union africaine/JLMP (2020) [Mobility and Migration of African Health Workers Post COVID-19](#).

⁶ OMS, 20 octobre 2021, *Health and Care Worker Deaths during COVID-19*. Disponible [ici](#).

⁷ Voir par exemple les recherches et les données de l'OCDE disponibles [ici](#).

⁸ OIT (2019) [Bilateral Labour Migration Agreements in African Union Member States: Taking Stock and the Way Forward](#).

Le programme «Working for Health» de l'OMS-OIT-OCDE

L'OMS, l'OIT et l'OCDE collaborent au [programme «Working for Health»](#), qui vise à élargir et à transformer la main-d'œuvre des secteurs de la santé et des services sociaux, dans le but de stimuler une croissance économique inclusive et d'atteindre les Objectifs de développement durable. Ce programme a pour objectifs de:

- Stimuler et piloter la création d'au moins 40 millions de nouveaux emplois dans les secteurs de la santé et des services sociaux; et
- Comblent le déficit de 18 millions de personnels de santé prévu d'ici 2030, principalement dans les pays à revenu faible et intermédiaire.

Conclusion d'un ABT entre le Kenya et le Royaume-Uni concernant le recrutement des personnels de santé, 2021

En juillet 2021, les gouvernements du Kenya et du Royaume-Uni ont signé un [ABT concernant le recrutement des personnels de santé](#). Cet accord bilatéral définit le cadre dans lequel les personnels infirmiers et autres professionnels de santé du Kenya peuvent être recrutés au Royaume-Uni. Il couvre les domaines de la coopération, du recrutement, des conditions de travail et de la réglementation du recrutement, et prévoit la création d'un Comité mixte chargé de superviser la mise en œuvre et l'interprétation de l'ABT. Ce Comité mixte doit être tripartite et inclure des représentants du ministère de la Santé.

Le Kenya a ratifié les conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Le Kenya finalise actuellement son projet de Politique nationale de migration de main-d'œuvre. La gouvernance des migrations de main-d'œuvre relève aujourd'hui de la Politique stratégique nationale pour l'emploi de 2013 et de la Politique de la diaspora de 2014.

Le recrutement doit se faire par l'intermédiaire d'agences de recrutement agréées dans les deux pays, et être conforme au [Code de pratique du Royaume-Uni pour le recrutement international des personnels de santé et des services sociaux en Angleterre, 2021](#) (qui met en application le Code de pratique mondial de l'OMS). Le Syndicat national des personnels infirmiers du Kenya (KNUN) a participé à l'élaboration de l'accord et joue un rôle actif dans sa mise en œuvre, notamment en certifiant les compétences des candidats à l'emploi au Royaume-Uni. Les commissions et frais sont à la charge des employeurs au Royaume-Uni. Le gouvernement du Royaume-Uni a déclaré que des directives opérationnelles étaient actuellement en cours d'élaboration et qu'elles seraient publiées en temps voulu⁹.

L'ABT comprend une section sur les «domaines de coopération» où sont abordés les échanges bilatéraux, les stages de formation et le renforcement des capacités. À cet égard, le gouvernement du Royaume-Uni s'engage à former les personnels de santé grâce à des bourses et à des subventions accordées à des établissements de formation médicale, dont le Kenya Medical Training College (KMTC), afin de renforcer l'acquisition et le transfert des connaissances.

Outre l'ABT, un accord complémentaire permet aux personnels et aux gestionnaires de santé kenyans sans emploi d'accéder par une voie spécifique aux emplois du Service national de santé du Royaume-Uni (NHS). Ce programme a été sollicité par le gouvernement kenyan et n'est ouvert qu'aux personnels de santé excédentaires du Kenya, qualifiés mais sans emploi. Le nombre exact de visas y afférents et le processus de leur délivrance devaient être confirmés en 2021.¹⁰

Résultats attendus et prochaines étapes

L'ABT n'en est qu'aux premières étapes de sa mise en œuvre et sera supervisée par le Comité mixte. Le gouvernement kenyan envisage la conclusion avec d'autres grands pays de destination d'ABT

⁹ Bilateral Agreement between The Government of the Republic of Kenya and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland for Collaboration on Health Care Workforce.

¹⁰ UK Foreign, Commonwealth and Development Office (FCDO), 29 juillet 2021, "Unemployed Kenyan nurses given chance to work in UK under new Kenya-UK health agreements". Disponible [ici](#)

supplémentaires pour le recrutement de personnels de santé. Les outils et les orientations de l'OMS et de l'OIT (voir ci-dessous) sont en mesure de guider ce processus tout en veillant à ce que les résultats de l'ABT profitent aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants dans les pays d'origine et de destination.

ABT Philippines-Allemagne concernant les personnels de santé

En 2013, l'Allemagne et les Philippines ont conclu un ABT concernant le recrutement de gouvernement à gouvernement de personnels de santé. Les parties à cette ABT comprennent l'Administration philippine pour l'emploi à l'étranger (POEA), l'Agence fédérale allemande pour l'emploi (BA), les Services allemands de placement à l'international (ZAV) et l'Agence allemande pour la coopération internationale (GIZ). Il convient de souligner que cet accord inclut plusieurs bonnes pratiques, et notamment un programme complet de formation préalable au départ et la création d'un Comité mixte de supervision de sa mise en œuvre. Ce Comité mixte comprend des représentants syndicaux des deux pays concernés (Ver.di pour l'Allemagne et PSILINK pour les Philippines)¹¹. Cet ABT est disponible [ici](#).

Le projet d'amélioration de la gestion des migrations régionales «Better Regional Migration Management» (septembre 2021-mai 2022)

Ce projet entend jeter les bases de l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique de l'Est grâce à des politiques fondées sur des données concrètes, en développant les qualifications et les compétences des travailleurs migrants et en impliquant activement les partenaires sociaux dans la consolidation des avancées en matière de développement. Mis en œuvre en Éthiopie, à Djibouti, au Soudan du Sud, au Soudan, en Somalie, au Kenya, en Ouganda, en Tanzanie et au Rwanda, Ce projet couvre 3 piliers connexes d'intervention: i) Établir et renforcer les bases de

l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations (LMMIS); ii) Améliorer l'adéquation, la reconnaissance et le développement des compétences le long d'axes migratoires spécifiques; et iii) Renforcer les capacités des partenaires sociaux à s'engager dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre. Il est financé par le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement.

Ressources

[Bilateral Agreement between The Government of the Republic of Kenya and the Government of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland for Collaboration on Health Care Workforce](#)

«Code de pratique du Royaume-Uni pour le recrutement international des personnels de santé et des services sociaux en Angleterre». Disponible [ici](#)

Union africaine/JLMP (2020) [Mobility and Migration of African Health Workers Post COVID-19](#)

OIT (2021) [Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique](#) – qui comprend une étude de cas relative au Kenya

OIT (2020) [Le COVID-19 et le secteur de la santé](#)

OIT (2019) [Bilateral Labour Migration Agreements in African Union Member States: Taking Stock and the Way Forward](#)

OIT (2019) [Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African region](#)

PSI (2021) [Fiche d'information #1: Les travailleurs.euses migrant.e.s de la santé et des services sociaux face à la pandémie - Ce que nous savons de leur situation](#)

Réseau des Nations Unies sur les migrations (2022) [Guidance on Bilateral labour migration agreements](#).

OMS (2020) [Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé:](#)

¹¹ Présentation de Herbert Beck, Ver.di. Disponible [ici](#).

► Note d'information de l'OIT

Le recrutement de personnels de santé par le biais d'accords bilatéraux de travail (ABT): Kenya et Royaume-Uni

[Rapport du Groupe consultatif d'experts sur l'utilité et l'efficacité du Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé](#)

OMS (2017) [A dynamic understanding of health worker migration](#)

OMS (2010) [Innovations in Cooperation: A guidebook on bilateral agreements to address health worker migration](#)

Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
 1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
 2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
 3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 7239
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org