



# Consortium de recherche sur les migrations de travail (MiWORC)



Project funded by the European Union EU-South Africa Dialogue Facility EuropeAid/132200/L/ACT/ZA. Coordinated by the African Centre for Migration & Society, University of the Witwatersrand

# WP 3 : Etudes sectorielles sur la main-d'oeuvre étrangère peu et très qualifiée en RSA

Zaheera Jinnah, ACMS

Zaheera.jinnah@wits.ac.za

ILO – SADC – IOM Conference

Labour Migration in SADC: Trends, Challenges, Policies and Programmes

21 - 23 August 2013

Birchwood Hotel, Johannesburg



UNITED NATIONS  
UNIVERSITY  
UNU - CRIS





- Structure et dispositif de recherche
- Contexte théorique
- Méthodologie
- Résultats préliminaires : revue des politiques, données statistiques
  - Secteur minier
  - Agriculture commerciale
  - Santé publique
- Suite de l'étude et attendus



Deux modules :

- i) Travailleurs migrants à faible revenu et la dépendance structurelle de l'économie sud-africaine dans les secteurs des **mines, agriculture commerciale, travail domestique et hôtellerie-restauration**; et
- ii) migration de personnel qualifié et développement économique : choix politiques et impacts, focalisation sur les secteurs des **mines et la santé publique**.



## OBJECTIFS:

- Comprendre la nature et les structures de l'emploi des travailleurs migrants peu et très qualifiés en Afrique du Sud
- Décrire systématiquement sa gestion et sa régulation par l'état et les acteurs non-étatiques,
- Analyser de manière critique l'impact des travailleurs migrants étrangers sur le marché du travail sud-africain



## Travail / bas salaires

1. Quel est le rôle des travailleurs migrants peu qualifiés à bas salaires dans l'économie sud-africaine ? Quels sont les secteurs principaux de l'économie qui emploient ce groupe de travailleurs? Quels ont été les principaux changements ces 20 dernières années?
2. Dans quelle mesure les politiques migratoire et de l'emploi sud-africaines sont-elles alignées sur les besoins du marché du travail et de l'économie?
3. Quelles sont les conditions de travail et les dynamiques des lieux de travail rencontrées par ces travailleurs peu qualifiés (Sud-africains et migrants) dans certains secteurs clés ? Quelle est la position des syndicats vis-à-vis de ce groupe de travailleurs?



## Migrants hautement qualifiés

1. Quelle est la **taille et le rôle de la main-d'oeuvre étrangère hautement qualifiée** dans certains secteurs spécifiques de l'économie sud-africaine?
2. Quelles sont **les stratégies de recrutement** des employeurs ?
3. La m.d'o. étrangère hautement qualifiée est-elle **sous-employée, exploitée, suremployée**?
4. **En santé publique**, l'emploi de personnel étranger permet-il de combler le déficit des compétences? Ceci fait-il partie d'une stratégie gouvernementale? Les personnels étrangers sont-ils employés dans des niches spécifiques?
5. **Dans le secteur minier**, le patronat utilise-t-il le personnel étranger pour combler le déficit de compétences ? Cela fait-il partie d'une stratégie de développement des ressources humaines ?
6. **Sur les lieux de travail**, quelles sont les expériences et les perceptions mutuelles des personnels qui travaillent ensemble ? Sont-elles différentes des personnels peu qualifiés ? Des transferts de compétence se produisent-ils?



- Centralité du travail migrant dans la reproduction du système capitaliste sud-africain
- Entretien & reproduction; subvention de la reproduction par la petite agriculture vivrière.
- Restructuration du système ; fin de l'apartheid.
  - Retrait du secteur manufacturier ;
  - Marché du travail sud-africain: taux d'absorption lents
  - Raréfaction des migrations de travail formelles
  - Explosion des migrations de travail informelles et non régulées; autres catégories de migrants qui entrent sur le marché du travail



- **Hypothèse centrale : la crise de la reproduction?**
  - Crise dans le secteur clé > facteur essentiel des nouvelles relations de production ds les années 1990 & 2000
  - Continuation du système mais de façon croissante pour la main-d'oeuvre locale et précarisation de la main-d'oeuvre étrangère
  - Avantage d'une étude inter-sectoriel : dynamiques inter et intra-sectorielles; rôle de l'idéologie (racisme, travail salarié, citoyenneté et xénophobie)





- Recherches préliminaires comprenant revue de la littérature sur tous les secteurs à partir du recensement 2011 et NIDS 2008 ;
- Analyse statistique ;
- Analyse des cadres législatifs et politiques : repérage des principaux processus législatifs et politiques de ces 20 dernières années ;
- Revue des principales publications scientifiques sur les transformations sectorielles et quand disponible sur l'évolution de la main-d'œuvre étrangère par secteur.



## Terrain qualitatif :

- Entretiens de fond avec des travailleurs sud-africains et étrangers (40-60 par secteur)
- Entretiens avec des informateurs clés issus du patronat, des syndicats, et du gouvernement

## Méthodes d'échantillonnage :

- Techniques mixtes (échantillonnage raisonné par secteur, échantillonnage aléatoire ou boule-de-neige sur lieux de travail)

# Résultats préliminaires : Révue du cadre politique



Juxtaposition de mécanismes unilatéraux, bilatéraux et rarement multilatéraux, de régulation de la main-d'oeuvre étrangère

- **La m.d'o. étrangère peu qualifiée** est régulée par les accords bilatéraux et des pratiques administratives fondées sur les besoins des employeurs (*'corporate permits'*; permis d'entreprise)
- La migration et le travail irréguliers sont le résultat de cadres de pol. publ. inadaptés au besoin de l'offre et de la demande
- Les processus de déconcentration, déregulation, et restructuration du secteur minier ont affectés particulièrement les conditions de travail
- Déconnexion entre cadre politique et besoins évident dans la régulation de la **m.d'o. hautement qualifiée**
  - Le nbre total des permis de travail approuvés chaque année est bien inférieur à celui des quotas établis (Waller 2006; Segatti 2012; Erasmus and Breier 2009).
  - En 2011/12, 2 896 permis de compétences rares ont été émis alors que l'objectif annuel était de 18 000 permits (DHA 2012)



**Tableau 1. Proportion des travailleurs étrangers et valeur absolue toutes compagnies, 2010**

	Niveau	
Proportion étrangers	Top management	2,9%
	Senior management	2,3%
	Cadres	2,0%
	Personnel qualifié	1,3%
	Personnel semi-qualifié	2,9%
	Peu qualifié	3,8%
	Temporaire	1,9%
	Total	2,5%
	Etrangers v.a.	Top management
Senior management		2 277
Cadres		7 892
Personnel qualifié		16 769
Personnel semi-qualifié		55 096
Peu qualifié		37 134
Temporaire		11 407
Total		131 798

Source: Commission for Employment Equity, 2011: Différents tableaux cités dans Budlender 2013



**Tableau 2. Profil des travailleurs étrangers toutes compagnies, 2010**

	Niveau	
Profil étrangers	Top management	1%
	Senior management	2%
	Cadres	6%
	Personnel qualifié	13%
	Personnel semi-qualifié	42%
	Peu qualifié	28%
	Temporaire	9%
	Total	100%

Source: Commission for Employment Equity, 2011:  
Différents tableaux cités dans Budlender 2013



**Tableau 3. Secteur d'emploi des personnes par pays de naissance**

Secteurs	Sud-Africains (%)	Etrangers (%)
Domicile	9	10
Agriculture	7	4
Mines et carrières	4	15
Industrie manufacturière	15	13
Energie	1	1
Construction	5	6
Commerce de gros et détail	13	14
Transport et al.	4	2
Intermédiation financières	11	11
Services communautaires, sociaux, et aux personnes	23	13
Ne savent pas	4	4
Manquant	5	5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: Budlender 2013, NIDS 2008 data

# Résultats préliminaires : Syndicats sud-africains



- Une enquête MiWORC réalisée auprès de 60 syndicats indiquent que ceux-ci n'ont pas de position sur les travailleurs étrangers (Tableau 4 ci-dessous).

Politique en place	Pas de politique officielle	Programmes de solidarité interationale en place	Autre
1 National Security Workers Union (NSWU)	53	5	1

- Bien que les syndicats appellent à l'inclusion des travailleurs étrangers, il existe souvent des tensions et des désaccords entre les travailleurs locaux sur le rôle de la main-d'oeuvre étrangère.

# Résultats préliminaires :

## Secteurs – **Agriculture commerciale**



- Petite contribution au PIB mais source d'emploi et de sécurité alimentaire, fournit des liens avec autres secteurs
- Apport en m.d'o. étrangère à travers des accords bilatéraux, les permis d'entreprises, les agences d'intérim, et irrégulièrement par réseaux et intermédiaire
- Effets de la mise en oeuvre du revenu minimum risquent de mener à plus d'exploitation et à l'irrégularité des conditions d'emploi.
- Résultats préliminaires indiquent que les conditions sur les fermes commerciales varient entre exploitation et respect des conditions minimales.





**Tableau 5. Mineurs recrutés par TEBA par mines et sous-traitants, par pays d'origine, 2006-2012**

Année	RSA	Lesotho	Botswana	Swaziland	Mozambique	% étrangers	Total
2006	218 137	46 078	2 992	7 123	46 706	32	321 036
2007	225 949	45 608	2 845	7 099	44 879	31	326 380
2008	243 701	42 851	2 654	6 397	43 004	28	338 607
2009	224 544	38 559	2 357	5 855	39 090	28	310 405
2010	228 370	35 179	1 800	5 009	35 782	25	306 140
2011	240 896	34 583	1 783	4 779	34 940	24	316 981
2012	244 842	30 519	1 527	4 485	31 596	22	312 969

Source: Budlender 2013 sur la base d'un calcul spécifique réalisé par TEBA



**Tableau 6. Mineurs, secteur de l'or, 1990-2006**

Année	Nationaux	Botswana	Lesotho	Mozambique	Swaziland	% étrangers	Total
1990	199 810	14 609	99 707	44 590	17 757	47	376 473
1991	182 226	14 028	93 897	47 105	17 393	49	354 649
1992	166 261	12 781	93 519	50 651	16 273	51	339 485
1993	149 148	11 904	89 940	50 311	16 153	53	317 456
1994	142 839	11 099	89 237	56 197	15 892	55	315 264
1995	122 562	10 961	87 935	55 140	15 304	58	291 902
1996	122 104	10 477	81 357	55 741	14 371	58	284 050
<b>1997</b>	<b>108 163</b>	<b>9 385</b>	<b>76 361</b>	<b>55 879</b>	<b>12 960</b>	<b>59</b>	<b>262 748</b>
1998	97 620	7 752	60 450	51 913	10 336	57	228 071
1999	99 387	6 413	52 188	46 537	9 307	54	213 832
2000	99 575	6 494	58 224	57 034	9 360	57	230 687
2001	99 560	4 763	49 483	45 900	7 841	52	207 547
2002	116 554	4 227	54 157	51 355	8 698	50	234 991
2003	113 545	4 204	54 479	53 829	7 970	51	234 027
2004	121 369	3 924	48 962	48 918	7 598	47	230 771
2005	133 178	3 264	46 049	46 975	6 993	43	236 459
<b>2006</b>	<b>164 989</b>	<b>2 992</b>	<b>46 082</b>	<b>46 707</b>	<b>7 124</b>	<b>38</b>	<b>267 894</b>

Source: Crush and Williams, 2010: 11



**Tableau 7. Mineurs recrutés par TEBA par minerai, 2012**

Année	RSA	Lesotho	Botswana	Swaziland	Mozambique	Total étranger	Total
Or	86 719	16 653	804	3 247	10 447	31 151	117 870
Platine	85 510	5 947	678	801	8 602	16 028	101 538
Charbon	13 915	397		17	392	806	14 721
<b>Total</b>	<b>186 144</b>	<b>22 997</b>	<b>1 482</b>	<b>4 065</b>	<b>19 441</b>	<b>47 985</b>	<b>234 129</b>

Source: Tim le Roux, TEBA, janvier 2013 cité dans Budlender 2013

# Résultats préliminaires : Travailleurs peu qualifiés



- Données et entretiens suggèrent que les travailleurs peu qualifiés étrangers continuent de constituer une part critique de l'économie régionale mais sous des formes différentes (sous-traitance, précarisation), et dans de nouveaux secteurs (travail domestique, hôtellerie)
- Il n'existe pas de politique claire de régulation des entrées de travailleurs peu qualifiés ou de satisfaction des besoins de l'économie. Des arrangements de facto incluent des pratiques irrégulières, des accords bilatéraux et des politiques unilatérales qui négligent les intérêts des travailleurs peu qualifiés – le processus de demande d'asile est le seul moyen d'accéder légalement au marché du travail

# Résultats préliminaires : Secteurs – Santé publique



## Cadre de politique publique

- **Contexte:** Faible ratio de médecins / patients dans les zones rurales sud-africaines et généralement dans le secteur public; présence non négligeable de praticiens étrangers dans les grands hôpitaux publics et les zones rurales
- Différentes catégories d'emploi : permanent, temporaire, stages
- Le ministère de la Santé (Foreign Wkforce Management) est le seul ministère à avoir négocié une exemption avec le min. de l'Intérieur (pouvoir de l'association nationale des praticiens sud-africains HPCSA) et à mettre en œuvre un système administratif parallèle d'accréditation et de permis de travail;
- Seule entrée légale dans le système pour les ressortissants de la SADC et UA est le système d'asile mais déconnection : pas de détection des compétences parmi les DA/R pour accélérer la reconnaissance des compétences et le recrutement



## Développement du cadre politique

- **Min. Santé : Programme de gestion m.d'o. répond essentiellement aux stratégies déterminées par des acteurs externes:** a/ nb croissant de praticiens étrangers de la SADC et UA; b/HPCSA & SANC (niveau et transformation)
- **Objectifs à court terme :** compréhension restrictive des recommandations de l'OMS; compréhension limitée des dynamiques de circulation des compétences dans la région
- **Gestion des données médiocre :** Min.Santé ne possède pas de stats sur étrangers employés; capacités de planification limitées, inexistantes pour les transferts de compétences.
- **Coordination entre niveaux national / provincial / municipal et universitaire déficiente :** politiques conçues de manière isolées ; grande discrétion des associations de praticiens et de l'administration / AHP (organisation non lucrative): palie les déficiences du min. Santé
- **Pas de stratégie régionale au-delà de la position anti-brain-drain :** préférence pour des partenariats politiques (Cuba).



## Recrutement

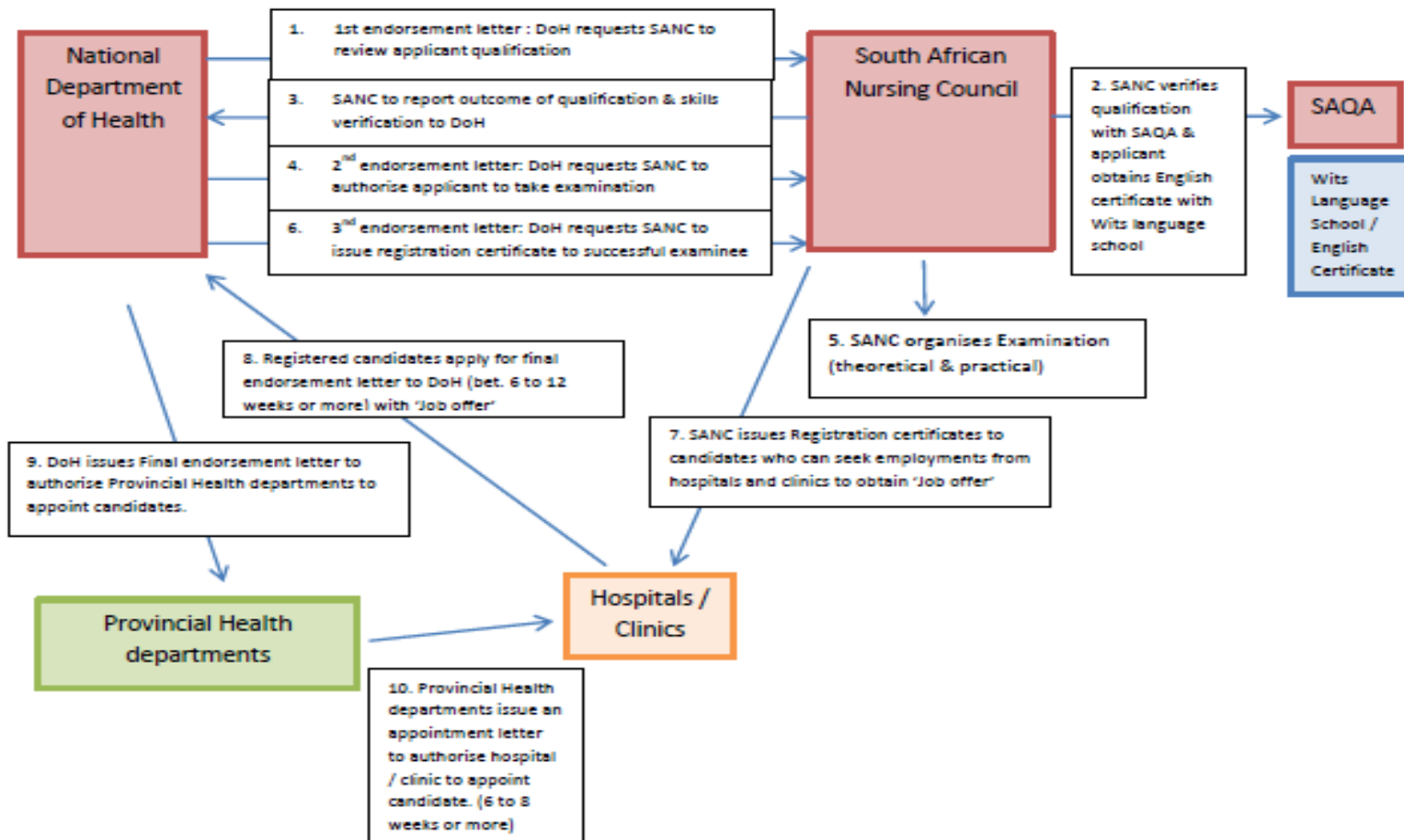
- **Processus de recrutement extr. longs** (années 2000: dvlpmt ad hoc du système): processus ont gagné en clarté mais toujours extr. bureaucratiques (Voir graphique). Produisent **découragement, perte de compétences, sous-emploi**.
- **Défi principal** : position ultra-restrictive sur brain drain a pour effet de faire fonctionner le système à travers la procédure d'asile. Crée réseaux de corruption, instabilité et stigmatisation des personnels.
- **Coordination déficiente entre les niveaux provinciaux et les hôpitaux.**

## Emploi

- **Concentration** dans les grands hôpitaux, zones péri-urbaines et rurales
- **Multiplication des postes**, souvent dans des conditions illégales (locum / remplacements) pour compenser le temps passé à intégrer le système ou à obtenir des conditions plus stables / correspond aussi à un accroissement des exigences des personnels locaux.
- **Main d'œuvre peu organisée, individualiste, mais souvent syndiquée pour infirmiers (DENOSA)**



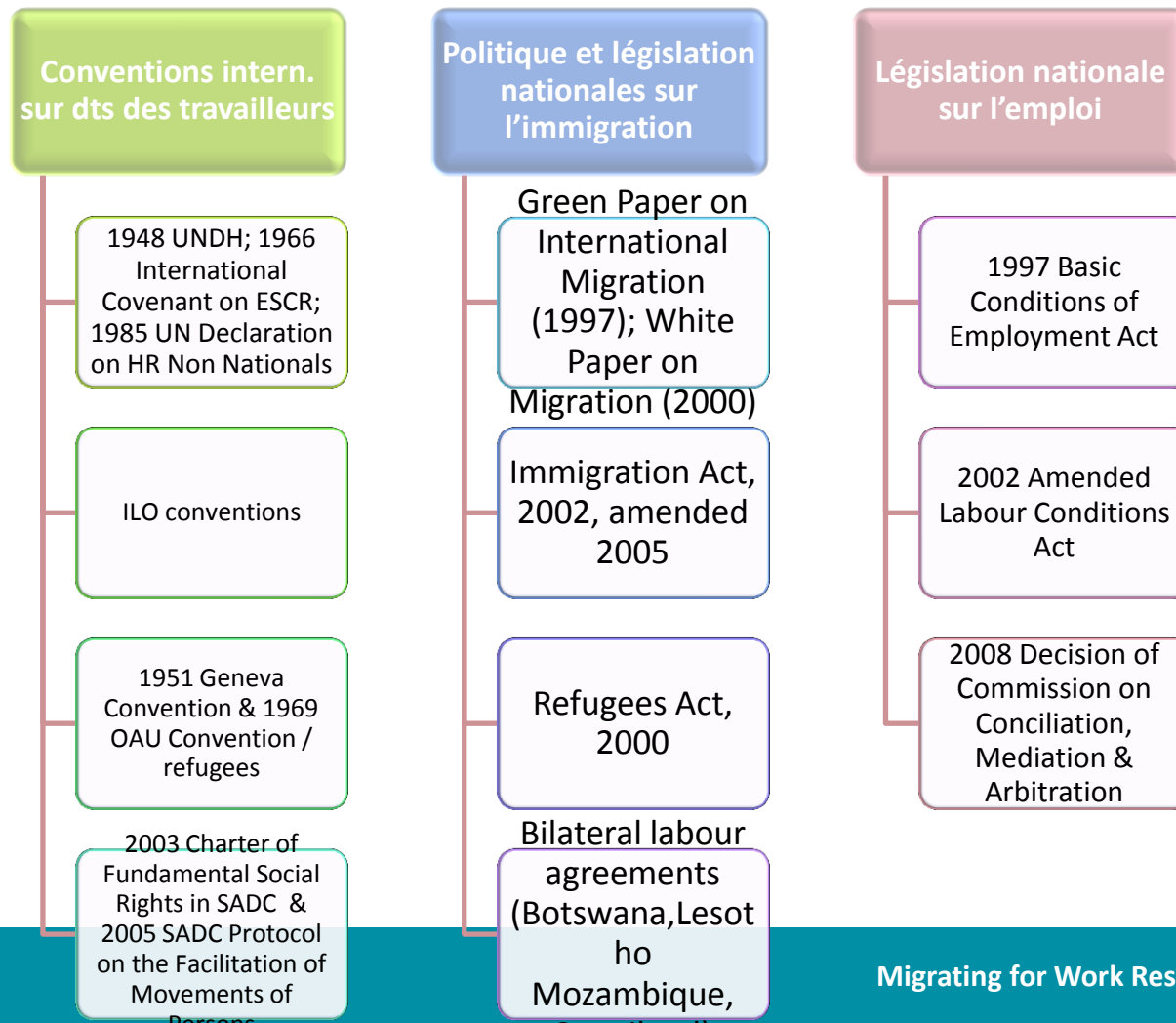
Graph 1. Foreign nurses' qualification and recruitment process. South African public health sector. 2013







## Politique d'immigration sud-africaine et conventions internationales





- Finalisation des terrains ds 4 secteurs (mines, santé, travail domestique, et hôtellerie prévue pour octobre 2013)
- Analyse approfondie des données d'ici à déc. 2013

## Délivrables prévus pour avril 2014 :

- Notes de cadrage
- Articles scientifiques
- Dialogues politiques

# Contacts



## **WP 3 (Secteurs) Coordinatrice:**

Zaheera Jinnah

[zaheera.jinnah@wits.ac.za](mailto:zaheera.jinnah@wits.ac.za)

Travailleurs qualifiés:

Aurelia Segatti

[Aurelia.wakabwe@wits.ac.za](mailto:Aurelia.wakabwe@wits.ac.za)

[www.miworc.org.za](http://www.miworc.org.za)