

## Questions et réponses

### Webinaire « World of PES » : les Philippines

### Ministère du Travail et de l'Emploi des Philippines (DOLE) et WAPES

25 juin 2025, 10h00 – 11h00 (CEST), ZOOM

1. (1.) L'OIT, entre autres, encourage les partenariats public-privé (PPP) dans la prestation de services publics d'emploi de première ligne, en particulier dans la mesure où ceux-ci soutiennent les demandeurs d'emploi socialement défavorisés ou marginalisés. Quelle est l'approche des PPP aux Philippines, par exemple dans le fonctionnement des PESO ? (2) Quelle est l'approche des services d'emploi pour les personnes en situation de handicap aux Philippines ?

**Réponse du DOLE :** Les PESO collaborent activement avec les employeurs privés, en particulier lors de leurs salons de l'emploi organisés régulièrement, auxquels les employeurs peuvent participer et qui leur servent de plateformes directes pour mettre en relation les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi. Ces partenariats sont également essentiels à la mise en œuvre de programmes d'employabilité pour les jeunes et les adultes, tels que le Programme spécial pour l'emploi des étudiants (SPES) et JobStart Philippines, qui impliquent souvent la participation du secteur privé dans la formation, le mentorat et le placement.

Dans le secteur de l'éducation, les écoles privées et les établissements de formation concluent des protocoles d'accord avec le ministère afin de se constituer en agences de placement (JPOs), qui sont des unités de facilitation de l'emploi sur les campus qui aident les étudiants et les diplômés à faire la transition vers le marché du travail. Il existe actuellement environ 385 JPOs dans tout le pays.

Les PESO collaborent également avec des ONG et des organisations communautaires afin de fournir des services d'aide à l'emploi adaptés aux groupes défavorisés et marginalisés, notamment les personnes handicapées, les parents isolés et les jeunes déscolarisés.

En ce qui concerne les services d'emploi destinés aux personnes handicapées, ceux-ci sont régis par la loi n° 7277 (Magna Carta for Persons with Disabilities), telle que modifiée par la loi n° 10524, et soutenus par l' n° 15, s. 2023, du

ministère du Travail et de l'Emploi. Ces lois imposent l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap dans les secteurs public et privé.

Les PESO sont les premiers prestataires d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées. Ils proposent des services de placement, d'orientation professionnelle, d'orientation vers des formations professionnelles et organisent des salons de l'emploi accessibles. Ils sont également enregistrés dans le système public d'information sur l'emploi, qui recense des milliers d'offres d'emploi proposées par des employeurs prêts à embaucher des personnes handicapées. Les PESO travaillent également en étroite collaboration avec les employeurs afin d'identifier les postes adaptés, de fournir des conseils en matière d'intégration sur le lieu de travail et d'orienter les personnes en situation de handicap vers des programmes tels que JobStart, SPES et des stages dans la fonction publique.

## **2. Le SPE des Philippines a-t-il atteint un niveau de maturité dans les secteurs de la numérisation et de l'IA ?**

**Réponse du DOLE :** Les Philippines intensifient actuellement la transformation numérique des opérations des PESO grâce à la feuille de route pour la numérisation des PESO, qui a depuis été approuvée par le Sénat philippin. Si certaines collectivités locales dépendent encore de processus manuels, l'objectif est d'institutionnaliser 80 % des PESO dans un délai de deux ans et de former 90 % du personnel aux technologies numériques. Le placement basé sur l'IA et l'analyse prédictive sont en cours d'introduction afin d'améliorer la précision du placement et de réduire le temps nécessaire à la mise en relation des candidats et des employeurs de 30 %.

## **3. Quelle est la relation entre les PESO, les agences pour l'emploi privées et les portails d'emploi privés ? Sont-ils tenus de signaler aux PESO les offres d'emploi et les placements qu'ils facilitent ? Existe-t-il une intégration des données ? Les PESO leur offrent-ils des récompenses pour le signalement des placements ?**

**Réponse du DOLE :** La relation entre les PESO, les employeurs privés et les portails d'emploi se concrétise souvent par l'organisation conjointe de salons de l'emploi auxquels ils sont invités à participer aux côtés des employeurs locaux. Un autre domaine clé de collaboration est la publication croisée des offres d'emploi sur le portail PhilJobNet. Les entités privées qui choisissent de s'associer aux PESO peuvent voir leurs offres publiées sur PhilJobNet, ce qui augmente leur visibilité auprès d'un plus large bassin de demandeurs d'emploi enregistrés auprès des PESO à l'échelle nationale.

Bien qu'il n'existe actuellement aucun système officiel d'intégration des données entre les PESO et les agences pour l'emploi privées ou les portails d'emploi, des mécanismes de suivi sont en place pour suivre les résultats en matière de facilitation de l'emploi. Ces données sont contrôlées chaque mois

par le biais du système de rapport statistique sur les performances (SPRS) du DOLE. En outre, les efforts en cours pour la numérisation et la modernisation du système d'information sur le marché du travail dans le cadre de la feuille de route pour la numérisation des PESO visent à améliorer l'interopérabilité, à encourager le partage des données et à créer une base de données sur le marché du travail plus intégrée à l'avenir.

Les employeurs participants affichant des taux de placement élevés sont prioritaires pour participer aux activités lancées par le DOLE, telles que les salons de l'emploi.

#### **4. Comment vous assurez-vous que les demandeurs d'emploi placés sont rémunérés de manière efficace et efficiente par les employeurs ?**

**Réponse du DOLE :** Le ministère du Travail et de l'Emploi souligne l'importance de l'inspection du travail dans le système d'administration du travail en tant que mécanisme principal pour assurer la fonction fondamentale de l'application du droit du travail et le respect effectif de celui-ci, y compris le respect des normes du travail en matière de paiement du salaire minimum.

Si, dans la plupart des cas, l'inspection du travail s'applique aux établissements de taille moyenne, des directives plus strictes sont utilisées pour les établissements dont la nature des activités expose les travailleurs à des risques pour la santé, l'hygiène et la vie. Parmi ces lois, on peut citer l'interdiction d'employer des personnes de moins de 18 ans dans les établissements produisant des matières inflammables, les exigences en matière d'hygiène pour les établissements de transformation des aliments et l'utilisation obligatoire d'EPI dans certains établissements tels que les entreprises de construction et les hôpitaux. D'autre part, l'autorégulation est utilisée dans les grandes entreprises syndiquées où les relations de travail sont déjà établies afin de garantir le respect des normes du travail. En outre, des services consultatifs tels que la formation et l'éducation et les visites d'assistance (TAV) visent à promouvoir le respect volontaire de la législation du travail dans les petites et moyennes entreprises.

#### **5. Quelles sont les principales caractéristiques du système d'allocations de chômage ? Quelle proportion de salariés est couverte ? Comme il a été mis en place récemment, dispose-t-on d'informations sur ses effets sur les transitions professionnelles et l'emploi informel ?**

**Réponse du DOLE :** Aux Philippines, le système d'allocations de chômage est principalement géré par le système de sécurité sociale (SSS) pour les salariés du secteur privé, avec un accent particulier sur le programme d'allocations de chômage introduit par la loi n° 11199 ou loi sur la sécurité sociale de 2018. Le programme UIB fournit une aide financière aux membres éligibles qui ont perdu leur emploi de manière involontaire. Pour être éligibles, les membres doivent être âgés de moins de 60 ans au moment de la cessation d'emploi (à l'exception de certaines professions dans le secteur minier et les courses

hippiques) et avoir cotisé au moins 36 mois à la SSS, dont 12 au cours des 18 mois précédant immédiatement la cessation d'emploi. La cessation d'emploi doit être due à des causes autorisées telles que définies par le Code du travail, telles que le licenciement économique, la réduction des effectifs ou la fermeture de l'entreprise, et le membre ne doit pas avoir bénéficié d'une UIB au cours des trois dernières années.

La couverture du système d'allocations de chômage est limitée aux salariés du secteur privé qui cotisent activement à la SSS.

Le système d'allocations de chômage étant relativement récent, on ne dispose pas encore de données complètes sur ses effets à long terme. Toutefois, d'après les premières observations, l'existence d'allocations de chômage incite davantage de travailleurs à s'inscrire à la SSS. Cet accès à un filet de sécurité peut, à son tour, favoriser une participation accrue à l'emploi formel.

## **6. Quelle approche utilisez-vous pour inciter les employeurs à publier leurs offres d'emploi par l'intermédiaire des PESO ?**

**Réponse du DOLE :** En tant que guichet unique pour la facilitation de l'emploi, les PESO fournissent gratuitement une aide au recrutement aux employeurs, notamment en organisant des salons de l'emploi, en facilitant la sélection des candidats grâce au système public d'information sur l'emploi et en donnant accès à des bases de données de demandeurs d'emploi. Les employeurs sont encouragés à publier leurs offres d'emploi sur PhilJobNet, dans le cadre de leur partenariat avec les PESO, ce qui les aide également à remplir leurs obligations en matière de responsabilité sociale des entreprises et à atteindre leurs objectifs locaux en matière de formation et d'embauche.

## **7. Merci pour ces informations. Quelle est la forme des PESO aux Philippines ? Sont-ils centralisés ou décentralisés ? Comment la formation des agents des PESO est-elle dispensée au niveau des provinces ou des municipalités ?**

**Réponse du DOLE :** Les PESO sont décentralisés et fonctionnent sous l'autorité des collectivités locales par l'intermédiaire de leurs dirigeants locaux respectifs. Parallèlement, le DOLE, par l'intermédiaire du Bureau de l'emploi local, assure la supervision technique et dispense des formations de renforcement des capacités aux PESO afin de leur permettre d'acquérir des compétences en matière de facilitation de l'emploi. La formation des agents PESO est dispensée en cascade par le bureau central du DOLE aux responsables régionaux via un programme national de formation des formateurs. Ce programme utilise un manuel standardisé sur les services publics de l'emploi qui comprend 12 modules dispensés sous forme interactive et modulaire.

**8. Nous souhaitons en savoir plus sur le module Jobstart lié au SCST (Formation en compétences générales/transversales). Pourrions-nous obtenir plus d'explications ou collaborer ensemble ? Comment les PESO créent-ils une base de données et assurent-ils le suivi et l'évaluation des groupes vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées, les jeunes et les femmes ?**

**Réponse du DOLE :** Des discussions exploratoires sont en cours avec la TESDA (Autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences) afin que les bénéficiaires du JSP (programme JobStart) qui ont suivi les modules SCST et TTI puissent obtenir le NCI afin d'augmenter les chances d'employabilité des jeunes. Les modules de la TESDA et du DOLE doivent être comparés afin de déterminer les révisions nécessaires. La révision finale des modules nécessitera un financement ainsi qu'un renforcement des capacités des formateurs.

**9. Merci pour ces détails et explications concernant les zones rurales. Quelles sont les stratégies du PESO pour changer la mentalité des demandeurs d'emploi afin qu'ils acceptent de travailler en zone urbaine, et pour sensibiliser les habitants des zones rurales qui ne connaissent pas encore l'IA et manquent de connaissances technologiques ?**

**Réponse du DOLE :** L'une des stratégies clés consiste à organiser des salons de l'emploi localisés. Cela permet d'apporter des opportunités d'emploi directement aux communautés rurales, plutôt que d'organiser des salons de l'emploi qui obligent les demandeurs d'emploi ruraux à se rendre dans les grandes villes. Les PESO coordonnent avec les autorités locales l'organisation de ces salons de l'emploi au niveau des municipalités ou des barangays. Ces événements réunissent des employeurs locaux et urbains, offrant aux demandeurs d'emploi une vision plus claire de l'éventail des possibilités disponibles, y compris celles qui se trouvent en dehors de leur localité immédiate. En complément, les PESO coordonnent activement avec les industries et les entreprises locales de la province ou de la municipalité afin d'identifier les compétences recherchées et de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les opportunités pertinentes.

En outre, dans le cadre du programme de soutien au développement de carrière, le personnel des PESO est formé pour dispenser des séances de conseil individuelles et collectives, afin d'aider les demandeurs d'emploi ruraux à explorer leurs aspirations personnelles, à évaluer les avantages et les inconvénients du travail en milieu urbain et à renforcer leur confiance en leurs compétences.

**10. Outre les programmes de formation professionnelle ou de placement, existe-t-il des politiques en faveur des jeunes, y compris des NEET (Nini), qui offrent une aide financière directe ? Par exemple, une aide pour les frais de subsistance, une aide au loyer mensuel pour les jeunes vivant dans**

## les grandes villes ou une aide aux frais de transport pour se rendre à des entretiens d'embauche.

**Réponse du DOLE :** Oui, il en existe. Nous tenons à vous informer que les Philippines ont promulgué la loi n° 11261, également connue sous le nom de « First Time Jobseekers Assistance Act » (loi sur l'aide aux personnes à la recherche d'un premier emploi). Cette loi vise à aider les personnes à la recherche d'un premier emploi (FTJ) en leur fournissant gratuitement les documents administratifs généralement requis pour postuler à un emploi, que ce soit au niveau local ou à l'étranger. Il s'agit notamment des certificats de casier judiciaire, des actes de naissance et/ou de mariage, des certificats médicaux délivrés par un hôpital public, des relevés de notes délivrés par les collèges et universités publics, entre autres.

### 11. Comment les employeurs reconnaissent-ils ou apprécient-ils le programme de transition entre l'éducation et l'emploi ?

**Réponse du DOLE :** Les employeurs philippins reconnaissent et apprécient généralement les programmes de transition entre l'éducation et l'emploi en nouant des partenariats avec le ministère du Travail et de l'Emploi dans le cadre des programmes JobStart et Special Program for Employment of Students, pour leur rôle dans la préparation des jeunes à l'entrée sur le marché du travail. Ces programmes permettent aux bénéficiaires d'acquérir des compétences pratiques et une expérience professionnelle, ce qui les rend plus attractifs pour les employeurs potentiels, tout en offrant des incitations qui renforcent leur attractivité pour les entreprises.

Le programme JobStart vise à améliorer l'employabilité des jeunes Philippines grâce à une formation aux compétences de la vie courante afin de développer des compétences non techniques/fondamentales essentielles, des compétences techniques et des stages qui offrent une expérience professionnelle pratique.

Le programme spécial pour l'emploi des étudiants (SPES) s'adresse aux étudiants et aux jeunes déscolarisés, en leur proposant des emplois temporaires pendant les vacances d'été ou de Noël. Cela permet aux participants de gagner de l'argent pour financer leurs études et d'acquérir une expérience professionnelle concrète.

Les employeurs qui participent au SPES bénéficient d'un modèle de partage des coûts dans lequel ils ne paient qu'une partie du salaire des participants, le reste étant subventionné par le gouvernement.

### 12. La collaboration avec les universités vise-t-elle à aider les individus à acquérir des qualifications ? Ou la coopération s'effectue-t-elle uniquement avec les écoles professionnelles ?

**Réponse du ministère du Travail et de l'Emploi :** Oui, les bureaux d'aide à l'emploi (Job Placement Offices, JPO) présents dans les différentes universités et établissements d'enseignement supérieur du pays constituent le moyen le

plus accessible pour établir des liens et une collaboration entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement afin de garantir que les diplômés répondent aux exigences du secteur privé. Ces bureaux servent de passerelle entre le monde universitaire et le marché du travail, en veillant à ce que les diplômés aient accès à des services d'orientation professionnelle, de placement et d'information sur le marché du travail. Les JPOs collaborent avec les agences publiques pour l'emploi (PESO), les employeurs et les établissements de formation afin d'améliorer l'employabilité et la préparation de la main-d'œuvre. Ils contribuent également à faciliter les stages, l'apprentissage et les liens avec l'industrie afin d'aligner les compétences des étudiants sur les besoins du marché du travail.

### 13. Quel est le taux de chômage aux Philippines ?

**Réponse du DOLE :** Le taux de chômage du pays est tombé à 3,9 % en mai, contre 4,1 % le mois précédent, a annoncé mardi 8 juillet l'Autorité statistique des Philippines (PSA).

<https://business.inquirer.net/534610/philippines-unemployment-rate-dropped-to-3-9-in-may>

### 14. Quelle est la contribution de la diaspora à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour la promotion de l'emploi ?

**Réponse du DOLE :** La diaspora philippine contribue de manière significative à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour la promotion de l'emploi par le biais de plusieurs axes clés. L'une des contributions les plus importantes est celle des envois de fonds des travailleurs philippins à l'étranger (OFW). Au-delà de la satisfaction des besoins fondamentaux, ces fonds alimentent souvent les activités entrepreneuriales de leur famille, telles que la création de petites entreprises comme des magasins de détail, des stands de restauration ou des prestataires de services.

En outre, elles améliorent les perspectives d'emploi grâce au transfert de compétences et de connaissances. Les Philippins qui rentrent au pays après avoir travaillé à l'étranger ramènent souvent avec eux l'expertise acquise dans des domaines tels que la technologie, la santé, l'ingénierie ou l'hôtellerie.

### 15. Quelle est la politique nationale en matière de migration de main-d'œuvre ?

**Réponse du DOLE :** Aux Philippines, les politiques de migration de main-d'œuvre visent à offrir des avantages, une protection sociale et une protection aux travailleurs migrants eux-mêmes, à leurs familles restées dans le pays et à la société dans son ensemble. Elles mettent l'accent sur la réglementation, la protection, la réintégration et le soutien aux familles des travailleurs migrants.

La réglementation comprend un certain nombre d'interventions officielles, notamment le recrutement et le placement des travailleurs. Les OFW sont également protégés. Avant leur déploiement, ils sont inscrits à une assurance maladie, à une assurance vie et à la sécurité sociale. Les bureaux des travailleurs migrants (MWO), situés dans les ambassades et les consulats des Philippines à travers le monde, veillent à la protection des droits, des avantages et du bien-être des travailleurs migrants philippins.

En outre, le DOLE et le ministère des Travailleurs migrants ont récemment signé une circulaire conjointe sur la création d'un réseau national de réintégration (NRN) pour les travailleurs philippins expatriés (OFW) et leurs familles. Ce mémorandum vise à mettre en place un programme national de réintégration complet, qui nécessite une approche globale de l'ensemble du gouvernement et de la société, ainsi que la participation d'autres organismes gouvernementaux et parties prenantes, afin de soutenir pleinement la réintégration productive des OFW et de leurs familles et de répondre à leurs besoins multiples.