

ATELIER DE FINALISATION DU
PROGRAMME DE FORMATION
POUR ADMINISTRATEURS DU
TRAVAIL / ATTACHES DE
TRAVAIL SUR LA
GOUVERNANCE DE
MIGRATION DE TRAVAIL ET DE
FORMATION DES FORMATEURS

26 – 29 novembre 2019

Hôtel Le Diwan MGALLERY, Rabat, Maroc

RAPPORT



SOMMAIRE

SIGLES ET ABREVIATIONS	3
INTRODUCTION.....	4
OUVERTURE ET CADRAGE DE L'ATELIER.....	6
◇ <i>Ouverture</i>	<i>6</i>
◇ <i>Vue d'ensemble des résultats de l'atelier de Yaoundé.....</i>	<i>7</i>
◇ <i>Approche méthodologique de l'atelier</i>	<i>9</i>
AMELIORATION DES CONNAISSANCES ET DES APTITUDES DES FORMATEURS.....	10
◇ <i>Caractéristiques de l'apprentissage participatif</i>	<i>10</i>
◇ <i>Outils et techniques d'animation participative.....</i>	<i>11</i>
◇ <i>Simulation – Mise en application</i>	<i>13</i>
AMELIORATION DES FICHES TECHNIQUES DU FORMATEUR.....	14
CONCLUSION	16
◇ <i>Perspectives.....</i>	<i>16</i>
◇ <i>Clôture de l'atelier.....</i>	<i>18</i>
ANNEXES :.....	19
◇ <i>Annexe 1 : Liste des participants.....</i>	<i>19</i>
◇ <i>Annexe 2 : Fiches techniques des modules de formation initiale</i>	<i>21</i>
▪ <i>Module 1 : Théories générales de la migration du travail.....</i>	<i>21</i>
▪ <i>Module 2 : Cadre juridique, institutionnel et politique de la migration de travail</i>	<i>25</i>
▪ <i>Module 3 : Initiation à l'exploitation des données statistiques de la migration sur le marché du travail.....</i>	<i>30</i>
▪ <i>Module 4 : Coopération internationale dans le cadre de la migration de la main d'œuvre</i>	<i>33</i>
▪ <i>Module 5 : Protection du travailleur migrant.....</i>	<i>36</i>

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACLAE	:	Arab Center for Labour Administration and Employment
ARLAC	:	African Regional Labour Administration Centre
CEA	:	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
CEDEAO	:	Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest
CER	:	Communautés Economiques Régionales
CRADAT	:	Centre Régional Africain d'Administration du Travail
CUA	:	Commission de l'Union Africaine
ENA	:	Ecole Nationale d'Administration
ENAM	:	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
GIZ	:	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
JLMP	:	Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre
MTIP	:	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle du Maroc
OIM	:	Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
UA	:	Union Africaine
UE	:	Unité d'Enseignement

INTRODUCTION

Le Programme Conjoint sur la Gouvernance des Migrations de Main-d'œuvre pour le Développement et l'Intégration en Afrique (JLMP) est une entreprise commune à long terme entre la CUA, le BIT, l'OIM, la CEA et le PNUD. Il s'agit d'un instrument dédié à la mise en œuvre du cinquième domaine prioritaire de la Déclaration et du Plan d'action sur l'emploi, la réduction de la pauvreté et le développement inclusif.

L'objectif général de JLMP est de « renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, conformément à la loi et avec la participation des principaux acteurs au sein des gouvernements, des parlements, des partenaires sociaux et des migrants, des organisations internationales, des ONG et des organisations de la société civile ». Cet objectif sera atteint grâce à deux objectifs spécifiques : (1) renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, et (2) soutenir la mise en œuvre des normes et des politiques en matière de migration de la main-d'œuvre. Pour lancer le programme de manière significative mais réaliste, un projet de trois ans (juillet 2018 - juin 2021) a été mis en place.

L'une des stratégies essentielles du projet est axé sur « La modernisation des institutions du travail et des organisations de partenaires sociaux pour leur permettre de gérer la gouvernance, les politiques et l'administration des migrations de main-d'œuvre ». C'est dans ce contexte que la Stratégie de Renforcement des Capacités et de Formation en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre a été élaborée après un atelier technique à Casablanca, Maroc, en 2018. La stratégie a identifié des mesures clés pour les administrateurs et les attachés du travail, avec pour objectif spécifique de « renforcer la capacité des États membres à concevoir et à coordonner la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre ». Une partie de ces mesures comprend : (i) la révision des programmes de formation initiale des administrateurs du travail à la migration de travail et d'autres sujets liés à la migration, (ii) la formation de formateurs des Ecoles Nationales d'Administration (ENAs) et des Centres Régionaux d'Administration du Travail (CRADAT), (iii) la formations continue pour les administrateurs et les attachés du travail, (iv) les visites d'échange et ateliers de formation pour les attachés du travail. Ces mesures seront mises en œuvre dans le cadre de l'Initiative de l'UA sur pour le renforcement des capacités des administrateurs/attaches du travail sur la gouvernance de la migration de la main d'œuvre.

Suite à l'élaboration du curriculum de formation initiale et continue des administrateurs du travail sur la gouvernance de la migration de travail¹, la Commission de l'Union Africaine (CUA) a organisé l'atelier de finalisation du programme de formation pour administrateurs du travail/attaches de travail sur la gouvernance de migration de travail et de formation des formateurs du 26 au 29 Novembre 2019 à Rabat, Maroc.

L'objectif global de cet atelier était de renforcer les capacités des formateurs des écoles nationales d'Administration, et du CRADAT sur la gouvernance de la migration de la main d'œuvre. De façon spécifique, l'atelier devait permettre de :

- Finaliser les modules des programmes de formation initiale des administrateurs du travail et attaches du travail élaborés lors de l'atelier de Yaoundé ;
- Améliorer les aptitudes et les connaissances des formateurs en ingénierie de la formation adaptée à la gouvernance de la migration du travail ; et
- Préparer les sessions de formation pilotes pour les bénéficiaires des Etats Membres.

Organisé avec l'appui de la GIZ, l'atelier a regroupé une trentaine de représentants² des Ecoles Nationales d'Administration du Benin, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Maroc, du Niger, de la République Démocratique du Congo, du Sénégal, du Togo, et de la Tunisie, du Centre Africain Régional d'Administration du Travail (CRADAT), de la CUA, de la GIZ, de l'OIM. Des experts indépendants ont également pris part aux travaux.

Le présent rapport fait état des résultats clés de l'atelier.

¹ Atelier de Développement des Curricula de Formation Destines aux Administrateurs du Travail sur la Gouvernance de la Migration de Travail. CRADAT, Yaoundé – Cameroun, 4 – 6 Septembre 2019.

² La liste des participants est disponible en annexe.

OUVERTURE ET CADRAGE DE L'ATELIER

◇ OUVERTURE

La cérémonie d'ouverture a été marquée par deux interventions, notamment celles de Mr Karim ISBAYENE, Directeur de la coopération internationale et du partenariat, représentant le Ministre du travail et de l'insertion professionnelle du Royaume du Maroc ; et de Mr Oumar DIOP, Coordonnateur JLMP, représentant la Commission de l'Union Africaine.

Mr Oumar DIOP a remercié le gouvernement marocain pour avoir accueilli ce deuxième atelier réunissant les formateurs des ENAs et du CRADAT. Il a rappelé que l'activité s'insère dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de renforcement de capacité des institutions du marché du travail dans la gestion de la migration du travail, qui a été développée suite à un atelier tenu à Casablanca en septembre 2018. Mr Diop a souligné que les politiques continentales vont induire un accroissement des flux migratoires de main d'œuvre dans le continent, ce qui induit une meilleure préparation de l'administration du travail à remplir ses fonctions dans un marché du travail de plus en plus intégré au niveau continental et régional. Dans ce contexte, le partenariat avec les ENAs en tant que structures de formation des administrateurs du travail représente un levier stratégique et opérationnel dans la réalisation des objectifs de la Stratégie de Renforcement de capacités. De même, l'appropriation de la Stratégie et l'intégration des modules de formation des administrateurs du travail par les organes de décisions de structures comme le CRADAT, l'ARLAC et l'ACLAE reste fondamental pour faire face aux défis à venir. Mr Diop a souhaité plein succès aux travaux de l'atelier et réitéré la disponibilité de la Commission à poursuivre le chemin avec les institutions et experts des Etats Membres.

Dans son mot d'ouverture, Mr Karim ISBAYENE a remercié la Commission de l'Union Africaine pour l'initiative de réunir les formateurs des administrateurs de travail des pays francophones suite à l'atelier de Yaoundé. Le représentant du Ministre a rappelé le rôle clé des administrateurs du travail dans l'élaboration et la mise en œuvre efficiente des politiques en lien avec la migration du travail. Ceux-ci doivent notamment prendre part à l'élaboration des accords régionaux et à l'harmonisation des politiques nationales avec les cadres internationaux et régionaux pertinents. Soulignant que l'intégration de curriculum de formation est une activité de réforme importante, il a présenté les efforts du Maroc pour l'insertion de formation spéciale pour les inspecteurs de travail sur la réglementation du travail sous la direction du Ministère. Déclarant l'atelier ouvert, le représentant du Ministre a souhaité plein succès aux travaux.

◇ VUE D'ENSEMBLE DES RESULTATS DE L'ATELIER DE YAOUNDE

Afin de permettre aux participants d'avoir une bonne compréhension du contexte et des enjeux de l'atelier, Mme Evelyne Nkeng Peh, Conseillère en Migration a la CUA a présenté les résultats de **l'atelier de développement des Curricula de Formation Destines aux Administrateurs du Travail sur la Gouvernance de la Migration de Travail (Atelier de Yaoundé)**, tenu au CRADAT à Yaoundé – Cameroun du 4 – 6 Septembre 2019. Cette présentation a également permis de rappeler le contexte de la tenue de cet atelier.

Afin de faciliter la mise en œuvre du JLMP, un Projet Prioritaire Triennal est actuellement mis en œuvre par la Commission de l'Union Africaine soutenue par la GIZ, l'OIT et l'OIM. Une des réalisations principales du Projet Prioritaire Triennal à ce jour est l'élaboration d'une Stratégie de Renforcement des Capacités et de Formation en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre, ciblant les autorités en charge de la migration, les institutions du marché du travail dans les Etats membres et les CERs, ainsi que les partenaires sociaux et les parlements. La stratégie a identifié des mesures clés pour les administrateurs et les attachés du travail, avec pour objectif spécifique de « renforcer la capacité des États membres à concevoir et à coordonner la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre ». Afin d'apporter une réponse durable aux besoins en renforcement des capacités de ce groupe cible très spécifique, la Commission de l'Union Africaine a mis en place l'Initiative de renforcement des administrateurs/attaches du travail sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre.

L'objectif global de l'Initiative est de fournir un appui actualisé en renforcement des capacités et formation (long terme et court terme) aux administrateurs du travail dans le domaine de la gouvernance de la migration de la main d'œuvre, à travers le renforcement des capacités des ENAs et CRADATs. Ses objectifs spécifiques sont de :

- Concevoir des modules et autres outils de renforcement des capacités pour la formation initiale et continue des administrateurs du travail sur la gouvernance de la migration de la main d'œuvre,
- Renforcer les capacités des formateurs des ENAs et des CRADAT sur la gouvernance de la migration de la main d'œuvre,
- Conduire des activités pilotes de formation/renforcement des administrateurs de travail/ attaches de travail, et
- Mettre à disposition les modules et autres outils de formation pour leur intégration dans la formation initiale et continue des administrateurs du travail.

Ainsi, l'objectif global de l'atelier de Yaoundé était de concevoir les modules et les méthodologies de formation/renforcement des capacités pour les formations initiales et continues des administrateurs du travail et des attachés de travail, sur la base de la stratégie de renforcement des capacités du JLMP. Cet atelier a eu pour résultats clés :

- L'analyse de l'offre de service actuelle des administrateurs du travail y compris l'identification de services additionnels requis pour une meilleure gouvernance de la migration de la main d'œuvre,
- L'identification des besoins en formation des administrateurs du travail en lien avec la gouvernance de la migration de la main d'œuvre,
- L'analyse des offres de formation actuelles par les CRADAT et les ENAs, et
- L'élaboration d'un curriculum avec 5 modules clés, à savoir :
 - ~ Thème 1 : Théories générales de la migration du travail,
 - ~ Thème 2 : Cadre juridique, institutionnel et politique de la migration de travail,
 - ~ Thème 3 : Systèmes d'information et données statistiques sur la migration de travail,
 - ~ Thème 4 : Coopération internationale dans le cadre de la migration de main d'œuvre,
 - ~ Thème 5 : Protection du travailleur migrant.

L'atelier a également permis de définir des mesures clés pour l'identification des membres du pool de formation, l'identification des bénéficiaires/cibles de la formation, et le processus institutionnel d'intégration des modules dans les curricula de formation des ENAs et des Centres régionaux.

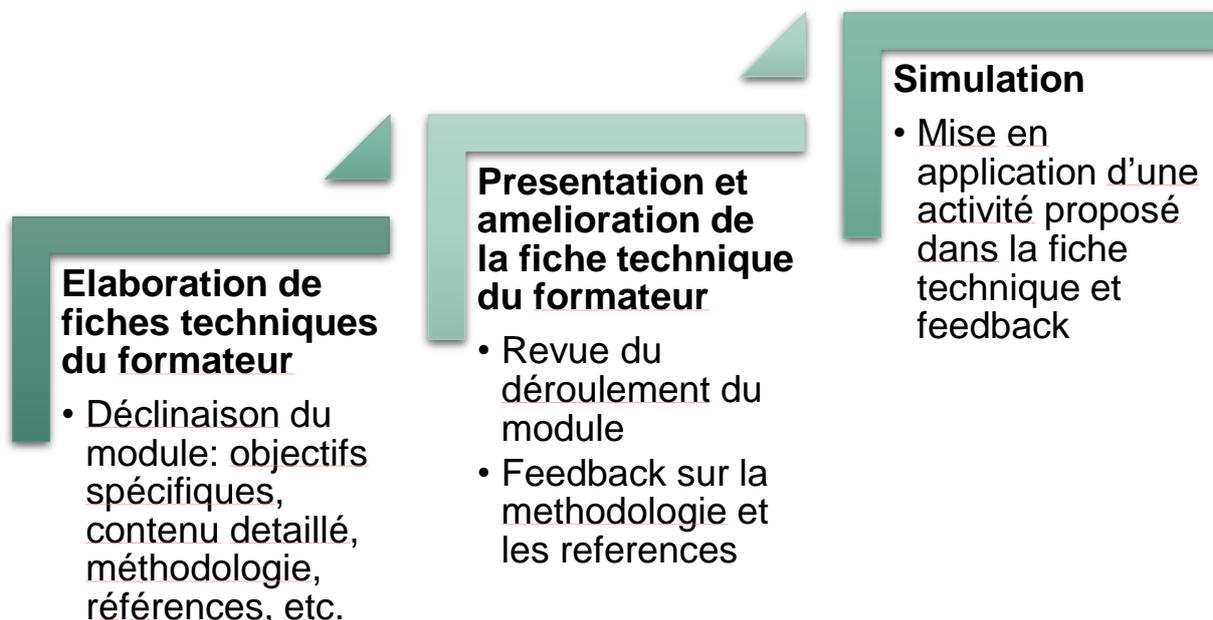
A travers les échanges ayant suivi la présentation, les participants ont recommandé de :

- Prendre en considération les spécificités de chaque pays par rapport à l'appellation des différentes fonctions (administrateur du travail, inspecteur du travail, attaché social, etc.) et au système de formation initiale et continue existant ;
- Associer les universités africaines dans le processus de mise en œuvre du JLMP et de la stratégie de renforcement des capacités, afin de faire face durablement l'insuffisance d'expertise africaine en matière de migration de la main d'œuvre.

◇ APPROCHE METHODOLOGIQUE DE L'ATELIER

Afin d'atteindre les objectifs spécifiques de l'atelier, une approche méthodologique en trois étapes a été mise en œuvre.

- 1. Elaboration des fiches techniques du formateur.** Les fiches techniques du formateur ont été préparées pour chaque module par des experts de la CUA et des experts indépendants avant l'atelier. Chaque fiche décline le module en objectifs spécifiques, contenu détaillé, méthodologie, et références.
- 2. Présentation et amélioration des fiches techniques du formateur.** Durant l'atelier, les fiches techniques seront présentées par chaque expert. Des échanges avec les participants permettront de revoir le déroulement du module et de faire des contributions pour améliorer le contenu des fiches techniques.
- 3. Simulation.** En lien avec l'objectif d'améliorer les aptitudes et les connaissances des formateurs en ingénierie de la formation adaptée à la gouvernance de la migration du travail, des simulations de certaines activités de formations seront effectuées afin de tester leur faisabilité et de partager le feedback sur les aptitudes des formateurs.



AMELIORATION DES CONNAISSANCES ET DES APTITUDES DES FORMATEURS

Cette session devait permettre aux participants d'avoir une compréhension de l'apprentissage participatif comme méthode créative de résolution de problèmes, ainsi qu'un aperçu des outils et techniques d'animation participative.

Cette session a été guidée par Mme Evelyne Ndipondjou, experte indépendante, qui a mis l'accent sur les caractéristiques et les outils de l'apprentissage participatif adaptés à la gouvernance de la migration de la main d'œuvre. Cette démarche fait intervenir des attitudes, des compétences et des connaissances particulières.

◇ CARACTERISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE PARTICIPATIF

Les raisons pour lesquelles il est recommandé d'utiliser les outils participatifs résident dans le fait que :

- Tous les apprenants ne se sentent pas également à leur aise en groupe.
- Certaines personnes sont timides et ne s'expriment pas volontiers.
- D'autres cherchent à monopoliser la parole ou n'écoutent pas autrui.
- Beaucoup ont du mal à accepter les compromis nécessaires pour parvenir à un accord.

Il est retenu que l'apprentissage participatif :

- Prend naissance avec les besoins et les problèmes des membres du groupe,
- Exploite les connaissances, l'expérience et les compétences de chacun des membres du groupe,
- Fait de chacun des participants à la fois un apprenant et un formateur,
- Fait appel aux activités concrètes de la vie courante, ce qui permet aux participants d'apprendre par l'action.

Ainsi, afin de faire participer tous les membres aux activités de groupe, il est important de connaître et appliquer les méthodes participatives d'apprentissage. Il est également nécessaire de noter que l'apprentissage participatif se fait dans un lieu et dans un cadre où les participants se sentent à l'aise.

◇ OUTILS ET TECHNIQUES D'ANIMATION PARTICIPATIVE

A la question de savoir quelles méthodes les formateurs prenant part à l'atelier utilisent le plus pour dérouler leurs enseignements, les participants ont cité :

- Le cours magistral
- Les exposés
- Les panels
- Le brainstorming
- Les tables rondes
- Les études de cas

Cette liste a été complétée par des outils et techniques supplémentaires tels que le tour de table, la simulation, le jeu de rôle, le focus group, le Méta-plan. Les présentations et échanges ayant suivi ont permis d'apporter une description des différentes méthodes.

Le tour de table :

On pose une question ou un problème et chaque participant à tour de rôle donne sa réponse. La durée peut être très différente d'un groupe à un autre.

Le panel de discussion :

3 ou 4 'spécialistes (par exemple, des étudiants ayant travaillé sur le sujet) font face à un groupe et exposent sur un sujet choisi à l'avance. Ils répondent en alternance aux questions posées par la plénière.

Le brainstorming :

C'est une méthode essentiellement créative. Son objectif est de faciliter la production des idées nouvelles et originales. En effet un groupe est souvent plus productif que l'addition de ses membres isolés. Le brainstorming peut se faire en plénière comme en petits groupes.

L'étude de cas :

Un cas est une situation problématique concrète. Il peut être relaté dans un document ou bien tiré de l'expérience du groupe lui-même. Il est confié à un apprenant ou à un groupe d'apprenants. Ils seront chargés de :

- Préciser les différents aspects du problème,
- Proposer des solutions,
- Examiner et confronter les diverses solutions,
- Retenir une solution et la formuler clairement.

La simulation

C'est une situation concrète reconstituée selon un modèle et reproduisant les caractéristiques essentielles d'une situation réelle. En général l'apprenant doit jouer un rôle similaire à celui qu'il peut être amené à tenir dans la réalité (par exemple : simuler une séance de résolution d'un problème au sein d'une entreprise). Cette méthode permet de susciter des réactions devant une situation potentiellement réelle,

d'analyser ses réactions et de les ajuster face aux situations, de trouver des solutions adéquates, et de mieux se connaître.

Le jeu de rôle

Il consiste à faire jouer aux apprenants devant les autres des rôles inhabituels de façon à leur faire prendre conscience des motivations et modes de pensées différents et à développer leurs facultés de compréhension et d'adaptation. Pour organiser un jeu de rôle il faut :

- Déterminer la situation de départ,
- Partager les rôles à jouer,
- Laisser place à l'improvisation,
- A la fin, capitaliser les émotions, les conclusions, etc.

Le focus group

C'est une méthode d'enquête qualitative rapide. Elle est généralement utilisée pour :

- Collecter les opinions, croyances et attitudes concernant un sujet ou une problématique précise,
- Confirmer des hypothèses,
- Encourager la parole autour d'un sujet/problème particulier.

Le Métaplan

Cette technique a été élaborée en Allemagne dans les années 70 par les frères Wolfgang et Eberhard Schnelle. Elle peut être utilisée comme méthode d'animation pour des groupes et comme modèle de communication. Elle consiste à développer des avis, construire une compréhension commune et à formuler les objectifs, les recommandations et les plans d'action, etc. Elle utilise une visualisation systématique de la réflexion sur des cartes et/ou des schémas.

Les participants ont discuté des challenges de la mise en œuvre optimale de ces méthodes d'apprentissage dans le cadre des écoles nationales d'administration, dont les effectifs par classe varient de 50 à 400 étudiants selon les pays. Il a été recommandé d'adopter et même d'adapter les outils en fonction des situations, et de systématiquement identifier l'objectif d'apprentissage avant de choisir un outil.

◇ SIMULATION – MISE EN APPLICATION

Afin de permettre aux participants de mettre en application les principes de l'apprentissage participatif dans un contexte de formation sur la migration de la main d'œuvre, il a été proposé aux participants de préparer et de réaliser de brèves sessions basées sur trois outils participatifs. Trois groupes ont été mis en place avec les orientations suivantes :

- Groupe 1 : Préparer et réaliser un panel de discussion sur « Le contexte mondial et africain de la migration de la main d'œuvre » ;
- Groupe 2 : Réaliser un brainstorming sur la clarification des termes suivants : Migration circulaire, Migration forcée, Migration volontaire ;
- Groupe 3 : Réaliser un jeu de rôle sur la gestion d'un problème lié à la protection d'un travailleur migrant.

Suite à la restitution des trois groupes et aux feedbacks des collègues formateurs, les leçons apprises suivantes ont été identifiées :

- Il est important de toujours identifier l'objectif d'apprentissage avant de sélectionner l'outil à utiliser,
- L'outil doit être adapté au niveau de connaissance du thème. Par exemple, un jeu de rôle et son exploitation sont effectués de façon optimale si les étudiants ont une bonne connaissance de la situation décrite (cas des travailleurs migrants). Dans le cas contraire, il est important de bien briefer les apprenants et les participants au jeu de rôle avant l'exécution de l'exercice.
- L'utilisation de PowerPoint (pour le panel) et du tableau Flip Chart (pour le brainstorming) est une très bonne approche de visualisation, qui permet de maintenir l'attention et la dynamique des apprenants pendant les exercices ;
- Il est important de s'assurer qu'il y ait une logistique adéquate avant et pendant les exercices.
- Les enregistrements des jeux de rôle de sessions peuvent être intégrés comme un matériel d'apprentissage dans les fiches techniques du formateur. Il a d'ailleurs été fortement recommandé que la vidéo du jeu de rôle sur la protection des travailleurs migrants réalisé dans le cadre de cet atelier de formation des formateurs soit utilisée pour introduire le thème en question lors des formations aux administrateurs du travail.



Les formateurs réalisant un jeu de rôle sur la protection d'une travailleuse migrante

AMELIORATION DES FICHES TECHNIQUES DU FORMATEUR

Comme le stipule l'approche méthodologique choisie pour l'atelier, des fiches techniques du formateur ont été préparées par des experts et soumises à l'appréciation et à la revue des formateurs des ENAs et du CRADAT.

Equipe en charge de la préparation des fiches techniques du formateur

- Thème 1 : Evelyne Ndipondjou, Experte Indépendante
- Thème 2 : Evelyne Nkeng Peh, Conseillère en Migration, CUA
- Thème 3 : Samson Nougbodohoue, Expert Statisticien, CUA
- Thème 4 : Oumar Diop, Coordonnateur JLMP, CUA
- Thème 5 : Lotfi Slimane, Expert Indépendant

À la suite de la présentation des fiches techniques par les différents experts en charge de leur préparation, les formateurs ont procédé à leur analyse, revue et amélioration en vue de leur finalisation lors de travaux en groupe. Les restitutions et échanges en plénière ont permis de s'accorder sur les points critiques.



Aperçu des participants lors de l'analyse et de la revue des fiches techniques du formateur

De façon générale, les commentaires suivants ont été émis :

- Pour chaque module, il est important de déterminer, de façon distincte : l'objectif global du module, les compétences à acquérir par l'apprenant, ainsi que les objectifs spécifiques par unité d'enseignement. Ces différents éléments doivent être en lien avec les savoirs (connaissances), les attitudes (comportements) et les aptitudes (savoir-faire) à acquérir par l'administrateur du travail dans le cadre de son rôle dans la gouvernance de la migration de la main d'œuvre.
- La mise en œuvre optimale des fiches techniques du formateur demande une adaptation et une prise en compte des modules « classiques » du curriculum de formation des administrateurs du travail. Ainsi, il est primordial pour le formateur de considérer les notions et acquis abordés dans d'autres modules pour assurer une valeur ajoutée et la prise en compte de la perspective « gouvernance de la migration de la main d'œuvre ». Par exemple, les modules sur les données/statistiques ou sur la protection sont déjà abordés de façon générale dans la formation initiale des administrateurs du travail. Il s'agira donc pour le formateur d'amener les apprenants à revisiter les concepts, outils et approches en prenant en compte les spécificités des questions de migration de main d'œuvre.
- Les définitions ou le rappel des définitions en introduction des modules et/ou des unités d'enseignement est indispensable à la bonne réalisation de la formation.
- Bien que la durée idéale de chaque module soit recommandée dans les fiches, il reviendra aux formateurs d'adapter cette durée en fonction du volume horaire alloué et des standards de chaque institution.

Les fiches techniques finalisées à la suite de ces échanges et recommandations sont disponibles en annexe.

CONCLUSION

◇ PERSPECTIVES

Comme envisagé dans le cadre de l'Initiative de l'UA, un **pool de formateurs** principaux a été mis en place pour assurer la mise en œuvre efficiente des modules dans les ENAs et les Centres Régionaux francophones. Les formateurs ont ainsi exprimé leur intérêt à faire partie des différents caucus thématiques (en indiquant les thèmes de prédilection), tel que présenté ci-après.

Thème	Experts principaux	Autres experts
Cadre juridique, institutionnel et politique	<ul style="list-style-type: none"> • NONNOU Gildas • DOUNAMA Abdou • Patrice EDIMO • Mustapha MARJAA • BATCHEY Gaston • NDIAGA NDIAYE • Oumar DIOP 	<ul style="list-style-type: none"> • ATEM Cyrille • Yao Mathieu KOUMAN • Zineb DRISSI • MENOUNGA OKALA • KENOUKON Chrysal • BROU Cyrille •
Données et SIMT	<ul style="list-style-type: none"> • BAVON Mupenda • BENNOUR Lotfi • Moussa CAMARA 	<ul style="list-style-type: none"> • BATCHEY Gaston • Patrice EDIMO • Ali BELHAJ • TSHIBUNGU Sébastien • Lotfi SLIMANE
Coopération internationale	<ul style="list-style-type: none"> • TSHIBUNGU Sébastien • IKEN Aziz • MENOUNGA OKALA • SAKO Samba • ATEM Cyrille • Ali BELHAJ • Lotfi SLIMANE • Oumar Diop 	<ul style="list-style-type: none"> • BENNOUR Lotfi • Moussa CAMARA • BAVON • HICHAM ACHABI
Protection	<ul style="list-style-type: none"> • KOUMAN Mathieu • BROU Cyrille • Zineb DRISSI • KENOUKON Mathieu • ELAIMANI Mohamed • HICHAM ACHABI 	<ul style="list-style-type: none"> • NONNOU Gildas • DOUNAMA Abdou • NDIAGA NDIAYE •

Il a été considéré que tous les formateurs du pool devraient être en mesure de couvrir le thème 1 « théories générales de la migration de la main d'œuvre ».

À la suite des activités d'élaboration du curriculum et de formation des formateurs, les **prochaines étapes** pour la finalisation des modules et autres outils de formation ont été précisées ainsi qu'il suit :

1. Finalisation des fiches techniques et du rapport de l'atelier de Rabat,
2. Préparation et mise en œuvre des formations pilotes des administrateurs du travail sur la base du curriculum, et,
3. Finalisation des outils et manuels de formation.

En coordination avec les centres régionaux, la CUA prévoit la restitution/ mise à disposition de manuels et autres outils de formation aux ENAs et CRADAT pour faciliter l'intégration des modules dans les curricula dans la formation initiale et continue des administrateurs du travail.

◇ CLOTURE DE L'ATELIER

La conclusion de l'atelier a été marquée par quatre interventions effectuées lors d'un dîner organisé par le Ministère du travail et de l'insertion professionnelle du Maroc en l'honneur des participants.

Au nom des participants, **M. Moussa Camara de l'ENA du Mali** a remercié la CUA et le MTIP pour cette initiative qui répond effectivement au contexte actuel des migrations internationales. Il a relevé la pertinence du thème pour les administrateurs, contrôleurs et attachés de travail en formation dans les institutions de formation (ENAs, CRADAT, ACLAE, ARLAC), Il a insisté sur la nécessité de travailler encore en collaboration pour assurer la bonne gouvernance de la migration de la main d'œuvre et la mise en place de la stratégie de travail adoptée pour une intégration efficace de thématique « migration de travail » dans les institutions de formation concernées dans toute l'Afrique.

Prenant la parole au nom du Directeur Général du CRADAT, **Pr Alphonse GAGLOZOUN** a également remercié l'équipe organisatrice de la CUA de la pertinence de l'activité. Il a reconfirmé l'intérêt du Centre à mettre en place tout le mécanisme nécessaire pour l'intégration de la thématique « migration de travail » dans les curricula de formation des administrateurs, contrôleurs et attachés de travail dès l'année académique de 2020. Il a sollicité que la coopération intra africaine soit effective pour une mutualisation des efforts dans ce domaine.

Intervenant au nom de la CUA, **M. Oumar DIOP, Coordonnateur du JLMP** a remercié tous les participants pour leur présence et contributions très actives durant de l'atelier. Il a réitéré le désir de la Commission de mettre en place, à travers le programme JLMP, tout le dispositif nécessaire pour que la thématique « migration de travail » soit prise en compte dans les curricula de formation de toutes les ENAs, ARLAC, ACLAE et CRADAT du continent Africain. Il a remercié le MTIP du Maroc pour l'accueil chaleureux à Rabat et la contribution au bon déroulement de l'atelier. Mr Diop a rappelé l'engagement de la Commission à poursuivre le chantier en capitalisant sur l'expertise africaine et en renforçant la coopération technique intra africaine dans la gestion de la migration internationale du travail.

Intervenant au nom du Ministre du Travail et de l'Insertion Professionnelle du Maroc, **Mr Karim ISBAYENE** a salué l'initiative du JLMP en général et de l'atelier de développement des curricula en particulier. IL a précisé que c'était un honneur pour le Maroc d'avoir hébergé ces assises et a assuré les organisateurs de la pertinence de cette réunion. Il a signalé l'importance de la thématique de « Migration de travail », et le devoir de prendre en compte les droits des migrants travailleurs par les autorités concernées. Il a félicité toutes les parties prenantes à l'atelier pour leurs contributions positives au bon déroulement de l'activité et a promis que le Ministère du travail et l'insertion professionnelle du Maroc mettra tout en œuvre pour contribuer à l'atteinte des résultats du Projet.

ANNEXES :

◇ ANNEXE I : LISTE DES PARTICIPANTS

No	Nom	Organisation	Pays	Adresse mail
1.	Achabi, Hicham	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle	Maroc	hachabi@emploi.gov.ma
2.	Marjaa Mustapha	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle	Maroc	Marjaa_123@hotmail.com
3.	Iken Aziz	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle	Maroc	aiken@travail.gov.ma
4.	Drissi Smaili Zeineb	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle	Maroc	zsdrissi@gmail.com
5.	Elaimani Mohamed	Ministère du travail et de l'insertion professionnelle	Maroc	elaimanim@emploo.gov.ma
6.	Bel Haj, Ali	Institut National du Travail et des Etudes Sociales	Tunisie	alibelhaj63@gmail.com
7.	Bennour Lotfi	Institut National du Travail et des Etudes Sociales	Tunisie	bennourlotfi@yahoo.fr
8.	Dounama, Abdou	ENA	Niger	dounamaa@yahoo.fr
9.	Kenoukon, Chrysal	ENAM	Benin	chrysalkenoukon@yahoo.fr
10.	Nonnou Enagnon Gildas Fiacre	ENAM	Benin	gildasnonnou@yahoo.fr
11.	Konlani, Nayondjoa	ENA	Togo	christophekolani@mail.com
12.	Komla Apedoh Batchey	ENA	Togo	batcheytg@yahoo.fr
13.	Yao Mathieu, Kouman	ENA	Cote D'Ivoire	mykouman@gmail.com

No	Nom	Organisation	Pays	Adresse mail
14.	Brou Atouman Cyrille	ENA	Cote D'Ivoire	Johan30brou@gmail.com
15.	Menounga Okala Emmanuel Laurent	ENAM	Cameroun	manuel_obala@yahoo.fr
16.	Atem Abomo Cyrille Christian	ENAM	Cameroun	atemcyrille@yahoo.fr
17.	Bavon Mupenda Mpombo	ENA	RDC	bmupenda@gmail.com
18.	Tshibungu Kasenga Sebastien	ENA	RDC	sebatshibungu@gmail.com
19.	Dounama Abdou	ENA	Niger	dounamaa@yahoo.fr
20.	Ndiaga Ndiaye	ENA	Sénégal	ndiagandiaye9@gmail.com
21.	Mbaye Diop	ENA	Sénégal	mbaye.diop@enadakar.sn
22.	Moussa Camara	ENA	Mali	CAMARAM5040@YAHOO.FR
23.	Samba Sako	ENA	Mali	Saksam20022002@yahoo.fr
24.	Jean Marie Tchakoua	CRADAT	Cameroun	tchakouajm@yahoo.fr
25.	Nyengue Edimo Patrice	CRADAT	Cameroun	patedimo1@yahoo.fr
26.	Gaglozoun Alphonse	CRADAT	Cameroun	Gaphonse2@yahoo.com
27.	Huber Lea	GIZ	Maroc	Lea.huber@giz.de
28.	Funakawa Natsuko	OIM	Maroc	nfunakawa@iom.int
29.	Lotfi Slimane	Expert indépendant	Tunisie	Lotfi.slimane@yahoo.fr
30.	Ndipondjou Tiague Evelyne	Experte indépendante	Cameroun	etiague@yahoo.fr
31.	Yossra Kallali	CUA	Ethiopie	Kallaliy@africa-union.org
32.	Evelyne Nkeng Peh	CUA	Ethiopie	Ndongoe@africa-union.org
33.	Oumar Diop	CUA	Ethiopie	diopo@africa-union.org

◇ **ANNEXE 2: FICHES TECHNIQUES DES MODULES DE FORMATION INITIALE**

▪ ***Module 1: Théories générales de la migration du travail***

Objectif global : Maîtriser la terminologie et le contexte mondial de la migration de travail

Compétences à acquérir :

L'apprenant est capable de :

- Définir les termes de la migration du travail
- Présenter le contexte mondial et africain de la Migration de Main d'œuvre
- Présenter les types de migrants de travail et leurs spécificités
- Expliquer les causes et les conséquences de la migration de travail

Unités d'enseignement :

UE1 : Clarification des concepts de base

UE2 : Eléments de contexte sur les migrations

UE3 : Typologie des migrants

UE4 : Les facteurs déterminants des migrations de travail

Durée recommandée du module :

4 heures

Unité d'Enseignement (UE)	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel ³ nécessaire	Reference/ Documentation
UE1 : Clarification des concepts de base	Apprendre les termes qui seront utilisés tout au long de la formation	Listing des termes à clarifier et compréhension des participants sur chaque terme Définition des termes clés : <ul style="list-style-type: none"> • Les migrations en général, • Migrations circulaires, • Migrations forcées • Migrations volontaires • Migration temporaire • Migrations du travail • Migrations environnementales 	Brainstorming et échanges ⁴ Exposé	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo projecteur - Tableaux ZOPP - Cartes de différentes couleurs - Markers - Paperboard - Etc. 	Documents OIM Profils migratoires Normes internationales Migration de travail Conventions 97, 1951, 1990, 143, etc. Pacte mondial sur les migrations
UE 2 : Eléments de contexte sur les migrations	Prendre connaissance du contexte mondial et africain des migrations de main d'œuvre	Le contexte mondial et africain de la migration de main d'œuvre Genre et migration de main d'œuvre	Exposé ⁵ Q/R	PPT	Rapport d'étude UA/UN sur les migrations MPFA 2018 Cadre politique migration UA Enjeux migrations de travail BIT 2017

³ A adapter selon les possibilités qu'offre chaque cadre de formation.

⁴ Selon les écoles, les définitions peuvent avoir des sens différents et le formateur doit être flexible pour intégrer les différentes compréhensions.

⁵ La collecte documentaire doit mettre l'accent sur les chiffres et leur évolution dans le temps.

Unité d'Enseignement (UE)	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ Documentation
UE 3 : Typologie des migrants	Faire une analyse de la typologie des migrants utilisée généralement	Listing des types de migrants Clarification/spécificité de chacune des typologies : <ul style="list-style-type: none"> • Migrants économiques • Migrants politiques • Regroupement familial • Etudiants • Travailleurs qualifiés • Exode des cerveaux • Travailleurs temporaires • Travailleurs frontaliers • Demandeurs d'asile • Sans papiers • Déplacés internes • Réfugiés • etc. 	Brainstorming Echanges Exposé	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo projecteur - Tableaux ZOPP - Cartes de différentes couleurs - Markers - Paperboard Etc. 	Documents OIM Profils migratoires Normes internationales Migration de travail Conventions 97, 1951, 1990, 143, etc. Pacte mondial sur les migrations
UE4 : Les facteurs déterminants des migrations de travail	Mieux appréhender les causes et les conséquences de la migration de travail	Définition de la migration du travail Catégories de travailleurs migrants : <ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs migrants saisonniers 	Brainstorming Echanges Panel Exposé	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo projecteur - Tableaux ZOPP - Cartes de différentes couleurs - Markers - Paperboard 	Introduction sur la migration de travail (OIM) Immigrations, travail et marché ; Cairn.info

Unité d'Enseignement (UE)	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ Documentation
		<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs engagés dans le cadre d'un projet • Travailleurs migrants sous contrat • Travailleurs migrants temporaires • Travailleurs migrants admis à demeure • Travailleurs migrants hautement qualifiés <p>Causes et répercussions de la migration du travail</p> <p>Questions liées à la gestion de la migration du travail aux pays d'origine</p> <p>Questions liées à la gestion de la migration du travail aux pays d'accueil</p>			<p>Migration de la Main d'œuvre et développement inclusif www.un.org</p> <p>Migration de MO en Afrique ; www.ilo.org</p>

- *Module 2: Cadre juridique, institutionnel et politique de la migration de travail*

Objectif global : Décrire et expliquer les politiques et stratégies en lien avec la migration de la main d'œuvre, ainsi que les institutions en charge

Compétences à acquérir :

L'apprenant est capable de :

- Présenter les processus d'élaboration des politiques/stratégies et l'architecture des documents aux niveaux international, continental, régional et national
- Expliquer les politiques et stratégies nationales d'emploi et/ou de migration de la main d'œuvre
- Analyser les effets des normes nationales et internationales sur la gouvernance de la migration du travail
- Utiliser les techniques et méthodes de suivi-évaluation et rapportage

Unités d'enseignement :

UE1 : Gouvernance de la migration de travail : politique, stratégie et plans d'actions

UE2 : Normes nationales et internationales sur la migration de travail

UE 3 : Suivi évaluation et rapportage en matière de la migration du travail

Durée recommandée du module :

30 heures

Unité d'Enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference / Documentation
<p>UE1 : Gouvernance de la migration de travail : politique stratégie et plans d'actions</p>	<p>Mieux comprendre les politiques, stratégies, plans d'actions, et système de gouvernance de la migration de main d'œuvre à différents niveaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définitions clés : politiques, stratégies, enjeux, plans d'actions, système de gouvernance, réintégration, réinsertion, etc. • Politiques et approches nationales régionales et continentales d'intégration et réintégration des travailleurs migrants • Processus d'élaboration des politiques et stratégies au niveau national (approche nationale de planification – architecture nationale des documents de politique nationale) • Mécanismes de réintégration des travailleurs migrants 	<p>Questionnement Brainstorming</p> <p>Exposé</p> <p>Exposé PPT et échanges</p> <p>Etude de cas en groupe</p> <p>Exposé</p> <p>Etude de cas en groupe</p>		<p>Glossaires BM, OCDE Webographie</p> <p>Convention 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi</p> <p>Documents nationaux de planification (DSCE, etc.)</p> <p>Déclaration nationale de la politique de l'emploi</p> <p>Ouaga + 10, MPFA, JLMP, PFMP + LD MMO, ZLECA,</p> <p>Plan d'Action contre la traite,</p> <p>Traites de création des CERs,</p> <p>Protocoles régionaux sur la</p>

Unité d'Enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference / Documentation
		<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de spécificités (genre, personnes vulnérables, femmes jeunes, refugies, PDIs, sante, etc.) • Rôle de l'administrateur du travail dans la réintégration du migrant de retour 			<p>libre circulation et la MMO, etc.</p> <p>Stratégie nationale genre, stratégies de protection sociale, stratégies/plans d'action en lien avec la convention de Kampala</p>
<p>UE 2 : Normes nationales et internationales sur la migration de travail</p>	<p>S'approprier le cadre normatif national et international sur la migration du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles ; • Conventions (conventions 97 ; 143, 189, 102, 190), l'ensemble des 8 conventions fondamentales (29 et 105, 100 et 111, 87 et 98, 138 et 182) et les recommandations pertinentes de l'OIT (R86 ; R151 ; R202) 	<p>Exposé PPT</p> <p>Travaux de groupe et exposés par les étudiants</p> <p>Exposé PPT</p>	<p>Ordinateur ; rétroprojecteur ; Ecran ;</p> <p>Chevalet ;</p> <p>Papier géant ;</p> <p>Marqueurs</p>	<p>Convention des NU</p> <p>Conventions et recommandations de l'OIT</p> <p>Traite d'Abuja</p> <p>Protocole sur la Libre Circulation des Personnes</p> <p>Cadre de Politique de Migration UA)</p> <p>ZLECA (AU)</p> <p>PIDA</p> <p>Pacte Mondial pour la Migration</p> <p>ODD</p> <p>ACP</p> <p>Global Forum on Migration and</p>

Unité d'Enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference / Documentation
		par rapport au travailleur migrant) <ul style="list-style-type: none"> • Les conventions communautaires (CEDEAO, CIPRES, l'UEMOA) • Normes nationales pertinentes ; • Niveau de signature/ ratification/ domestication et implication pour la gouvernance de la MMO 	Travaux de groupe Travaux de groupe		Development (GFMD) Colombo Process Abu Dhabi Dialogue Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre ⁶ Lignes Directrices pour le Protocole sur la Libre Circulation des Personnes Accord de Libre Echange (UA) Guide de mise en œuvre pour intégrer la migration dans la coopération décentralisée Cadre de Politique de Migration UA) Législation nationale ⁷

⁶ ILO Convention No. 143, UN Convention on Migrant Workers, Recommendation (No. 86) of ILO Convention No. 97 (Annex a model bilateral labour migration agreement), Convention No. 143 imposes (preventing abuses in the migration process), General Agreement on Trade in Services-GATS (Mode IV : labour migration in the context of the trade in services)

⁷ Code du travail, Code de la protection sociale, Statut des inspecteurs du travail, Politiques et réglementations de migration

Unité d'Enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference / Documentation
<p><u>UE 3 :</u> Suivi évaluation et rapportage en matière de migration du travail</p>	<p>Maitriser les mécanismes de suivi évaluation du cadre stratégique en matière de migration du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fondements théoriques du suivi et évaluation en tant qu'instrument politique • Définitions (suivi, évaluation, indicateurs, rapportage) en lien avec le cadre stratégique en matière de migration de travail • Typologies d'indicateurs en matière de migration du travail • Résultats et impacts recherchés en matière de migration de travail • Processus et outils de reporting et de pilotage 	<p>Questionnement et PPT</p> <p>Travaux en groupe</p> <p>Exposé PPT + Exercice pratique</p>		<p>Lexique BM, OCDE, documents de planification nationale</p> <p>Systemes de M&E/R des Politiques et stratégies nationales</p> <p>Indicateurs OIT & OIM en lien avec la migration de travail</p> <p>Rapports de OIT et OIM</p>

▪ **Module 3 : Initiation à l'exploitation des données statistiques de la migration sur le marché du travail**

Objectif global : Se familiariser avec les données statistiques relatives à la migration sur le marché du travail

Compétences à acquérir :

L'apprenant est capable de :

- Expliquer les concepts et les données statistiques sur la migration de travail
- Conduire une enquête ou autre exercice de collecte des données sur la migration de la main d'œuvre
- Interpréter des résultats sur les migrations du travail
- Lister les canaux de diffusion des résultats d'enquête sur la migration du travail

Unités d'enseignement :

UE1 : Généralités sur les données statistiques relatives à la migration du travail

UE2 : Méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données sur les migrations du travail

UE 3 : Gestion et exploitation des données sur les migrations du travail

UE 4 : Mécanismes de vulgarisation et de partage d'information sur les migrations du travail

Durée recommandée du module :

8 heures

Unités d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
UE 1 : Généralités sur les données statistiques relatives à la migration du travail	<p>Définir les concepts et les données statistiques sur la migration de travail</p> <p>Expliquer les nouvelles résolutions du BIT sur les statistiques de la migration de la main d'œuvre en Afrique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définitions des concepts en lien avec données statistiques de la migration de travail selon le JMLP et le BIT • Sources de données et bases de données existantes • Paysage des institutions pourvoyeuses des données statistiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnement • Cours magistral (graphiques, etc.) 		Document de projet du JLMP Rapports statistiques de l'OIT, de l'UA, de la Banque Mondiale et autres
UE 2 : Méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données sur les migrations du travail	<p>Utiliser les méthodes et techniques de collecte de données</p> <p>Conduire une enquête ou autre exercice de collecte des données sur la migration de la main d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration et administration des outils d'enquêtes ; • Statistiques descriptives (Moyenne, variance, écart type, corrélation, covariance, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travaux pratiques • Simulation 		Notions de bases sur les statistiques descriptives

Unités d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
UE 3 : Gestion et exploitation des données sur les migrations du travail	<p>Distinguer les différents tests sur les données de la migration de la main d'œuvre</p> <p>Analyser les données sur les migrations du travail en se servant des logiciels usuels (XLSTAT, STATA, SPSS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiques paramétriques (test t, etc..) et modélisation (Régression linéaire etc..) • Analyse des données avec utilisation du logiciel XLSTAT, STATA • Interprétation des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposes suivi de travaux pratiques (en groupe) • Travaux pratiques sur le terrain ou avec des ordinateurs • Exposes suivi de travaux pratiques (en groupe) • Travaux pratiques sur le terrain ou avec des ordinateurs • Cours intégrés Travaux pratiques sur le terrain ou avec des ordinateurs 	<p>Questionnaires papier ou numérique</p> <p>Ordinateurs avec base des données</p>	<p>Notions de bases sur les statistiques paramétriques et la modélisation</p> <p>Bibliographie généralisées</p>
UE 4 : Mécanismes de vulgarisation et de partage d'information-sur les migrations du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les principaux canaux existant en matière de diffusion des informations • Capitaliser les bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de diffusion des données • Outils pertinents de diffusion d'informations • Importance et impact des données désagrégées (genre, secteur d'activité, âge, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travaux pratiques 		<p>Notions de bases sur la diffusion des données</p>

- *Module 4 : Coopération internationale dans le cadre de la migration de la main d'œuvre*

Objectif global : Se familiariser avec le système de coopération internationale en gestion de la mobilité du travail

Compétences à acquérir :

L'apprenant est capable de :

- Expliquer les concepts, l'esprit et les outils de la coopération internationale et de la migration du travail ;
- Analyser les cadres politiques et juridiques sur la coopération internationale, régionale et interrégionale ;
- Identifier les différents enjeux des accords et conventions ;
- Cibler les acteurs concernés ;
- Expliquer les techniques de négociation en la matière ;
- Identifier les enjeux diplomatiques (politiques et économiques, ex : Portabilité des droits des travailleurs migrants)

Unités d'enseignement :

UE1 : Aspects généraux de la coopération internationale de la migration de Travail

UE2 : Enjeux et mécanismes de la coopération internationale en matière de migration du travail

Durée recommandée du module :

20 heures

Unités d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ Documentation
UE 1 : Aspects généraux de la coopération internationale de la migration de Travail	<p>Décrire les principales formes de coopération interétatique en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre, y compris les accords multilatéraux, régionaux et bilatéraux ; mécanismes formels et informels ;</p> <p>Expliquer les mécanismes de négociation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre terminologique et conceptuel • Fondements institutionnels et instruments juridiques ; • Typologies de la coopération • Domaines de la coopération • Négociation dans la coopération internationale et dans la coopération interafricaine de la migration du travail. 	<p>Questionnement, PPT, discussions, document pédagogique et autres</p> <p>Brainstorming, travaux groupes, PPT, Jeux de rôles Simulation</p> <p>Etudes de cas</p> <p>Questionnement, PPT</p> <p>Questionnement, PPT</p> <p>Simulation</p> <p>Etudes de cas, PPT</p>		<p>Pacte Mondial pour la Migration, ODD, ACP, Global Forum on Migration and Development</p> <p>Traité d'Abuja, Cadre de Politique Migratoire de l'UA, ZLECA et autres instruments continentaux⁸</p> <p>Colombo Process Abu Dhabi Dialogue</p> <p>Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et autres instruments⁹</p> <p>Législation nationale¹⁰</p>

⁸ Lignes Directrices pour le Protocole sur la Libre Circulation des Personnes, Protocole sur la Libre Circulation des Personnes, Guide de mise en œuvre pour intégrer la migration dans la coopération décentralisée, PIDA

⁹ ILO Convention No. 143, UN Convention on Migrant Workers, Recommendation (No. 86) de la Convention du BIT, No. 97 (Annexe model bilateral labour migration agreement), Convention No. 143 imposes (preventing abuses in the migration process), General Agreement on Trade in Services-GATS (Mode IV : labour migration in the context of the trade in services)

¹⁰ Code du travail, Code de la protection sociale, Statut des inspecteurs du travail, Organigrammes des Ambassades, Politiques et réglementations de migration, Législation sur le change

Unités d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ Documentation
UE2- Enjeux et mécanismes de la coopération internationale En matière de migration du travail	Comprendre les enjeux et les mécanismes de la coopération internationale en matière de gestion de la migration du travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Géopolitique de la migration du travail • Migration (régulière et irrégulière) et coopération internationale : • Etats des lieux ; • Typologie de migrants (Rappel) ; • Cas spécifique des réfugiés ; • Accords de coopération internationale • Impacts économiques, sociaux et environnementaux de la coopération internationale • La gestion internationale des travailleurs migrants (rôle de l'attaché du travail dans les représentations diplomatiques) 	PPT PPT PPT, simulations, groupes de travail PPT Simulations, Focus groups		Cadre de Politique de Migration UA) Lignes Directrices sur la Réintégration des Travailleurs Migrants de Retour dans les Marchés du Travail (UA) Pacte Mondial pour la Migration ODD Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre ACP <ul style="list-style-type: none"> • Code du travail • Code de la protection sociale • Statut des inspecteurs du travail • Organigrammes des Ambassades

▪ *Module 5: Protection du travailleur migrant*

Objectif global : Développer des compétences juridiques et opérationnelles qui serviront d'outils lors de visites d'inspection, de contrôle et de conciliation.

Compétences à acquérir :

L'apprenant est capable de :

- Dresser l'état des lieux des instruments juridiques ratifiés en matière de protection du travailleur migrant
- Expliquer les concepts clés et l'étendue de la protection du travailleur migrant
- Comprendre les notions de discrimination directe et de discrimination indirecte et les appliquer aux travailleurs migrants
- Sensibiliser les divers acteurs sur les enjeux de la protection du travailleur migrant
- Maîtriser les mécanismes de réintégration des travailleurs migrants/migrants de retour, y compris les dispositifs de coopération internationale ;
- Maîtriser les fonctions des inspecteurs du travail en matière de migration de travail
- Connaître le paysage des acteurs (syndicats, OSC, structures de prise en charge)
- Orienter les travailleurs migrants vulnérables et/ou victimes de discriminations vers les organisations concernées

Unités d'enseignement :

UE1 : Actualité et importance de la question de la protection du travailleur migrant

UE2 : Cadre juridique de la protection du travailleur migrant

UE 3 : Rôles des inspecteurs et des administrateurs en matière de conseil et de gestion des conflits individuels et collectifs

UE 4 : Rôles des syndicats et organisations de la société civile en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des travailleurs migrants

Durée recommandée du module :

20 heures

Unité d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
<p>UE 1 : Actualité et importance de la question de la protection du travailleur migrant</p>	<p>Expliquer l'importance de la protection du travailleur migrant en lien avec les droits humains</p> <p>Décrire la complexité de la question de la protection du travailleur migrant</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits des travailleurs migrants partie intégrante des droits de l'Homme • Genre et protection du travailleur migrant • Pluralité des situations et des intervenants : statut administratif, • Vulnérabilité des migrants liée au genre et à l'âge (rejet, préférence nationale) et connaissance du cadre juridique et institutionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Etude de cas¹¹ • Exposé PPT • Discussion • Story telling 		<p>Texte du cas</p> <p>Documentation des institutions internationales</p> <p>Médias et autres canaux d'informations</p>

¹¹ Il est recommandé de disposer de cas à étudier ou de les élaborer. Le cas doit aborder les questions des domaines, de l'extension, des parties prenantes de la protection.

Unité d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
U E 2 : Cadre juridique de la protection du travailleur migrant	Identifier les principaux instruments nationaux, bilatéraux, régionaux et internationaux qui encadrent la protection des travailleurs migrants ;	<ul style="list-style-type: none"> • Définitions • Les domaines de la protection • L'extension de la protection • L'état de ratification • Institutions africaines et protection des droits des travailleurs migrants • Comités techniques Spécialisés de l'UA, CIPRES, Forum du Dialogue Social de la CEDEAO, Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA, Conseil du Dialogue Social de la CEMAC... 	<p>-Exposé – discussion¹²</p> <p>-Questions/ réponses</p> <p>-PPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo projecteur - Tableaux ZOPP - Cartes de différentes couleurs - Markers - Paperboard - Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - La convention internationale sur la protection des travailleurs migrants et de leurs familles Résolution 45/158 du 18 décembre 1990 - Les normes de l'OIT relatives à la protection des travailleurs migrants - Les conventions, les accords, les protocoles et les mémorandums d'entente entre pays (bilatérale ou multilatérale- CIPRES-CEDEAO-CEMAC) Le protocole portant sur la libre circulation des personnes, les droits de résidence et d'établissement (Dakar, le 29-5-1979)

¹² Exemples de cas à utiliser lors des échanges : (i) le Gabon qui a légiféré sur la question depuis 1972 ; (ii) le gouvernement de Madagascar, qui a mis en place son cadre légal de protection des travailleurs migrants avec l'appui de l'OIT et l'UE.

Unité d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
UE 3 : Rôles des inspecteurs et des administrateurs en matière de conseil et de gestion des conflits individuels et collectifs	<p>Orienter les travailleurs migrants en fonction de leur situation ;</p> <p>Conseiller les employeurs et les migrants ;</p> <p>Gérer les conflits individuels et collectifs du travail inhérents à la migration ;</p> <p>Contrôler les conditions de travail des immigrants dans divers lieux.</p> <p>Recourir aux techniques du dialogue social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des cadres juridiques intégrant le rôle des inspecteurs et administrateurs en matière de protection des travailleurs migrants. Gestion des conflits individuels et collectifs du travail Procédures et rôles des tribunaux En lien avec le travailleur migrant 	<ul style="list-style-type: none"> Brainstorming Focus group PPT Jeux de rôle¹³ Etudes de cas Simulation 		<p>Textes régissant les statuts des inspecteurs et des administrateurs du travail</p> <p>- Les instruments juridiques internationaux en lien avec la protection du travailleur migrant</p> <p>-Législation du travail (code du travail), Sécurité sociale, Accident de travail, Etc.</p>

¹³ Le jeu de rôle du pool de formateur peut être utilisé comme référence pour la conception d'un jeu de rôle, ou comme introduction à la discussion sur le rôle des administrateurs/inspecteurs du travail dans la protection du travailleur migrant.

Unité d'enseignement	Objectifs spécifiques	Contenu à aborder	Méthodologie / activité	Matériel nécessaire	Reference/ documentation
<p><u>UE4 :</u> Rôles des syndicats et organisations de la société civile en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des travailleurs migrants</p>	<p>Expliquer les rôles des syndicats et organisations de la société civile en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des travailleurs migrants</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définition de la discrimination - manifestations de la discrimination - Les principaux motifs de discrimination - Rappel de l'article 7 de la CI du 18/12 1990 - Recueil de pratiques <p>Paysage des acteurs de la lutte contre les discriminations faites aux travailleurs migrants</p>	<p>Simulation Jeu de rôles Story telling</p>		<p>La convention internationale sur la protection des travailleurs migrants et de leurs familles et la Résolution 45/158 du 18 décembre 1990</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conventions OIT N°100 et 111, 190 Recommandations pertinentes - Recueil de pratiques