

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA

P. O. Box 3243

Telephone: 011-551 7700

Fax: 011-551 7844

Website : www.au.int

HHS52355 – 152/2/24

**QUATRIÈME SESSION ORDINAIRE DU COMITÉ
TECHNIQUE SPÉCIALISÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL,
LE TRAVAIL ET L'EMPLOI (STC-SDLE-4)
4 – 8 AVRIL 2022
ADDIS-ABEBA (ÉTHIOPIE)**

Thème : «Reconstruire en mieux le bien-être et les niveaux de vie en Afrique»

**CADRE STRATÉGIQUE 2020 - 2030
DU PROGRAMME CONJOINT UA-OIT-OIM-CEA SUR LA
GOUVERNANCE DE LA MIGRATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR LE
DÉVELOPPEMENT ET L'INTÉGRATION EN AFRIQUE (JLMP)**

Juin 2020.

Introduction et historique

Le présent document est le Cadre stratégique 2020 - 2030 du Programme conjoint **UA-OIT-OIM-CEA sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP)**. Le JLMP est une initiative conjointe à long terme entre les quatre organisations, en coordination avec d'autres partenaires pertinents opérant en Afrique, notamment des acteurs de la coopération au développement, des organisations du secteur privé et des représentants de la société civile. C'est l'instrument dédié à la mise en œuvre du 5^e domaine prioritaire clé de la Déclaration et du Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif qui a été adopté par la Conférence des chefs d'État et de gouvernement UA/Assembly/AU/20(XXIV)/Annexe 3, janvier 2015) à Addis-Abeba (Éthiopie).

L'objectif du Cadre stratégique est de fournir une réponse adaptée assortie d'une vision stratégique sur dix (10) ans, qui permet d'assurer la clarté et la cohérence autour des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la première période quinquennale du Programme conjoint sur la migration de la main-d'œuvre de 2015 à 2019.

Le cadre stratégique, qui représente la prochaine période décennale du JLMP à partir de 2020, est conforme aux aspects relatifs à la migration de main-d'œuvre de plusieurs cadres politiques et stratégiques mondiaux et continentaux, et vise à soutenir leur réalisation. Il s'agit notamment de ce qui suit :

- Les objectifs de développement durable des Nations unies (en particulier les objectifs 8 et 10).
- Le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière
- La Position africaine commune sur le Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière des Nations Unies et son Plan d'action triennal (2020-2022)
- La Déclaration de Ouagadougou + 10 et le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique.
- L'Agenda 2063 et son premier plan décennal de mise en œuvre (2014 - 2023)
- Cadre de l'UA sur la politique migratoire pour l'Afrique (MPFA) et son plan d'action (2018-2030)
- Le protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de séjour et au droit d'établissement (2018) et
- L'accord sur la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAF), 2018

De nombreux éléments clés de ce cadre stratégique restent les mêmes que ceux de la première période quinquennale du JLMP. Par exemple, la stratégie de mise en œuvre du JLMP continue de se focaliser sur la migration intra-africaine de la main-d'œuvre étant donné que plus de 60 % des travailleurs migrants restent sur le continent. L'accent mis sur la migration intra-africaine de la

main-d'œuvre ne supprime toutefois pas les questions émergentes liées à la protection des travailleurs migrants en dehors du continent¹.

L'un des aspects majeurs de ce cadre stratégique est l'accent mis sur les résultats, c'est-à-dire la responsabilité des résultats, en particulier pour les bénéficiaires finaux du JLMP - les travailleurs migrants, hommes et femmes, et les membres de leur famille. Un travailleur migrant est une personne qui va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante². Les réfugiés et les personnes déplacées, dans la mesure où ils sont des travailleurs employés en dehors de leur pays d'origine, sont considérés comme des travailleurs migrants³.

Les autres groupes cibles du JLMP demeurent :

- Les structures et les commissions des Communautés économiques régionales (CER)
- Les institutions nationales chargées de la migration de main-d'œuvre (en particulier les ministères du travail et les institutions en charge du marché du travail⁴) ainsi que les institutions chargées de la gestion des migrations.
- Partenaires sociaux : Organisations d'employeurs et de travailleurs (syndicats)
- Organisations de migrants et organisations de la société civile concernées

Le cadre stratégique révisé/ajusté du JLMP UA-OIT-OIM-CEA pour la période 2020-2030 reflète les résultats d'un processus participatif, associant la Commission de l'UA, les partenaires donateurs, les organismes partenaires, les CER, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes. Voir Annexe 1 pour la liste des parties prenantes consultées. Le JLMP révisé devrait être considéré comme un instrument d'orientation, de coordination et de mise en cohérence des questions de gouvernance de la migration de main-d'œuvre et de développement aux niveaux continental, régional et national. Le présent cadre stratégique allie les enseignements tirés de la phase précédente de mise en œuvre du JLMP en mettant l'accent sur les défis prioritaires identifiés en 2015 (qui sont toujours pertinents à des degrés divers), conformément aux opportunités présentées dans un contexte en mutation.

¹ Il convient de noter le travail en cours de l'Union africaine, des Communautés économiques régionales et du Comité consultatif de l'UA sur la migration de la main-d'œuvre (LMAC) pour promouvoir la protection des travailleurs migrants africains dans les États arabes, les Amériques, le Moyen-Orient et les régions de l'Union européenne.

² Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990): https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/12/19901218%2008-12%20AM/Ch_IV_13p.pdf

³ L'instrument de l'OIT sur les travailleurs migrants : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm#A.%20Definition%20of%20the%20term>.

⁴ Institutions chargées du marché du travail - Agences et instituts publics chargés de transformer les politiques, les lois et les règlements en mécanismes et services (ministère du travail), ou de fournir directement des services et d'utiliser des mécanismes (services publics de l'emploi, instituts de formation professionnelle, etc.) pour assurer une situation optimale du marché du travail ou un environnement/résultat favorable aux travailleurs migrants (par exemple, en facilitant la reconnaissance des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre, l'adéquation des emplois et des compétences, en fournissant une protection et des avantages sociaux, en dotant les travailleurs des qualifications nécessaires demandées sur le marché du travail, en améliorant leurs conditions de travail, etc.)

Contexte et justification

Les migrations en Afrique reflètent la tendance mondiale des migrations internationales, mais dans des proportions beaucoup plus importantes. En 2000, il y avait 15 millions de migrants en Afrique, et ce chiffre est passé à 24,7 millions en 2017⁵, soit une augmentation d'environ 65 %. La proportion de migrants par rapport à la population est passée de 1,8 % en 2000 à 2 % en 2017 sur une période de 16 ans. Selon les estimations de la Banque mondiale, 31 millions d'Africains vivaient dans un pays autre que leur lieu de naissance, dont 77 % en Afrique subsaharienne.

En 2017, 4 migrants internationaux sur 5 résidant en Afrique de l'Est, du Moyen-Orient et de l'Ouest étaient originaires de la même région africaine, ce qui souligne l'importance de la migration intrarégionale⁶. En termes de proportion par rapport au nombre total de migrants internationaux, les africains représentaient 89 % en Afrique de l'Ouest et de l'Est, 56 % en Afrique australe, 50 % en Afrique du Nord et 84 % en Afrique centrale⁷.

Les migrations vers l'Europe et les États du Conseil de coopération du Golfe (CCG) en provenance des pays d'Afrique de l'Est, de l'Afrique australe, de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique du Nord, notamment pour des raisons économiques, ont augmenté de manière significative du fait notamment de la proximité géographique, des liens postcoloniaux, de la promesse de revenus plus élevés et de l'augmentation des taux de pauvreté et de chômage sur le continent.⁸

Vue d'ensemble du JLMP de 2015 à 2019

Le JLMP a été conçu comme une nouvelle initiative audacieuse et opportune pour le continent en 2015 suite à une large consultation régionale le 16 décembre 2013 à Addis-Abeba entre les CER, l'Union africaine, les partenaires sociaux africains et les organisations internationales.

L'objectif global du JLMP est de renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, dans le respect de l'état de droit et avec la participation des principales parties prenantes au sein du gouvernement, des instances législatives, des entreprises, des partenaires sociaux et des migrants, des organisations internationales, des ONG et des organisations de la société civile.

Le JLMP mène des interventions coordonnées et simultanées dans **deux domaines thématiques** : **la gouvernance et la mise en œuvre opérationnelle**. Le volet « **gouvernance** » répond au besoin crucial de développer de concert les quatre piliers cardinaux de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre : 1) une législation fondée sur des normes internationales, 2) la mise en place de politiques viables et cohérentes, 3) le renforcement des institutions centrales, et 4) la participation tripartite et la coopération des principaux acteurs économiques aux niveaux national, régional et international.

Le volet « **mise en œuvre opérationnelle** » couvre trois autres domaines opérationnels techniques clés interdépendants : 1) le travail décent et la protection sociale des travailleurs

⁵ Nations Unies, 2018- Développement économique en Afrique, Les migrations au service de la transformation structurelle-<https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁶ <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁷ <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁸IOM (2020) World Migration Report (Rapport sur l'état de la migration dans le monde) disponible à https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

migrants et de leur famille, 2) la résolution de la contrainte majeure que constitue la pénurie de compétences, et 3) l'obtention de statistiques et de connaissances essentielles sur la migration de main-d'œuvre en vue de sa gouvernance et de la protection des travailleurs migrants.

Projets des donateurs en cours soutenant la mise en œuvre du JLMP

Des projets d'un montant total de plus de 17 millions de dollars EU sont actuellement mis en œuvre pour soutenir le JLMP. Ces projets soutiennent la mise en œuvre des principaux domaines suivants du JLMP : protection sociale et transférabilité des prestations des travailleurs migrants et leurs familles, amélioration de la transférabilité des compétences, amélioration de la gouvernance de la migration de main-d'œuvre, amélioration de la disponibilité de statistiques régulières et actualisées sur les migrations.

Ces projets sont comme suit :

1. Extension de l'accès à la protection sociale et de la transférabilité des prestations aux travailleurs migrants et à leur famille dans certaines CER d'Afrique **2017 - 2020**- mis en œuvre par l'OIT.
2. Actions prioritaires de mise en œuvre du Programme conjoint UA-OIT-OIM-CEA sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique **2018-2021**
3. Développement des capacités en matière de statistiques **2019-2021** financé par l'ASDI et mis en œuvre par Statistics Sweden.
4. Soutien de la GIZ à l'Union africaine en matière de migration et de déplacement **2018 - 2020**.

Cadre stratégique 2020 - 2030 du Programme conjoint UA/OIT/OIM/CEA sur la migration de main-d'œuvre

Principes directeurs

Le cadre stratégique 2020 - 2030 du Programme conjoint l'UA/OIT/OIM/CEA sur la migration de main-d'œuvre repose sur les sept principes directeurs suivants :

Figure 1: Principes directeurs du JLMP



Objectifs du Cadre stratégique du JLMP

L'**objectif global** du programme JLMP est de «*renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre, conformément à la loi et avec la participation des principaux acteurs au sein des gouvernements, des parlements, des partenaires sociaux, des migrants, des organisations internationales, des ONG, des organisations de la diaspora et de la société civile pour une croissance économique accrue, équitable et de plein emploi, et le développement durable du continent africain.*⁹»

Il existe quatre objectifs spécifiques en appui à la réalisation de l'objectif général. Ces objectifs spécifiques sont :

- **Objectif stratégique 1** : Renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main d'œuvre en Afrique.
- **Objectif stratégique 2** : Les travailleurs migrants, aussi bien dans le secteur formel qu'informel, bénéficient d'un environnement de travail sûr et sécurisé, de l'accès à la protection sociale et de sa transférabilité, ainsi que de la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.
- **Objectif stratégique 3** : Améliorer la disponibilité et accroître l'utilisation des données et des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre par tous pour une prise de décision, une planification, une formulation et une mise en œuvre de politiques fondées sur des preuves.
- **Objectif stratégique 4** : Renforcer la gouvernance et la responsabilité du JLMP.

⁹ Il y a un léger changement par rapport au contenu du JLMP 2015 - 2019. Le texte suivant a été ajouté : «*pour une croissance économique accrue, équitable et de plein emploi, et le développement durable du continent africain*».

Objectif stratégique 1 : Renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces de la migration et de la mobilité de la main d'œuvre en Afrique

Une gouvernance efficace des migrations reste un défi crucial à relever pour les États africains. La mise en place, aux niveaux national et régional, de politiques, de législations et de structures régulières, transparentes, complètes et sensibles au genre en matière de migration de main-d'œuvre peut apporter des avantages considérables aux États d'origine et de destination, ainsi qu'aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille. Cet objectif stratégique (OS) se penchera sur des questions clés telles que l'insuffisance de la ratification, de l'incorporation et de l'intégration des normes internationales du travail ; la lenteur de la mise en œuvre des régimes de libre circulation lorsqu'ils sont définis ; l'insuffisance des capacités, de la coordination et de la participation des institutions du travail à la politique en matière de migration et l'absence généralisée d'une politique nationale cohérente en matière de migration de main-d'œuvre ; l'insuffisance des mécanismes consultatifs tripartites pour le plaidoyer en matière de migration de main-d'œuvre et l'insuffisance de la ratification, de l'incorporation et de l'intégration des normes internationales du travail ; la lenteur de la mise en œuvre des régimes de libre circulation lorsque ceux-ci sont définis.

Cet OS donnera la priorité aux actions visant à appuyer la ratification et la mise en œuvre des régimes convenus au niveau continental et régional. L'année 2018 a vu la mise en place de deux traités importants – le Protocole au Traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement et l'Accord sur la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf). Les deux ont le potentiel de la libre mobilité¹⁰ et le libre-échange¹¹ sur le continent pour stimuler la croissance économique et de soutenir la mise en œuvre du programme de développement accéléré de l'industrialisation en Afrique (AIDA). La CUA était chargée d'élaborer des lignes directrices sur les dispositions relatives à la migration de main-d'œuvre du Protocole sur la libre circulation des personnes en 2019. À ce jour, seuls quatre pays ont ratifié le protocole de l'UA sur la libre circulation des personnes.

Une autre stratégie prioritaire pour la période concerne l'élaboration complète de cadres politiques régionaux et nationaux sur la migration de la main-d'œuvre et la mise en œuvre de ces politiques en droit et en pratique, comme base d'une meilleure gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. L'évaluation de l'efficacité des politiques existantes sera également poursuivie.

Les initiatives visant à établir et à renforcer des discussions, une coopération et une coordination tripartites sur la législation, la politique et la pratique en matière de migration de main-d'œuvre à travers l'Afrique à tous les niveaux seront essentielles et seront également mises en œuvre.

Bien que toutes les parties prenantes aient salué la création et le fonctionnement du Comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre (LMAC)¹² comme un organe nécessaire pour

¹⁰ Le 29 janvier 2018, le protocole au traité instituant la Communauté économique africaine relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement a été adopté. Sur les 33 signataires, seuls quatre États membres ont ratifié. Le protocole sur la libre circulation des personnes nécessite 15 ratifications pour entrer en vigueur.

¹¹ Le 21 mars 2018, 44 des 55 États membres de l'UA ont signé l'Accord sur la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), qui vise à créer un marché continental unique pour les biens et services, avec une libre circulation des hommes d'affaires et des investissements, et ouvre ainsi la voie à l'accélération de la mise en place de l'Union douanière africaine.

¹² Créé en 2015, le LMAC joue le rôle de Comité tripartite continental sur la migration de la main-d'œuvre qui a contribué de manière significative au renforcement des liens entre la CUA, les CER et les États membres, y compris les partenaires sociaux. Il convient de noter que

représenter et faire le plaidoyer sur les questions de migration de main-d'œuvre sur les plans continental et régional, la plupart ont souligné qu'il était nécessaire de le renforcer. Selon ses termes de référence, le LMAC est le premier d'un mécanisme de consultation complet et intégré à trois niveaux sur la migration et la mobilité des travailleurs, composé de structures de coordination et de consultation aux niveaux national, des CER et continental. Il a été créé pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

L'objectif stratégique 1 comporte quatre résultats, qui sont les suivants :

- **Résultat 1.1.** : Augmentation du nombre de ratifications et incorporation des normes internationales sur la migration de main d'œuvre dans le droit national.
- **Résultat 1.2.** : Adoption/mise en œuvre accrue des régimes harmonisés de libre circulation de l'UA et des CER et des politiques cohérentes de migration de la main-d'œuvre sensibles au genre dans les CER.
- **Résultat 1.3.** : Capacité accrue des institutions du travail et des partenaires sociaux à assurer la gouvernance, la politique et l'administration des migrations de main-d'œuvre, aux niveaux continental, régional et national.
- **Résultat 1.4.** : Dialogue/discussions, coopération et coordination tripartites accrus sur le droit, la **politique** et la pratique de la migration de main-d'œuvre à travers l'Afrique.

Ces résultats sont présentés dans le **Tableau 1** ainsi que les stratégies prioritaires retenues.

Tableau 1: Stratégies prioritaires et résultats attendus de SO1

Résultats	Stratégies prioritaires
Résultat 1.1 : Augmentation du nombre de ratifications et incorporation des normes internationales sur la migration de main d'œuvre dans le droit national.	<p>Faciliter les services consultatifs techniques pour appuyer la ratification.</p> <p>Promouvoir, ratifier et incorporer dans le droit national des instruments tels que les conventions C97 et C143 de l'OIT et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), ainsi que les normes de travail C87, C181 et C189 de l'OIT, en tant que fondements des cadres politiques en matière de migration de main d'œuvre.</p> <p>Assurer la cohérence entre les politiques de migration, de migration de main-d'œuvre, d'emploi et d'éducation et de formation.</p>
Résultat 1.2 Adoption/mise en œuvre accrue des régimes harmonisés de libre circulation de l'UA et des CER et de politiques cohérentes de migration de la main-d'œuvre sensibles au genre dans les CER.	<p>Ratifier et promulguer les régimes de libre circulation aux niveaux continental, régional et national.</p> <p>Élaborer ou renforcer les cadres politiques nationaux et régionaux relatifs à la migration de la main-d'œuvre sensibles au genre.</p> <p>Promouvoir l'harmonisation des codes du travail et de la sécurité sociale dans les CER et entre les CER.</p>

Résultats	Stratégies prioritaires
	<p>Entreprandre un dialogue et une concertation avec les homologues des CER dans d'autres régions, notamment la Ligue des États arabes (Ligue arabe), l'Organisation arabe du travail, l'OCI, l'ASEAN, le CARICOM, le Conseil de l'Europe, l'UE, le CCG, le MERCOSUR et l'OEA.</p>
<p>Résultat 1.3 Capacité accrue des institutions du travail et des partenaires sociaux à assurer la gouvernance, la politique et l'administration des migrations de main-d'œuvre.</p>	<p>Mettre en œuvre la stratégie de renforcement des capacités et de formation du JLMP.</p> <p>Élargir les rôles et les activités des ministères et agences du travail/de l'emploi pour y inclure des responsabilités en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre.</p> <p>Mettre en place des points focaux pour la migration de main d'œuvre dans les institutions du travail.</p> <p>Renforcer les capacités des institutions du travail et des partenaires sociaux en matière de gestion des migrations de main-d'œuvre et de régimes de circulation.</p> <p>Accroître/renforcer l'engagement des organisations nationales de partenaires sociaux sur la migration de main-d'œuvre avec les organisations de la diaspora et avec les organisations sœurs dans les régions et les pays de destination.</p> <p>Accroître les opportunités d'apprentissage par les pairs entre les institutions du travail, y compris les CER, en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre.</p> <p>Renforcer la coordination et la collaboration entre les institutions responsables de la gestion des migrations de main-d'œuvre, telles que les ministères du Travail, de l'Éducation, de la Santé, des Migrations, des Affaires étrangères, des Affaires sociales, des Statistiques, etc.</p>
<p>Résultat 1.4 Dialogue, coopération et coordination tripartites accrus sur la législation, les politiques et les pratiques en matière de migration de main-d'œuvre dans toute l'Afrique.</p>	<p>Convoquer des mécanismes nationaux tripartites de politique et d'administration sur la migration de main-d'œuvre.</p> <p>Utiliser de manière appropriée les comités nationaux de suivi au sein des gouvernements afin de garantir une approche multisectorielle et l'appropriation par les États membres.</p> <p>Mettre en place ou renforcer les forums consultatifs et de coordination tripartites sur la migration de la main-d'œuvre au niveau continental et entre les CER.</p> <p>Renforcer et promouvoir le LMAC, notamment par l'octroi de ressources structurelles, financières, administratives et humaines adéquates pour son bon fonctionnement.</p> <p>Mettre en place des mécanismes de financement dirigés par l'État afin de garantir des dialogues sociaux durables et une mise en œuvre efficace des recommandations des acteurs.</p>

Objectif stratégique 2 : Les travailleurs migrants, aussi bien dans le secteur formel qu'informel, bénéficient d'un environnement de travail sûr et sécurisé, de l'accès à la protection sociale et de la transférabilité de celle-ci, ainsi que de la reconnaissance mutuelle des compétences et des qualifications.

Cet objectif stratégique s'attaquera aux défis suivants : i) la prévalence de relations de travail et de conditions de travail non conformes aux normes et abusives, aussi bien dans le secteur formel qu'informel ; ii) l'absence de protection sociale et de sécurité sociale pour de nombreux migrants, en particulier dans le secteur informel ; et iii) les écarts croissants entre les besoins en termes de compétences et de qualifications par rapport au nombre et aux types de celles produites en Afrique.

Les données anecdotiques et de recherche disponibles montrent que les travailleurs migrants africains, dans les secteurs formel et informel à travers et au-delà du continent, sont confrontés à des relations de travail et à des conditions d'emploi non conformes aux normes et abusives, et ce malgré les engagements formels pris par de nombreux États africains de respecter les normes internationales. La réglementation sur les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail et les relations d'emploi est faible et l'inspection du travail est largement absente. Les travailleurs migrants n'ont souvent pas accès aux syndicats et aux autres mécanismes de négociation collective. Les rapports faisant état de violations des droits du travail et d'autres droits des travailleurs migrants, d'attaques xénophobes à l'encontre des migrants et d'expulsions arbitraires mettent en évidence les difficultés à faire du travail décent une réalité.

De nombreuses stratégies visant à protéger et à sauvegarder les droits et le bien-être des travailleurs migrants, aussi bien dans des cadres formels qu'informels, seront mises en œuvre à savoir :

- Appui au renforcement des capacités en matière de recrutement éthique, conformément aux engagements pris par les États membres.
- Adopter/appliquer les normes internationales du travail en ce qui concerne les lieux et les conditions de travail des migrants.
- Améliorer la protection de la sécurité et de la santé au travail (SST) des migrants sur les lieux de travail.
- Renforcer les capacités de l'inspection du travail dans les lieux de concentration de migrants.
- Élaborer/mettre en œuvre des plans d'action nationaux contre la discrimination et la xénophobie dans certains pays.

Au nombre des stratégies prioritaires pour un meilleur accès à la protection sociale et aux prestations de sécurité sociale figurent, mais sans s'y limiter :

- Renforcer les capacités des pays et des CER à adopter des mesures unilatérales, bilatérales et régionales pour étendre la couverture de la protection sociale et la transférabilité des prestations de sécurité sociale aux travailleurs migrants et à leurs

familles dans les pays d'origine et de destination, qu'ils soient employés dans le secteur formel ou informel.

- Mettre en place/renforcer les concertations entre les administrations nationales de sécurité sociale dans certaines CER.
- Promouvoir la ratification/développer des mécanismes pour une mise en œuvre efficace des conventions C102 (sécurité sociale) et C118 (transférabilité de la sécurité sociale) de l'OIT, ainsi que d'autres instruments continentaux et régionaux liés à la sécurité sociale et à la protection sociale (Agenda social 2063 et projet de protocole sur le droit à la protection sociale, qui inclut explicitement les migrants et les déplacés internes dans son article 7).
- Élaborer des cadres de coopération en matière de sécurité sociale s'appliquant aux migrants à tous les niveaux (continental, régional et national).

Des stratégies visant à réduire les pénuries de main-d'œuvre, notamment la promotion de partenariats pour la mobilité des compétences, dans le cadre desquelles les mesures suivantes devraient être prises :

- Mettre en place des processus consultatifs entre les entités régionales et nationales d'éducation/formation et d'accréditation.
- S'engager à actualiser et à développer l'enseignement et la formation techniques et professionnels et à remédier à l'inadéquation entre les compétences et l'éducation.
- Définir des processus pour obtenir des qualifications professionnelles, une formation et une expérience harmonisées/compatibles ou mutuellement reconnues dans certaines CER.
- Adopter des législations, des mesures politiques et administratives nationales et des CER pour la mise en œuvre des normes de qualification et de formation harmonisées.
- Évaluations pilotes des besoins actuels en matière de compétences et des opportunités d'emplois correspondants.
- Données prévisionnelles pilotes sur les tendances et les besoins futurs en matière de compétences et d'emploi dans certains pays.

Il existe **trois résultats** dans le cadre de l'objectif stratégique 2, à savoir :

- **Résultat 2.1.** : Opportunités accrues pour les migrants d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine
- **Résultat 2.2.** : Amélioration de l'accès à la protection sociale et aux services d'assistance pour les travailleurs migrants et leurs familles

- **Résultat 2.3.** : Disponibilité accrue des aptitudes et des compétences recherchées en prenant en compte la reconnaissance mutuelle des aptitudes et des qualifications

Ces résultats sont présentés dans le **Tableau 2** ainsi que les stratégies prioritaires retenues.

Tableau 2: SO2 Stratégies prioritaires et résultats attendus

Résultats	Stratégies prioritaires
<p>Résultat 2.1.: Opportunités accrues pour les migrants d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adopter et appliquer les normes internationales du travail en ce qui concerne les lieux et les conditions de travail des migrants. 2. Adopter des mesures pour promouvoir des pratiques de recrutement éthiques 3. Améliorer la protection de la sécurité et de la santé au travail (SST) des migrants sur les lieux de travail. 4. Renforcer les capacités de l'inspection du travail dans les lieux de concentration de migrants. 5. Élaborer/mettre en œuvre des plans d'action nationaux de lutte contre la discrimination et la xénophobie dans certains pays en tenant compte et en tirant les enseignements des initiatives existantes mises en œuvre par les CER.¹³ 6. Élargir/renforcer les possibilités pour les travailleurs migrants de demander réparation dans les cas où leurs droits n'ont pas été respectés. 7. Soutenir les travailleurs migrants pour qu'ils passent du secteur informel au secteur formel, y compris aux frontières et dans les villes frontalières.
<p>Résultat 2.2. : Amélioration de l'accès à la protection sociale et aux services d'assistance pour les travailleurs migrants et leurs familles</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adopter/renforcer les mesures unilatérales, bilatérales et régionales visant à étendre la couverture sociale et la transférabilité des prestations sociales aux travailleurs migrants dans les pays d'origine et d'accueil. 2. Mettre en place et appuyer un mécanisme formel de consultation multilatérale et de coopération entre les institutions de sécurité sociale au sein des CER et au niveau continental, s'appliquant aux migrants dans les CER désignées ainsi qu'aux travailleurs migrants en dehors de l'Afrique. 3. Faciliter l'incorporation (ratification et traduction en lois) des conventions C102 (sécurité sociale) et C118 (transférabilité de la sécurité sociale) de l'OIT. 4. Élaborer des cadres de coopération en matière de sécurité sociale s'appliquant aux migrants dans les CER désignées ainsi qu'aux travailleurs migrants en dehors de l'Afrique. 5. Aider les travailleurs migrants, en particulier ceux du secteur informel, à accéder à certaines formes de protection pendant et après les urgences sanitaires (y compris les épidémies et les pandémies telles que la COVID-19) et les catastrophes naturelles.

¹³ Le COMESA, par exemple, met en œuvre un projet dans le cadre du 11e FED dont les bonnes pratiques peuvent être recueillies.

Résultats	Stratégies prioritaires
Résultat 2.3.: Disponibilité accrue des aptitudes et des compétences recherchées en prenant en compte la reconnaissance mutuelle des aptitudes et des qualifications	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en place des processus consultatifs entre les entités régionales et nationales d'éducation/formation et d'accréditation. 2. S'engager à actualiser et à développer l'enseignement et la formation techniques et professionnels et à remédier à l'inadéquation entre les compétences et l'éducation.¹⁴ 3. Définir des processus pour obtenir des qualifications professionnelles, une formation et une expérience harmonisées/compatibles ou mutuellement reconnues dans certaines CER.¹⁵ 4. Adopter des législations, des mesures politiques et administratives nationales et des CER pour la mise en œuvre des normes de qualification et de formation harmonisées. 5. Appuyer le développement de systèmes d'information sur le marché du travail et réaliser des évaluations des besoins actuels et futurs en matière de compétences et d'emploi dans certains pays/secteurs/corridors, compte tenu des efforts déjà consentis par la plupart des États membres dans le cadre des négociations de l'OMC sur le commerce des services.

Objectif stratégique 3 : Utilisation accrue par tous des données et statistiques ventilées sur les migrations de main-d'œuvre pour la prise de décision, la planification, la conception et l'application de politiques fondées sur des preuves.

Cet objectif stratégique vise à répondre aux défis restants liés à la rareté des données désagrégées sur les caractéristiques et les conditions des travailleurs migrants, ainsi que des données requises pour les politiques dans les domaines de l'économie, du travail, du développement des entreprises, de l'investissement, de l'éducation et de la protection sociale. Des sous-éléments tels que : l'inexistence de données pertinentes pour élaborer une politique efficace en matière de migration de main-d'œuvre et pour renforcer les rôles des institutions du travail dans la gouvernance et l'administration de la migration de main-d'œuvre et l'incapacité d'obtenir des données valides et fiables décrivant la migration de main-d'œuvre et ses résultats ont évolué positivement depuis 2015 grâce au renforcement des capacités.

L'absence de données fiables, précises et complètes sur les migrations de main-d'œuvre, sur les travailleurs migrants et sur les marchés du travail reste toutefois une contrainte majeure. Les données existantes sont principalement des données sur les « mouvements », fournissant au mieux une indication des stocks et des flux, tandis qu'il existe peu ou pas de données sur les compétences et les profils d'emploi des migrants, la participation au marché du travail, les conditions de travail ou la couverture sociale.

Des données/informations exactes, fiables et actuelles contribuent à la prise de décisions judicieuses. Les stratégies visant à garantir des processus rigoureux de collecte, de compilation, de traitement et de diffusion de données ventilées par sexe sont donc essentielles pour cet objectif

¹⁴ Prendre note de la stratégie continentale d'EFTP existante qui fournit un cadre complet pour la conception et l'élaboration de politiques et de stratégies nationales visant à répondre aux défis de l'éducation et de la formation technique et professionnelle afin de soutenir le développement économique et la création de richesses nationales et de contribuer à la réduction de la pauvreté.

¹⁵ Ceci reconnaît le travail en cours sur le cadre continental africain des qualifications.

stratégique. Il est également important de veiller à ce que les statistiques produites sur le continent soient harmonisées et conformes aux normes statistiques mondiales et régionales. Les stratégies à mettre en œuvre comprennent le renforcement des capacités des institutions de production de données et de recherche, y compris la modernisation de leurs infrastructures/outils, l'établissement de partenariats, notamment avec des institutions de recherche internationales, la production et la diffusion régulières de statistiques et de produits du savoir sur la migration de main-d'œuvre.

Les résultats attendus dans le cadre de cet OS sont les suivants :

- **Résultat 3.1.** Amélioration de la capacité à produire et à diffuser des données et des statistiques précises et ventilées sur la migration de la main-d'œuvre
- **Résultat 3.2.** Harmonisation accrue des statistiques à travers l'Afrique, conformément aux directives de la CIST concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre¹⁶.

Ces résultats sont présentés dans le **Tableau 3** ainsi que les stratégies prioritaires retenues.

Tableau 3: Stratégies prioritaires et résultats attendus de SO3

Résultats	Stratégies prioritaires
<p>Résultat 3.1. Amélioration de la capacité à produire et à diffuser des données et des statistiques précises et ventilées sur les migrations de main-d'œuvre, y compris des données administratives.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire avancer la production de statistiques sur la migration de la main-d'œuvre de haute qualité, comparables au niveau international, aux niveaux national, régional et continental, en tenant compte des projets en cours. 2. Renforcer les capacités de collecte et d'analyse des données sur les migrations de main-d'œuvre des institutions nationales et des CER concernées. 3. Renforcer les mécanismes de partage et de coordination des données entre les institutions nationales et les CER concernées. 4. Renforcer les capacités de collecte, d'analyse et de partage des données administratives sur les migrations de main-d'œuvre 5. Élaborer et mettre en œuvre un programme de recherche, d'études et d'enquêtes sur la migration de la main-d'œuvre portant sur des aspects spécifiques de la migration de la main-d'œuvre, notamment les protocoles de libre circulation et les implications socio-économiques, juridiques et financières des protocoles, le travail indépendant et l'esprit d'entreprise des travailleurs migrants, l'intégration régionale, les migrants particulièrement vulnérables, les besoins de protection basés sur le genre. 6. Apporter un appui à certains États membres pour développer des systèmes intégrés d'information sur le marché du travail avec des mécanismes de recherche de données détaillées, des paramètres personnalisés d'évaluation des compétences actuelles et futures dans le pays d'origine et le pays de destination et des procédures de diffusion classées par activités économiques sectorielles.

¹⁶ Voir : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf

Résultats	Stratégies prioritaires
Résultat 3.2. Harmonisation accrue des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager l'application des normes statistiques internationales pour obtenir des données désagrégées sur la migration de main-d'œuvre, en particulier les Directives de la CIST concernant les statistiques sur la migration internationale de main-d'œuvre. 2. Assurer et encourager l'utilisation d'indicateurs, de concepts, de définitions, de normes et de standards communs au niveau national, des CER et de l'UA. 3. Développer l'échange de données dans et entre les États membres et les CER.

Objectif stratégique 4 : Renforcer la gouvernance et la responsabilité du JLMP.

Ce financement initial réuni par les différents partenaires au développement pour assurer le début de la mise en œuvre du JLMP en l'absence d'une enveloppe financière complète du JLMP a eu pour conséquence involontaire une mise en œuvre fragmentée du JLMP et un manque de clarté sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du JLMP en raison de l'absence d'un plan de travail général du JLMP et d'un cadre logique à long terme pour évaluer la mise en œuvre du JLMP à travers ces projets/initiatives. Cette situation a entraîné une certaine confusion, notamment en termes de responsabilité et de communication de rapports.

Pour des raisons de responsabilité et de gestion, les projets mettant en œuvre les composantes du JLMP ont des structures de gouvernance distinctes (comités de pilotage et comités techniques) impliquant les mêmes CER, partenaires sociaux et bénéficiaires de l'UA. En tant que principaux bénéficiaires, les CER figurent systématiquement dans les structures de gouvernance des différentes initiatives, ce qui entraîne parfois des doubles emplois et un manque d'efficacité.

Bien que les partenaires de mise en œuvre du JLMP aient continué à collaborer pour rationaliser les structures de gouvernance du projet¹⁷, les bénéficiaires et les partenaires ont continué à recommander aux partenaires de mise en œuvre du PMJL de redoubler d'efforts pour aligner les structures de gouvernance afin d'obtenir un impact efficace.

La tendance observée est un besoin d'une plus grande clarté et cohérence autour des progrès dans la mise en œuvre des objectifs du JLMP, tout en prenant en compte le lien et les synergies avec et entre les initiatives en cours afin de mieux positionner le JLMP pour obtenir des résultats durables.

L'objectif stratégique 4 répond donc aux défis soulignés à savoir la coordination non optimale entre les parties prenantes du programme, la dépendance à l'égard des structures de gouvernance et de gestion des projets appuyant le JLMP, et l'absence d'un cadre de suivi, d'évaluation et de communication de rapport pour le JLMP. Afin d'atteindre cet objectif, la CUA et ses partenaires prendront des mesures pour renforcer le cadre de gouvernance et de gestion existant, notamment par la mise en place d'une unité d'appui au programme JLMP dotée des capacités nécessaires pour assurer le secrétariat technique du Comité de pilotage du programme JLMP. Une autre stratégie prioritaire consiste en l'opérationnalisation d'un cadre de suivi et d'évaluation, y compris un système de gestion et d'information basé sur le web, qui assurera un suivi continu et rendra

¹⁷ Le projet prioritaire du JLMP a facilité la première et la deuxième réunion du comité directeur du JLMP en janvier 2019 pour le lancement du projet et en août 2019 pour faire le point sur les progrès de l'ensemble des projets contribuant au JLMP.

compte des progrès et des résultats du programme, mènera des évaluations indépendantes à mi-parcours et l'issue de la période de 10 ans et systématisera les enseignements tirés du programme. Cet objectif stratégique repose sur la nécessité de renforcer les capacités (en matière de collecte de données de base, de rapports axés sur les résultats, de suivi et d'évaluation, etc.), notamment au niveau de la CUA et des CER, afin d'assurer la durabilité des efforts tout au long de la période de dix ans. L'objectif stratégique 4 permettra également d'appuyer la mise en place de mécanismes de communication pour informer les différentes parties prenantes sur le programme et ses résultats.

Les résultats attendus pour l'objectif stratégique 4 sont les suivants :

- **Résultat 4.1.** : Amélioration de la capacité institutionnelle à piloter, coordonner et mettre en œuvre le JLMP.
- **Résultat 4.2.** : Amélioration du suivi, de l'évaluation, de l'apprentissage et de la communication de rapports sur le JLMP

Ces résultats sont présentés dans le **Tableau 4** ainsi que les stratégies prioritaires retenues.

Tableau 4: Stratégies prioritaires et résultats attendus de SO4

Résultats	Stratégies prioritaires
<p>Résultat 4.1. : Amélioration de la capacité institutionnelle à piloter, coordonner et mettre en œuvre le JLMP.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer le comité de pilotage du programme JLMP pour superviser et valider l'orientation générale et la politique du programme et veiller à ce que les activités de toutes les composantes soient conformes à la stratégie de l'UA en matière de migration et aux cadres et approches communes des CER sur la migration. 2. Institutionnaliser l'unité d'appui au programme au sein de la CUA en la dotant du personnel et des ressources nécessaires pour assurer la coordination technique et guider efficacement la mise en œuvre du JLMP. 3. Renforcer les capacités humaines, techniques et matérielles au niveau de la CUA et des CER pour appuyer la mise en œuvre et la durabilité du JLMP. 4. Veiller à ce que des mécanismes de communication efficaces sur les questions de migration de main-d'œuvre soient en place, ce qui permettra d'assurer une interface actualisée et coordonnée aux niveaux national, régional et continental, ainsi qu'au sein de la CUA et de ses organes/départements. 5. Renforcer le LMAC, notamment pour : <ol style="list-style-type: none"> a. Assurer une délimitation claire du rôle du LMAC dans la structure d'élaboration des politiques de l'UA, y compris le mécanisme pour que les recommandations du LMAC soient restituées au comité technique spécialisé (CTS) et aux États membres concernés, conformément aux attributions du LMAC. b. Mettre en place un secrétariat dédié au LMAC.

Résultats	Stratégies prioritaires
<p>Résultat 4.2. : Amélioration du suivi, de l'évaluation, de l'apprentissage et de la communication de rapports sur le JLMP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer les capacités de suivi, d'évaluation et communication de rapports au niveau de la CUA et des CER. 2. Faire avancer la mise en œuvre d'un cadre de suivi et d'évaluation solide, notamment grâce à des capacités de collecte et d'analyse en ligne. 3. Produire et diffuser des rapports d'activité annuels axés sur des résultats concernant les performances du JLMP. 4. Réaliser des évaluations à mi-parcours et finales de l'état d'avancement du JLMP. 5. Mettre en place un cadre efficace pour le partage des enseignements (avec la participation des CER et des États membres), apprendre les uns des autres et fournir un encadrement dans les domaines où des avancées sont enregistrées par rapport aux autres. 6. Renforcer les stratégies de communication et de plaidoyer sur la migration de main d'œuvre, l'aspiration du JLMP auprès des décideurs et des migrants eux-mêmes.

Considérations transversales

Pour appuyer les résultats politiques, il est essentiel que le JLMP maintienne un nombre limité de questions transversales qui devraient être une caractéristique permanente de tous ses domaines de travail en raison de leur valeur stratégique.

L'égalité des sexes et la non-discrimination, le tripartisme et le dialogue social ont été précédemment identifiés comme des questions politiques transversales nécessaires et continueront de l'être pendant la période de 10 ans du cadre stratégique 2030 du JLMP. Il est proposé d'y ajouter la question de la durabilité de l'environnement (changement climatique et résilience aux risques de catastrophes) et les urgences sanitaires, y compris les épidémies et les pandémies (COVID-19). L'engagement réaffirmé dans le cadre de l'accord de Paris sur le changement climatique, l'incidence croissante des catastrophes naturelles et la pandémie actuelle de COVID-19 justifient l'ajout de ces domaines transversaux.