

INFORMATION SUR LE PROGRAMME

Gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration de l'Afrique

Une *nouvelle* Initiative

Sociale
Egalité Carrière
Développement durable Travail
Formation Création d'emploi Mobilité
Compétences
Plaidoyer Investissement Afrique
Transférabilité des avantages de la sécurité sociale
Politiques de migration Libre circulation des personnes
Compétences Droits Fondamentaux Bien-être social
Système d'information sur la marché de la main d'œuvre Transferts
Travailleurs migrants **COMPÉTENCES** Sociaux
**PROGRAMME CONJOINT SUR LA MIGRATION DE LA MAIN-
D'OEUVRE Normes du travail**
Cohésion sociale Développement Inclusif Travail
Reconnaissance des compétences
Tranferts sociaux Économique
Recrutement Développement
Système de Gestion
Protection Sociale
Formation Non-discrimination
Droits de l'Homme
Citoyenneté Régionale
Egalité de traitement
Travail Décent
Normes du travail
COMPÉTENCES
Travail Formation
Cohésion
Donée

Coopération Inter-régionale



En collaboration avec les Communautés économiques régionales africaines

Gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration de l'Afrique

L'augmentation de la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre et des compétences a fait de la migration de la main-d'œuvre l'un des défis de gouvernance le plus urgent en Afrique. Le Cadre stratégique pour la migration de l'UA a, à juste titre, reconnu que "la migration sera un sujet majeur au 21^e siècle et posera donc certains défis sociaux, économiques et politiques aux décideurs dans la gestion future de la migration pour le bien des sociétés africaines".

Dans une nouvelle initiative audacieuse et opportune, la Commission de l'Union africaine, en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation internationale pour les migrations et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, a élaboré un programme régional sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique, avec la coopération des Communautés économiques régionales africaines (CER).

La neuvième session ordinaire de la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine a indiqué que "les CER devraient considérer la question de la migration régionale de la main-d'œuvre comme étant un facteur important du développement durable." Cet effort est initialement structuré autour d'un programme de coopération et de renforcement des capacités de quatre ans pour soutenir la réalisation d'une meilleure gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences en Afrique, plus particulièrement dans les CER.

En répondant aux besoins explicitement identifiés par les CER et les partenaires sociaux, ainsi qu'à ceux définis dans les instruments des politiques régionales de l'UA, le programme se concentre sur les domaines critiques de facilitation de la libre circulation des travailleurs en tant que moyen essentiel pour promouvoir l'intégration régionale et le développement en Afrique. L'objectif général est énoncé ainsi: *renforcer la gouvernance et la réglementation efficaces des migrations et de la mobilité des travailleurs en Afrique, dans la cadre de l'Etat de droit et avec la participation des principales parties prenantes au sein du gouvernement, des assemblées législatives, les employeurs du secteur privé, les travailleurs (partenaires sociaux), les migrants, les organisations internationales, les ONG et les organisations de la société civile. Ses attentes à long terme sont:*

- d'offrir le travail décent et la protection sociale aux travailleurs migrants et leurs familles ;
- de renforcer l'intégration régionale et le développement inclusif;
- d'encourager la productivité, l'investissement productif et le succès des affaires ;
- de favoriser une meilleure intégration sociale et économique des migrants, des mécanismes de travail et de protection sociale efficaces, et des systèmes du marché du travail durables.

Ses objectifs immédiats sont :

1. de renforcer l'intégration des normes internationales clés sur la migration de la main-d'œuvre dans les instruments nationaux.
2. de réaliser une plus large élaboration, adoption et mise en œuvre des régimes harmonisés de libre circulation et des politiques nationales cohérentes en matière de migration de la main-d'œuvre dans les CER.
3. de permettre aux institutions du travail de pratiquer la gouvernance, la politique et l'administration de la migration de la main-d'œuvre.
4. Mettre en place des mécanismes régionaux de consultation et de coordination tripartites sur les questions liées à la migration de la main-d'œuvre, et faciliter la consultation et la coopération avec d'autres régions.
5. Soutenir le travail décent des migrants grâce à l'application effective des normes du travail aux travailleurs migrants.
6. Étendre la sécurité sociale aux migrants grâce à des régimes d'accès et de transférabilité conformément aux normes et aux bonnes pratiques internationales.
7. Résoudre les problèmes de pénurie et d'inadéquation des compétences avec l'éducation tout en augmentant la reconnaissance des

qualifications harmonisées en Afrique.

8. Améliorer la collecte, l'échange et l'utilisation de données ventilées sur le genre et l'âge relatives à l'activité économique, à l'emploi, aux compétences, à l'éducation, aux conditions de travail et à la protection sociale des migrants.

Contexte et justification de ce programme

L'OIT estime le nombre des travailleurs migrants sur le continent à 8,4 millions en 2010, sur un total de 19,3 millions de migrants (personnes vivant à l'extérieur de leur pays d'origine) en Afrique cette année-là¹ tandis que la Banque mondiale estime à 31 millions les Africains vivant dans des pays autres que leur pays d'origine, dont 77% sont de l'Afrique² subsaharienne. La demande de mobilité transfrontalière augmentera en Afrique dans un avenir prévisible. Ainsi, une gouvernance efficace de la migration est l'un des défis majeurs des Etats africains.

Des facteurs d'ordre socio-économique, politique, sécuritaire, environnemental et de pauvreté contribuent à une importante migration et aux déplacements forcés en Afrique. La mondialisation a également accéléré les causes structurelles qui provoquent les flux migratoires transfrontaliers, notamment les déséquilibres du marché du travail, les changements technologiques, la restructuration économique et les facteurs démographiques. OIT, 2010.

¹ OIT, 2010. Migration Internationale des travailleurs, une approche basée sur les droits. Bureau international, Genève. P. 17

² Matrice de Migration Bilatérale, Banque mondiale, 2010

Migration Internationale des travailleurs, une approche basée sur les droits. Bureau international, Genève. P. 17 Matrice de Migration Bilatérale, Banque mondiale, 2010

Facteurs mondiaux

L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que 105,4 millions sur les 214 millions de personnes vivant à l'extérieur de leurs pays d'origine ou de citoyenneté étaient économiquement actives durant l'année 2010.³

L'OIT a également souligné que les 105,4 millions et les membres de leur famille qui les accompagnent représenteront près de 90 pour cent du total des migrants⁴ internationaux. La nouvelle estimation de 2013⁵ indique que le nombre total de migrants mis à jour est de 235 millions selon l'estimation globale. Ces chiffres ne représentent pas pleinement le grand nombre de personnes en situations migratoires temporaire ou itinérante.

Les pressions démographiques – le vieillissement et l'augmentation des déficits de main-d'œuvre - ont pris de l'ampleur dans nombre de pays développés et en développement. Dans le même temps, l'Afrique connaît une croissance de la population jeune qui est confrontée au chômage et à la pénurie d'emploi formel. La combinaison de ces deux facteurs entraîne une mobilité croissante des compétences et de la main-d'œuvre dans le continent, en provenance et à destination du continent.

Le déficit de compétences au niveau mondial ne pourra que s'aggraver. Il ressort d'une récente étude internationale que d'ici 2020, le déficit mondial de professionnels hautement qualifiés atteindra les « 38 à 40 millions ayant une éducation de niveau tertiaire (universitaire ou diplôme d'études supérieures) dont les employeurs auront besoin », et les 45 millions de travailleurs ayant une éducation de niveau secondaire dans les pays en développement.»⁶

³ Op cit ILO, 2010. Page 17

⁴ Ibid. Page 2

⁵ ONU (2013) Trends in International Migrant Stock (Tendances dans la migration internationale): La Révision de 2013

- Les Migrants selon l'Age et le Sexe. Division de la Population de l'ONU, septembre 2013. Voir "Wallchart" pour un aperçu utile de résumé.

Disponible sur:

<http://esa.un.org/unmigration/wallchart2013.htm>

⁶ McKinsey Global Institute: Le monde à la recherche des solutions: Emplois, Salaires et Compétences pour 3,5 milliards des personnes, juin 2012 | par Richard Dobbs, Anu Madgavkar, Dominic Barton, Eric Labaye, James Manyika, Charles Roxburgh, Susan Lund, Siddarth Madhav. Voir: http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work

Caractéristiques de la migration africaine

Les principales caractéristiques de la migration africaine sont:

- la prédominance de la migration intra-régionale de la main-d'œuvre et des compétences en Afrique ;
- la prévalence de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences au sein des espaces des Communautés économiques régionales (CER);
- l'importance économique du rapatriement de fonds par les migrants pour de nombreux pays africains ;
- la féminisation croissante de la mobilité de la main-d'œuvre;
- la protection inadéquate des travailleurs migrants et de leurs familles contre l'exploitation et l'hostilité;
- la mise en œuvre léthargique des régimes régionaux de libre circulation;
- les faiblesses de la législation pertinente du marché du travail, des institutions et des données;
- le manque d'attention à la gouvernance et à la réglementation de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences;
- l'absence de formation et de reconnaissance des qualifications et des compétences,

- l'émigration des Africains qualifiés contribuant à la 'perte de talents' et au 'gaspillage des cerveaux' ;
- les limites ou le non accès à la transférabilité de la sécurité sociale ;
- l'augmentation des incidents de la traite et du trafic de migrants.

Les flux de migration de la main-d'œuvre africaine suivent généralement trois directions principales: la migration intra-africaine, les flux d'outre-mer vers les anciennes puissances coloniales (France, Royaume-Uni, Italie, Portugal, Espagne, etc.), mais il y en a de plus en plus vers d'autres destinations (Etats-Unis d'Amérique, Asie et Etats arabes). La troisième direction est l'afflux en provenance d'autres régions vers l'Afrique, notamment de l'Europe et de l'Asie.

La proportion de la migration intra-régionale de l'Afrique est globalement estimée à 52,6% par rapport à 59% pour l'Europe et 54,7% pour l'Asie. Toutefois, l'Afrique subsaharienne a un taux intra-régional supérieur estimé à 65%. La mobilité intra-régionale (migration au sein des CER) représente plus de 4 sur 5 migrants au sein de la CEDEAO. La proportion se déplaçant dans la même sous-région est supérieure à 80% en Afrique de l'Ouest, 65% en Afrique australe, 50% en Afrique centrale, 47% en Afrique de l'Est et seulement 20% en Afrique du Nord.

Les économies africaines étant largement dominées par l'économie informelle urbaine et l'agriculture, les travailleurs migrants sur le continent se trouvent souvent dans des contextes caractérisés par de faibles revenus et salaires, l'absence de protection sociale, des emplois et des lieux de travail précaires, des conditions de travail épouvantables, et de faibles portefeuilles de compétences. De nombreux migrants sont des travailleurs autonomes ou employés dans l'agriculture et l'activité informelle, tandis que bon nombre travaillent dans les secteurs industriels et des services.

Il existe également une importante mobilité 'circulaire' transfrontalière de gens de métier commercial, accompagnée d'une augmentation des flux commerciaux transfrontaliers qui favorisent le développement local et l'emploi.

Des rapports sur les violations des droits des travailleurs migrants, les agressions xénophobes contre les migrants, et les expulsions arbitraires mettent en lumière les défis de réaliser le travail décent, l'égalité de traitement et la protection des droits de l'homme conformément aux normes que de nombreux Etats africains ont ratifiées.

Intégration économique régionale

La libre circulation des personnes est un pilier clé de l'intégration et du développement économique en Afrique. La libre circulation garantit la disponibilité des compétences et de la main-d'œuvre nécessaires pour stimuler l'investissement et le développement économique. C'est aussi un moyen pratique d'expansion du libre-échange ainsi que du

commerce des biens et services produits localement.

La CEMAC, la CEEAC, la CEDEAO et la EAC ont adopté des cadres juridiques pour la circulation de la main-d'œuvre entre leurs pays membres. Le COMESA et l'IGAD ont récemment élaboré des accords sur la mobilité qui sont en passe d'être adoptés et mis en œuvre par les pays concernés. La SADC est en train de négocier un nouveau régime. Ces cadres juridiques des CER sont généralement conformes aux normes internationales; plus de la moitié de tous les Etats membres de l'UA ont ratifié au moins un des trois conventions fondamentales sur les travailleurs migrants.

Obstacles à la bonne gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre est souvent entravée par l'absence de mise en œuvre du protocole et des mécanismes sur les droits à la libre circulation, par la prévalence de formalités rigides aux frontières, par l'abondance de barrières routières et postes de contrôle de sécurité sur les routes internationales, par les malversations aux frontières et le long des corridors de transport, et par le manque de cohérence entre la migration de la main-d'œuvre, le commerce régional, le suivi de la migration et la sécurité⁷.

Les Etats membres des CER africaines restent caractérisés par l'absence de cadres stratégiques nationaux et politiques globaux sur la migration de la main-d'œuvre, même si plusieurs pays s'orientent dans cette direction.

Le manque de volonté politique, les lacunes de capacités et la faible coordination institutionnelle sont au cœur des préoccupations nationales. Cette situation est aggravée par les faibles systèmes de collecte et de gestion⁸ des données, l'absence de liens entre la politique de migration et les fondamentaux économiques, les facteurs du marché du travail et de l'emploi, les difficultés des institutions nationales du travail et la société civile pour atteindre les

populations, et les faibles systèmes judiciaires⁹.

Les marchés du travail non transparents, le manque d'harmonisation des cadres juridiques, et l'absence d'information précise sur la main-d'œuvre sont là de graves contraintes qui se posent à l'administration de la migration de la main-d'œuvre en Afrique. Les cadres juridiques et politiques harmonisés sont indispensables pour l'intégration des marchés du travail basée sur la coordination, la sécurité sociale, les codes d'investissement, et les cadres compatibles pour la reconnaissance de l'éducation et des compétences.

Une autre contrainte majeure est l'absence de données fiables, précises et complètes sur la migration de la main-d'œuvre, les travailleurs migrants et les marchés du travail. Les données existantes sont surtout sur les 'mouvements', qui fournissent au mieux une indication des stocks et des flux, alors qu'il y a peu ou pas de données sur les compétences des migrants et les profils d'emploi, la participation au marché du travail, les conditions de travail, ou la couverture de la protection sociale.

La migration provient souvent de la sécurité humaine faible et inappropriée et représente une stratégie des populations à faire face aux risques d'inégalité des revenus, aux taux de chômage élevé et de sous-emploi, aux conflits, à la dégradation de l'environnement. Cependant, le programme de sécurité ne permet pas souvent de mieux comprendre la migration de la main-d'œuvre comme une question

⁷ Les facteurs cités dans le communiqué final du Mini-Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement sur la création d'un espace CEDEAO sans frontières, Abuja, 2000, et dans l'approche commune de la CEDEAO sur la migration, 2008.

⁸ Le manque de comparabilité des statistiques nationales, il est difficile de procéder à une analyse régionale sur la base de données nationale

⁹ OCDE / CSAO (2009), les défis régionaux de la migration ouest-africaine, perspectives africaines et européennes, (Ed.) Trémolières Marie, Etudes sur l'Afrique de l'Ouest.

fondamentale de développement, d'intégration régionale et de protection sociale. Un défi majeur reste l'absence d'une approche politique globale, exacerbée par la prévalence des problèmes de sécurité au détriment de l'intégration du marché du travail. rs cités dans le communiqué final du Mini-Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement sur la création d'un espace CEDEAO sans frontières, Abuja, 2000, et dans l'approche commune de la CEDEAO sur la migration, 2008. Le manque de comparabilité des statistiques nationales, il est difficile de procéder à une analyse régionale sur la base de données nationale. OCDE / CSAO (2009), les défis régionaux de la migration ouest-africaine, perspectives africaines et européennes, (Ed.) Trémolières Marie, Etudes sur l'Afrique de l'Ouest

Cadres stratégiques africains

Cette nouvelle initiative est influencée par des cadres stratégiques et des recommandations régionales africaines à savoir:

- **Le Plan d'action de l'UA de 2004 sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté**, qui préconise l'équité dans la gouvernance internationale et la facilitation de la migration de la main-d'œuvre en Afrique ;
- **Le Cadre stratégique de l'UA de 2006** sur la migration, qui consacre un chapitre principal à la migration de la main-d'œuvre ;
- **Le Cadre de politique sociale de l'UA de 2008**, qui recommande l'intégration régionale et la collaboration des régimes de sécurité sociale en Afrique pour garantir les avantages de la circulation de la main-d'œuvre ;
- **Le Plan d'action de l'UA sur la promotion du commerce intra-africain (2012)**, qui reconnaît le rôle clé de la libre circulation des personnes et de la réglementation sur la migration de la main-d'œuvre.
- **La Commission du travail et des affaires sociales de l'UA**, qui considère la migration régionale de la main-d'œuvre comme un facteur important au développement durable et à l'intégration régionale ;
- **La neuvième session ordinaire de la Commission du travail et des affaires sociales (avril 2013)**, qui a adopté le Pacte sur l'emploi des jeunes et des femmes, dont la "Promotion de la mobilité régionale et sous-régionale de la main-d'œuvre". Le Pacte a appelé à un plan de l'UA et des CER sur la migration de la main-d'œuvre ;
- **Le Plan stratégique de la Commission de l'UA 2014-2017** dans le cadre de la stratégie de "promouvoir la migration de la main-d'œuvre pour soutenir l'investissement transfrontalier et combler le déficit de compétences" ;
- **La Déclaration conjointe Afrique-UE sur la migration et le développement**, Tripoli, 22-23 novembre 2006 ;
- **Le Partenariat sur le Plan d'action de la Stratégie conjointe Afrique-UE (JAES) sur la Migration, la Mobilité et l'Emploi (MME)**.

Défis prioritaires à relever

Une consultation régionale tenue le 16 décembre 2013 à Addis-Abeba a identifié des défis prioritaires et a défini l'orientation de la coopération à l'échelle africaine sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. La Commission de l'UA, la CEEAC, la CEDEAO, l'IGAD, la SADC¹⁰, l'OIT, l'OIM, la EAC, l'ONUSIDA, l'UNESCO ainsi que 'Business-Africa' et la CSI-Afrique étaient représentées. La Consultation a approuvé sept principales conclusions communes dans toutes les CER, à savoir:

1. L'absence de données sur les caractéristiques et les conditions des travailleurs migrants, de données sur le développement économique, la main-d'œuvre, le développement des entreprises, l'investissement, l'éducation et les politiques de protection sociale.
2. L'absence de mise en œuvre des mécanismes de libre circulation et l'absence généralisée de politiques nationales cohérentes de migration de la main-d'œuvre.
3. des écarts croissants entre les besoins en compétences et le nombre et types produits en Afrique.
4. l'absence de protection sociale et de sécurité sociale pour de nombreux migrants.
5. la prévalence des relations et conditions de travail sous-normes et abusives.
6. l'absence de capacités, de coordination et de participation politique des institutions du travail.

7. Le manque de dialogue et de coordination des migrations de la main-d'œuvre entre les acteurs et les institutions du travail.

Appui technique international et renforcement des capacités

La proposition résultant des consultations de décembre 2013 a fait le point sur l'appui considérable que l'OIT et l'OIM ont fourni au cours de la dernière décennie en Afrique en termes de gouvernance de la migration de la main-d'œuvre. Les projets de coopération et de renforcement des capacités techniques en matière de migration de la main-d'œuvre en Afrique ont également été exécutés. On compte parmi les initiatives actuelles, un grand projet soutenu par la Commission européenne sur la migration de la main-d'œuvre, la gestion des frontières et le trafic en Afrique de l'Ouest, qui est mis en œuvre par l'OIM avec l'OIT et l'ICMPD, les travaux en cours par l'OIT et l'OIM avec la SADC sur la politique, les données et la sécurité sociale, et l'initiative récente sur la gouvernance de la migration régionale mise en œuvre par l'OIM et l'IGAD, et financée par le Gouvernement suisse.

Inspection par les partenaires tripartites africains

Sur la base des consultations de décembre 2013, le projet de document de programme a été élaboré et présenté à un groupe de travail d'experts et par la suite en plénière lors de la session extraordinaire de la Commission du travail et des affaires sociales, qui s'est tenue à Windhoek du 22 au 24 avril 2014. Les experts et les partenaires ont amplement validé le programme proposé et toutes ses composantes. Les partenaires ont

¹⁰ Prof Maurius Olivier, en qualité de Consultant de l'UE, a fait un rapport sur les initiatives de la SADC; plus spécialement sur la sécurité sociale.

fait des suggestions pour ajuster l'activité du programme à leurs réalités et besoins spécifiques. Ces

suggestions ont ensuite été incorporées dans le document de programme révisé.

Buts, objectifs et activités du Programme

Les buts et objectifs de ce programme sur la gouvernance de la migration de la main-d'œuvre en Afrique sont basés sur l'aspiration à long terme de parvenir à un régime efficace de mobilité de la main-d'œuvre pour la réalisation de l'intégration et du développement en Afrique, avec une gouvernance susceptible de la soutenir. Conformément aux objectifs généraux, le Programme conjoint facilite la mise en œuvre de la stratégie de l'Agenda 2063 de l'UA et du Plan stratégique 2014-2017 de la Commission de l'UA. Il s'aligne également sur les thèmes stratégiques du Cadre de l'UA sur les politiques migratoires et reprend les actions prioritaires du Pacte de l'UA pour l'emploi des Femmes et des Jeunes et le Plan d'action de l'UA pour la création d'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, qui a été adopté par les chefs d'Etat et de gouvernement africains lors de la vingt-quatrième session ordinaire de la Conférence de l'UA (janvier 2015).

Au plan stratégique, le projet de document répond aux objectifs énoncés dans l'Accord de partenariat Afrique-UE sur la mobilité et la migration. Il traite également des besoins et des préoccupations des travailleurs migrants, de leurs familles et de leurs organisations.

Ce programme initial de quatre ans reconnaît que la réalisation de ses objectifs nécessite un effort cohérent et soutenu pendant de nombreuses années. Ce programme démontre la valeur

ajoutée en s'inspirant et en combinant les interventions passées et actuelles, et sert de base à des interventions à plus long terme alignées sur le Plan d'action de Ouagadougou+10 (2014-2024). Les actions dans le cadre du projet portent essentiellement sur le partage des connaissances, les services consultatifs, la formation, la sensibilisation et l'assistance technique aux CER et la mobilisation du gouvernement, des acteurs économiques, de la société civile, du secteur privé et de l'opinion publique pour promouvoir l'intégration et le développement régional.

Le programme est logiquement organisé en deux parties principales et complémentaires, à savoir: la composante 1 sur **la gouvernance de migration de la main-d'œuvre** et la composante 2 sur **la mise en œuvre opérationnelle du droit et de la politique**. Les domaines d'intervention et les résultats d'actions comprennent:

1. Renforcement de la gouvernance et de la régulation de la migration de la main-d'œuvre et la mobilité en Afrique

1.1 Encourager la ratification et l'intégration des normes internationales dans les législations nationales

1. évaluations rapides concernant la ratification et / ou la portée de l'adoption.
2. stratégies d'action et consultations nationales sur l'alignement de la législation nationale.

3. services consultatifs techniques sur la ratification et l'intégration à la législation nationale.

1.2 Mettre en œuvre des mécanismes de libre circulation au sein des CER et adopter une politique au niveau national

1. évaluations rapides sur l'état d'avancement de la mise en œuvre.
2. services consultatifs techniques aux États membres concernés.
3. élaboration de cadres de politique migratoire nationale du travail.
4. facilitation des codes du travail harmonisés dans les CER

1.3 Renforcement de l'engagement des institutions du travail dans la gouvernance de migration de la main-d'œuvre

1. Inventaire des responsabilités de gouvernance existantes; évaluation des besoins en matière de politique et de formation. Mise en place des points focaux / unités / départements sur la migration / mobilité de la main-d'œuvre dans les institutions du travail.
2. Formation et renforcement des capacités des institutions du travail et des partenaires sociaux.

1.4 Dialogue politique tripartite et coordination aux niveaux national, continental et des CER

1. Inventaire des mécanismes tripartites existants, promotion des initiatives nationales.
2. Renforcement des mécanismes de dialogue social sur la migration

au niveau des REC, au cas où ils existent.

3. Opérationnalisation des mécanismes des REC, au cas où ils n'existent pas.
4. identification et convocation de réunions des mécanismes tripartites régionaux sur la migration de la main-d'œuvre.

2. Mise en œuvre opérationnelle des lois et politiques

2.1 Travail décent pour les migrants avec application effective des normes du travail

1. Application plus large des normes internationales du travail.
2. Promotion de la sécurité et de la santé au travail (SST) pour les migrants.
3. Amélioration de la capacité d'inspection du travail des lieux où travaillent les migrants.
4. Appui à l'élaboration de plans d'action nationaux contre le racisme, la xénophobie, la discrimination.

2.2 Extension de la couverture de sécurité sociale aux migrants

1. Faciliter les mesures unilatérales nationales pour étendre la couverture de sécurité sociale et sa transférabilité.
2. Harmoniser les régimes d'accès à la sécurité sociale dans les espaces d'intégration régionale.
3. Faciliter la coopération entre les organismes de sécurité sociale.
4. Promouvoir la mise en œuvre des C-102 de l'OIT (sécurité sociale) C-118 (transférabilité).

2.3 Solution à la pénurie de compétences et reconnaissance accrue des qualifications

1. Faciliter la mise à jour et l'expansion de l'éducation et de la formation technique et professionnelle.
2. Appuyer les processus d'harmonisation des normes sur les qualifications et la formation.

3. Faciliter le dialogue, l'échange et la coopération entre les institutions et les intervenants dans le secteur de la formation.
4. Assurer une interface avec les efforts et les leçons d'harmonisation existantes tirées des processus des CER.

2.4 Obtention des données de marché pertinentes et comparables sur la migration de la main-d'œuvre et le travail

1. Évaluation de base des activités de collecte des données existantes et de leur contenu.
2. Obtention des accords sur l'utilisation des indicateurs internationaux de la base des données sur la migration de la main-d'œuvre.
3. Facilitation du partage de données et coordination des institutions nationales et régionales (CER) concernées.
4. Connexion des données aux bases de données internationales sur le marché du travail et la migration de la main-d'œuvre.
5. Formation en collaboration avec les centres africains d'administration du travail.

Intervenants et leurs rôles

Le projet initial est mis en œuvre par un consortium de partenaires sous la direction de la Commission de l'Union africaine, l'Organisation internationale du Travail (OIT),

'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). La Commission de l'UA offre une vision globale et une perspective politique au projet en mobilisant les services consultatifs et la participation des Communautés économiques régionales respectives. L'OIT se charge de la supervision générale conceptuelle et technique, de l'appui consultatif et opérationnel comme agence principale. L'OIM, quant à elle, apporte des connaissances et de l'expertise dans les domaines de la politique migratoire, la gouvernance et les opérations pratiques et engage ses bureaux extérieurs. La CEA contribue pour l'expertise, les connaissances et les services consultatifs dans les domaines thématiques pertinents. Les CER sont des participants clés dans l'activité du programme ainsi que dans la coordination globale et la gouvernance.

Parties prenantes

Les États membres, les acteurs économiques de l'Afrique (employeurs et travailleurs du secteur privé), les Communautés économiques régionales, les migrants et leurs familles, ainsi que les organisations de migrants et les populations de la région sont des bénéficiaires et des parties prenantes de la libre circulation et de la migration. Les parties prenantes immédiates dans le cadre de ce programme sont les CER; les institutions sociales de partenaires; les institutions gouvernementales nationales pertinentes, les organisations de la société civile concernées et le secteur privé.

Gouvernance du projet, communications et suivi

Une structure de gouvernance et de gestion assurera *la bonne gouvernance*. Un Conseil de coordination du programme (CCP) fournira des directives et assurera la supervision générale. Au niveau opérationnel, une unité d'appui aux projets (PSU) assurera la coordination et la mise en œuvre des activités. Ses membres comprennent le personnel technique et de gestion du projet, ainsi que des représentants des quatre organisations partenaires (UA, OIT, OIM et CEA). L'équipe sera complétée par un agent chargé de la migration de la main-d'œuvre dans chaque CER.

Une stratégie de communication facilitera la vulgarisation adéquate du programme auprès des intervenants et du grand public. Un suivi et une évaluation permanente seront menés par l'équipe de coordination du programme.

Une évaluation à mi-parcours sera effectuée pour évaluer la pertinence, la performance et le succès des activités mises en œuvre, et analyser les avancées dans la réalisation des objectifs. Une évaluation finale sera menée pour analyser la réalisation des projets/objectifs du programme et évaluer son degré de succès.

Conclusion

Ce programme initial de quatre ans contribuera de manière significative à *l'obtention du potentiel de développement de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences en Afrique par la promotion et l'appui à la gouvernance efficace de la migration de la main-d'œuvre*.