



Stratégie de
renforcement
des capacités
sur la gouvernance
de la migration
de la main d'œuvre
en Afrique

Ce travail est publié sous la seule responsabilité de la Commission de l'Union africaine/Département des Affaires sociales. Tous droits réservés.

L'utilisateur peut copier, télécharger ou imprimer le contenu de ce livre à titre individuel, y compris des extraits de ce guide pour un usage non commercial, pour des présentations, des blogs, des sites web et comme matériel pédagogique, à condition qu'il reconnaisse la ligne directrice de l'auteur et ne porte pas atteinte à ses droits d'auteur. Toute demande d'utilisation à titre public et commercial et tous droits de traduction doivent être soumis à ndongoe@africa-union.org.

© Commission de l'Union africaine, Département des Affaires sociales, Addis Abeba, Octobre 201

Soutenu par la Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH par le biais du Ministère allemand de la coopération économique et du développement (BMZ)

Première édition, Octobre 2019

Commission de l'Union africaine
P.O. Box 3243
Roosevelt Street
Addis Abeba (Ethiopie)

Tel +251 11 551 3822
Fax +251 11 551 9321
Internet <https://au.int/sa>
Twitter @_AfricanUnion

Conception Ira Olaleye, Eschborn, Allemagne

en œuvre par

En cooperation avec





Stratégie de renforcement des capacités sur la gouvernance de la migration de main d'œuvre en Afrique

Élaborée dans le cadre du
Programme conjoint UA-OIT-OIM-CEA sur la Gouvernance de la
Migration de la Main-d'œuvre (JLMP)

Projet Prioritaire Triennal

Avril 2019

Piloter le renforcement des capacités en matière de
gouvernance de la migration de main-d'œuvre
pour le développement et l'intégration en Afrique

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES

| | |
|----------|--|
| AB | Accords bilatéraux |
| ACLAE | Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi |
| AMSEP | Association mondiale des Services d'emploi publics |
| CAE | Communauté d'Afrique de l'Est |
| CEA | Commission économique pour l'Afrique |
| CEDEAO | Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest |
| CER | Communautés économiques régionales |
| CIF-OIT | Centre international de formation de l'OIT |
| CP | Communauté de pratique |
| CRADAT | Centre régional africain d'administration du travail |
| CUA | Commission de l'Union africaine |
| EBC | Évaluation des besoins en capacités |
| EM | États membres |
| ENA | Écoles nationales d'administration |
| FF | Formation de formateurs |
| FRCA | Fondation pour le renforcement des capacités en Afrique |
| GIF | Gestion intégrée des frontières |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Coopération au développement allemande) |
| ICMD | Initiative conjointe pour la migration et le développement |
| ICMPD | Centre international pour le développement des politiques migratoires |
| JLMP | Programme conjoint de gouvernance de la migration de main-d'œuvre |
| LMA | Académie sur les migrations de main-d'œuvre |
| MMO | Migrations de main-d'œuvre |
| ODD | Objectifs pour le développement durable |
| OIM | Organisation internationale pour la migration |
| OIM-ACBC | Centre africain de renforcement des capacités de l'OIM |
| OIT | Organisation internationale du Travail |
| ONG | Organisations non-gouvernementales |
| OSC | Organisations de la société civile |
| PFU | Postes frontières uniques |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le Développement |
| RC | Renforcement des capacités |
| S&E | Suivi et Évaluation |
| SADC | Communauté de développement d'Afrique australe |
| TdR | Termes de référence |
| TI | Technologies de l'information |
| UA | Union africaine |



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES | 4 |
| INTRODUCTION | 6 |
| STRATÉGIE DE FORMATION ET DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS | 9 |
| Objectifs | 9 |
| Principes généraux de la stratégie | 9 |
| Diversité des méthodologies | 9 |
| Spécificité des groupes cibles | 9 |
| Faire le bilan des initiatives existantes en matière de renforcement des capacités | 9 |
| Groupes cibles | 9 |
| Composantes thématiques | 10 |
| Mesures spécifiques par groupe cible | 10 |
| Secrétariats des CER | 11 |
| Institutions des migrations de main-d'œuvre au niveau national | 13 |
| Parlementaires | 16 |
| Partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) | 17 |
| Monde universitaire/Think tanks/CRADAT et Écoles nationales d'administration | 18 |
| Associations de diaspora et de migrants | 19 |
| Agences de recrutement privées | 19 |
| Responsables locaux/régionaux (maires, administrateurs, dirigeants du district, agences chargées des frontières) | 20 |
| ONG/OSC | 21 |
| ACTIONS PRIORITAIRES EN MATIÈRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR 2020 | 22 |
| MÉCANISME DE COORDINATION ET DE SUIVI | 23 |
| ANNEXES | 24 |
| Annexe 1: Vue d'ensemble des mesures pour les parties prenantes | 24 |
| Annexe 2: Approche modulaire pour le renforcement des capacités en matière de formulation et mise en œuvre de politique | 25 |

INTRODUCTION

Le Programme conjoint de gouvernance de la migration de main d'œuvre pour le développement et l'intégration en Afrique (JLMP) est une initiative conjointe menée sur le long terme par l'UA, l'OIT, l'OIM, la CEA-ONU et le PNUD. C'est l'instrument dédié à la mise en œuvre du 5e domaine prioritaire clé de la Déclaration et du Plan d'action sur l'emploi, sur l'éradication de la pauvreté et sur le développement inclusif. Le JLMP a été adopté par la Conférence des chefs d'État et de gouvernement en janvier 2015. Sa stratégie porte en premier lieu sur les migrations de main-d'œuvre intra-africaines. Elle est conforme à l'Agenda 2063 et en soutient la réalisation ; il en est de même pour le Premier plan décennal de mise en œuvre de l'Agenda 2063 (2014-2023) et pour les Objectifs de Développement Durable (ODD). La mise en œuvre du JLMP repose également sur le Cadre de politique migratoire de l'UA pour l'Afrique et sur le Plan d'action (2018-2030) qui l'accompagne. Ce dernier cite d'ailleurs le JLMP comme l'un des principaux moyens de mettre en place des politiques, des législations et des structures de migrations de main-d'œuvre qui soient uniformes, transparentes, exhaustives et favorables à l'égalité des sexes, tant au niveau national qu'au niveau régional.

Le but global du JLMP est de

« Renforcer la gouvernance effective et la réglementation des migrations et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, conformément à la loi et avec la participation d'acteurs clés au sein du gouvernement, avec les parlements, les partenaires sociaux et les migrant(e)s, les organisations internationales, les ONG et les organisations issues de la société civile ».

Ce but sera atteint grâce à deux objectifs spécifiques :

1. Renforcer la gouvernance effective et la réglementation des migrations et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique ; et
2. Soutenir la mise en œuvre de normes et de politiques en matière de migration de main-d'œuvre.

Afin de lancer le Programme de manière importante, quoique réaliste, un Projet de trois ans (juillet 2018-juin 2021) a été conçu, avec

une attention particulière portée à la CUA et aux CER (surtout la CAE, la CEDEAO et la SADC). L'objectif global vise à améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre afin de parvenir à des migrations sûres, ordonnées et régulières en Afrique, conformément aux engagements pris dans les cadres pertinents de l'Union africaine (UA) et des Commissions économiques régionales (CER), ainsi qu'au travers des normes internationales pertinentes relatives aux droits humains et au travail, et d'autres processus de coopération. Les résultats spécifiques du projet sont les suivantes :

Résultat n° 1 Efficacité et transparence améliorées concernant les opérations des parties prenantes de la migration de main-d'œuvre, tels que les acteurs et institutions du marché du travail, les autorités responsables des migrations, en consultation et en coopération avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, le secteur privé, l'industrie du recrutement et les organisations pertinentes de la société civile, dans l'exécution de services améliorés en termes de gouvernance de migrations de main-d'œuvre.

Résultat n° 2 Systèmes politiques et réglementaires améliorés sur les migrations de main-d'œuvre au niveau des Etats membres et des CER, en tenant compte de sa dimension égalité des sexes et des normes internationales pertinentes en matière de droits humains et de travail.

Résultat n° 3 Consultation politique et coordination concrète pluri-parties prenantes sur les migrations et la mobilité de main-d'œuvre afin de fournir un appui conseil aux décideurs politiques des EM, de l'UA et des CER, et

Résultat n° 4 Leadership opérationnel continental et régional et capacité à diriger/piloter la mise en œuvre du JLMP à tous les niveaux.

L'une des stratégies fondamentales du JLMP pour atteindre ces objectifs porte sur

« la mise à niveau des institutions responsables du travail et des partenaires sociaux afin de leur permettre de gérer la gouvernance, les politiques et l'administration des migrations de main-d'œuvre »

Le renforcement des capacités est donc considéré comme la clé du succès dans la mise en œuvre du JLMP. De plus, le programme est mis en œuvre selon une démarche progressive, faisant de la formation et du renforcement de capacités un prérequis pour doter les acteurs clés des compétences techniques nécessaires pour garantir la bonne mise en œuvre des autres composantes au niveau national, régional et continental. L'élaboration et la mise en œuvre des programmes de formation et de renforcement des capacités sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre ont donc été identifiées comme une activité principale du Projet Prioritaire Triennal du JLMP.

C'est dans ce cadre que la CUA s'est engagée dans le processus d'élaboration d'une stratégie de formation et de renforcement des capacités destinée aux institutions responsables du travail, sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, avec le soutien de la GIZ et l'implication de l'OIT, du CIF-OIT, de l'OIM et de l'OIM-ACBC. Ce processus avait pour objectifs clés de :

- Compiler une vue d'ensemble des plans/initiatives existant(e)s en matière de formation et de renforcement des capacités sur la gestion des migrations de main-d'œuvre au sein de diverses institutions, surtout l'OIT, le CIF-OIT, l'OIM, l'OIM-ACBC, l'OCDE et l'Association mondiale des services d'emploi publics (AMSEP),
- Mener une Évaluation des besoins en capacités (EBC) par le biais d'une enquête en ligne et d'entretiens menés dans une sélection de pays,
- Élaborer une stratégie potentielle de renforcement des capacités et identifier une méthodologie ainsi qu'un public cible,

- Rédiger un rapport sur la base des conclusions de l'enquête en y intégrant des recommandations concernant une stratégie et une feuille de route sur le renforcement des capacités.

L'ultime réalisation attendue de ce processus consistait en une stratégie de formation et de renforcement des capacités pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, qui précise les domaines thématiques clés, les groupes cibles, la méthodologie et les approches, le calendrier et les priorités, en tenant compte d'une analyse des programmes de formation existants.

Le processus a débuté par la tenue d'un atelier participatif en septembre 2018 à Casablanca, au Maroc. L'atelier a réuni des représentant(e)s des groupes cibles clés (institutions nationales responsables des questions relatives au travail et aux migrations, CER, Écoles nationales d'administration, partenaires sociaux, centres régionaux d'administration du travail [CRADAT et ACLAE]). Les principales réalisations de cet atelier¹ étaient les suivantes :

- Une analyse des défis auxquels les groupes cibles identifiés sont confrontés en ce qui concerne une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre, les déficits en capacités ainsi que leurs besoins en capacités,
- L'identification des principaux thèmes de formation et de renforcement des capacités, ainsi que des domaines d'intérêt spécifiques et des méthodologies recommandées pour les groupes cibles, et
- La création d'un groupe de travail d'experts afin de contribuer à la préparation et à la finalisation de la stratégie de renforcement des capacités.

En se fondant sur les réalisations de l'atelier participatif, une consultante internationale a été impliquée d'octobre à novembre 2018, et a livré les documents suivants :

- Une enquête d'évaluation des besoins en capacités,

¹ Le rapport de l'atelier est disponible à ce lien : au.int/en/documents/20190423/final-report-workshop-development-training-and-capacity-building-plan-role-labour.

- Un examen des outils et ressources existants en matière de renforcement des capacités sur les migrations de main-d'œuvre,
- Une proposition d'atelier de formation sur 5 jours (contenant des modules ciblant 8 composantes thématiques principales), et
- Des recommandations quant à la préparation et à l'organisation de l'atelier de formation.

Enfin, pour en arriver à l'ultime résultat attendu du processus, un atelier technique a été organisé avec des experts de la CUA, du CIF-OIT, de l'OIT, de l'OIM, de l'OIM-ACBC, de la GIZ, de la CEA-ONU et de la FRCA les 25-26 février 2019 à Addis Abeba, en Éthiopie. Cet atelier technique avait pour objectifs de :

- Enrichir et finaliser des plans de formation et de renforcement des capacités adaptés à chaque groupe cible, notamment la méthodologie appropriée à utiliser,

- Identifier les besoins et la stratégie en formation et en renforcement des capacités, qui peuvent être couverts par des offres existantes (par ex. grâce à l'OIT, au CIF-OIT, à l'OIM et à l'OIM-ACBC), et identifier les mesures qui doivent encore être élaborées/ conçues,
- Convenir des actions prioritaires pour l'année 2019,
- Discuter du mécanisme institutionnel pour coordonner la mise en œuvre et effectuer le suivi de la stratégie de formation et de renforcement des capacités.

Ce document présente donc la version finale de la **Stratégie de formation et de renforcement des capacités sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour le Projet Prioritaire Triennal du JLMP.**



STRATÉGIE DE FORMATION ET DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Objectifs

L'objectif global de la stratégie de formation et de renforcement des capacités est de renforcer les capacités des autorités responsables des migrations, des institutions du marché du travail dans les EM et dans les CER, notamment les partenaires sociaux, et les parlements, en tenant compte de composantes favorisant l'égalité des sexes.

Principes généraux de la stratégie

Cette stratégie de formation et de renforcement des capacités a été élaborée en prenant pour bases les principes suivants.

Diversité des méthodologies

Le renforcement des capacités efficace et effectif des institutions du travail et des agences de migrations doit intégrer un ensemble de mesures, à savoir des activités de formation, mais également des échanges d'expériences, l'élaboration d'outils/de manuels pratiques, l'élaboration de programmes de formation, la formation de formateurs, les missions d'experts et services consultatifs, les initiatives de jumelages, l'apprentissage en ligne, etc. La conception et la mise en œuvre de la stratégie doivent tenir compte de cette diversité des méthodes. La certification des participant(e)s doit également être considérée comme une partie importante de cette stratégie.

Spécificité des groupes cibles

Les spécificités des divers groupes cibles, en se basant sur leurs rôles et sur le niveau d'implication dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, doivent être prises en compte durant la phase d'élaboration et d'exécution de la stratégie de formation et de renforcement des capacités. Ceci a un impact sur la définition des sujets/thèmes à traiter, ainsi que sur le type de méthodologie à utiliser. Les spécificités géographiques et la diversité des langues doivent également être prises en compte dans la conception de diverses mesures.

Prise en compte des initiatives existantes en matière de renforcement des capacités

La stratégie de formation et de renforcement des capacités du JLMP doit prendre en compte les initiatives de renforcement des capacités qui existent aux niveaux mondial, régional et national, et qui sont mises en œuvre par des parties prenantes clés, à savoir l'OIT, le CIF-OIT, l'OIM et l'OIM-ACBC. Cette stratégie vise à faire correspondre les mesures de renforcement des capacités identifiées pour chaque groupe cible avec l'offre actuellement disponible en la matière et déjà proposée de manière à garantir une approche cohérente et complémentaire de la stratégie de renforcement des capacités.

Groupes cibles

Les groupes cibles clés identifiés par le JLMP sont les suivants :

- Les experts des Secrétariats des Communautés économiques régionales, en portant une attention spécifique aux départements responsables des questions relatives au travail, aux migrations et aux statistiques,
- Les experts nationaux provenant des :
 - Institutions responsables des migrations de main-d'œuvre, notamment les ministères du travail et de l'emploi, les ministères des affaires étrangères et des migrations, les services d'émigration et d'immigration, les ministères de l'Intérieur,
 - Institutions responsables du travail et de l'emploi, notamment les institutions de la sécurité sociale, les services d'emploi publics, les services d'inspection du travail, et les attachés au travail,
 - Institutions responsables de l'éducation, des formations professionnelles et de la santé,

- Les partenaires sociaux (organisations des employeurs et des travailleurs).²

Durant ce processus de développement de la stratégie de formation et de renforcement des capacités, des groupes cibles supplémentaires ont été identifiés, à savoir : les institutions de statistiques sur le travail au niveau national, les parlementaires, les responsables locaux/régionaux (maires, administrateurs, etc.), les agences de recrutement privées, les associations de la diaspora, les ONG/OSC, ainsi que le monde universitaire, les think tanks, les écoles nationales d'administration et les centres régionaux d'administration du travail.

Composantes thématiques

En se basant sur l'analyse participative des besoins réalisée lors de l'atelier de Casablanca et sur l'enquête en ligne, 12 composantes thématiques principales sont ressorties dans la stratégie de formation et de renforcement des capacités. Il s'agit de :

1. Les normes internationales et régionales, leur intégration dans l'ordre juridique interne et leur application (dans le cadre de l'état de droit, notamment la formulation de politique),
2. Migrations, mobilité, migrations et développement : comprendre le contexte, les notions et les interrelations,
3. Travail décent,
4. La dimension sociale, notamment protection légale et sociale, sécurité sociale, égalité des sexes, bien-être humain, intégration, etc.,
5. La gouvernance, notamment l'ensemble des approches du gouvernement et de la société, l'intégration, l'architecture normative institutionnelle, etc.,
6. L'administration des migrations (de main-d'œuvre) : rôles et fonctionnement des

² Les ministères exacts, ou les sources d'experts, devront être identifiés dans le contexte spécifique de chaque EM, car la configuration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre varie considérablement selon les pays et les régions.

institutions de migrations et de main-d'œuvre, inspection du travail, formation du personnel des institutions, etc.,

7. Coordination, coopération et communication,
8. La culture des données, notamment la collecte, l'analyse des données, en utilisant des outils de données, l'échange et la comparabilité des données, la diffusion, etc.,
9. Compétences et formation technique et professionnelles, reconnaissance des qualifications, formation et expérience,
10. Compétences pratiques pour les parties prenantes en matière de plaidoyer et de communication,
11. Dialogue social,
12. Non-discrimination et égalité de traitement, notamment politique et pratique en matière de lutte contre le racisme/la xénophobie.

Il a également été convenu que « l'égalité des sexes et les groupes vulnérables » devraient constituer une question transversale à intégrer dans tous les principaux sujets.

Mesures spécifiques par groupe cible

La stratégie détaillée de formation et de renforcement des capacités présente, pour chaque groupe cible :

- Le sujet clé à traiter,
- La mesure de renforcement des capacités à utiliser,
- Le contenu détaillé,
- Les mesures disponibles de RC similaires qui peuvent être utilisées,
- Les indicateurs, et
- Le calendrier.



Secrétariats des CER

Objectif spécifique : Améliorer la capacité des CER à concevoir, coordonner, mettre en œuvre et suivre les politiques de migrations de main-d'œuvre.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | |
|--------------------------|------------------------------|--|---|---|--------------------------------------|------|
| | | | | | 2020 | 2021 |
| Cohérence des politiques | Formation ³ | <ul style="list-style-type: none"> Formulation de politiques/cadre politique, stratégies et plans d'action sur les migrations de main-d'œuvre – notamment formation sur l'intégration des migrations de main-d'œuvre et du secteur informel dans les politiques d'emploi Connaissance des législations internationales/continentales et mise en œuvre Plan de S&E pour les politiques de MMO – dans le cadre de la formation sur la politique de MMO + dans le cadre des lignes directrices Suivi de la mise en œuvre des cadres législatifs et réglementaires | Formation OIM/OIT/CIF-OIT ⁴ Observation : adapter le module à chaque contexte régional spécifique | Au moins 3 experts de chaque Secrétariat de CER (département concerné) ont reçu une formation sur la formulation des politiques de MMO Participants à la formation comme indiqué ci-dessus | ✓ | ✓ |
| | Lignes directrices et manuel | Guide pratique comprenant des listes de vérification sur la façon d'élaborer une politique de MMO | Manuels OIM, BIT et OSC ⁵ | Au moins une ligne directrice pratique sur la politique de MMO est élaborée | | ✓ |
| | Services d'expertise | Appui technique en face à face pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de MMO | Disponibilité d'experts dans la formulation et la mise en œuvre de la politique de MMO | Des réunions au moins semestrielles entre les points focaux des CER et les experts techniques Au moins 9 missions d'experts dans les 3 CER | | |

345

³ Possibilité d'associer les CER à la formation des EM.

⁴ www.osce.org/secretariat/19242 et publications.iom.int/books/handbook-establishing-effective-labour-migration-policies-countries-origin-and-destination-1.

⁵ www.osce.org/eea/29630

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|--|---|--|---|--|-----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Cadres institutionnels et coordination | Guide introductif Un document en ligne « évolutif » qui inclue le statut du cadre institutionnel sur la migration de la main d'œuvre | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des institutions, rôles, processus, défis et priorités des migrations • Connaissance des processus et institutions de l'intégration régionale et de la gouvernance | | Les CER disposent de guides sur les processus internes | | | ✓ |
| | Plate-forme de consultation pour les points focaux sur les migrations intra-CER pour partager leurs connaissances ⁶ Visites d'échange – apprentissage entre pairs | Approches d'harmonisation et de la coordination des cadres législatifs, politiques et pratiques | | Des réunions consultatives annuelles sont organisées | | ✓ | |
| | Gestion de l'information – créer un répertoire | Rendre les informations et les documents approuvés directement accessibles | | Un répertoire est disponible | | ✓ | |
| | Visites d'échange et apprentissage entre pairs sur la coopération et coordination entre CER | <ul style="list-style-type: none"> • Échange d'expérience sur l'élaboration et la coordination des politiques • Identification des domaines de collaboration entre CER sur les migrations de main-d'œuvre | | Au moins 2 événements d'apprentissage entre pairs entre CER sont organisés | | ✓ | |
| | Assistance entre pairs entre CER – appui conseil | | | Plate-forme d'appui conseil (en ligne) disponible ⁷ | | ✓ | |

La disponibilité de ressources humaines au niveau des CER a été identifiée comme un facteur de réussite clé pour la stratégie de renforcement des capacités. À cet égard, l'un des prérequis nécessaires est le recrutement d'au moins un(e) expert(e) en migration de main-d'œuvre dans chacun des Secrétariats des CER, qui pourra dédier tout son temps à la coordination des migrations, notamment, mais sans s'y limiter, aux migrations de main-d'œuvre, et qui pourra servir de point focal dans chaque CER.

⁶ Dans le cadre de l'approche par modules (documents de formation).

⁷ À relier avec la Plate-forme de coopération technique intra-africaine.



Institutions des migrations de main-d'œuvre au niveau national

Objectif spécifique : Améliorer la capacité des États membres à concevoir et à coordonner la mise en œuvre des politiques de migrations de main-d'œuvre.

Ce groupe cible comprend notamment :

- des experts des ministères des migrations, du travail & de l'emploi qui travaillent sur la formulation et sur la mise en œuvre de politiques, et d'autres autorités responsables des migrations au niveau politique,
- des instituts de statistiques sur la main-d'œuvre (ainsi que d'autres institutions produisant des données administratives),
- les partenaires sociaux, et
- les attachés du travail.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/plan de mise en œuvre | | |
|--|---|--|---|--|----------------------------------|------|---|
| | | | | | 2020 | 2021 | |
| <i>Experts des ministères des migrations, du travail & de l'emploi travaillant sur la formulation et la mise en œuvre des politiques, d'autres autorités responsables des migrations au niveau politique</i> | | | | | | | |
| Formulation de politiques, stratégies et plans sur les migrations de main-d'œuvre | Approche par module – programme en 5 étapes ⁸ : 1. Initiation / Introduction 2. Conception politique 3. Utilisabilité politique 4. Mise en œuvre (mentorat) 5. Appliquer projet. Certification: <ul style="list-style-type: none"> Participation, réalisations et diplôme Appui conseil / programme de coaching intégré (intra-africain) Communautés de Pratiques, Plateforme et réseaux d'experts Apprentissage à distance et événements de partage d'expériences utilisant les installations informatiques (pour soutenir le processus de certification – forums) | Formulation de politiques de migration de main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> Formulation de stratégies et de plans d'action Intégration du secteur informel dans les politiques de migration de main-d'œuvre Intégration dans les politiques de l'emploi Spécificités de genre sur la gouvernance de la migration de main-d'œuvre Politiques et approches de réintégration Suivi, évaluation et établissement de rapports sur les politiques processus et institutions d'intégration régionale et de gouvernance Normes internationales régissant la gouvernance de la migration de main-d'œuvre Connaissance des institutions, des rôles, des processus, des défis et des priorités en matière de migration Les acteurs de première ligne de la migration : rôles des acteurs/ autorités locales et des autorités d'immigration | Cadre de certification CIF-OIT Formations CIF-OIT sur les migrations de main-d'œuvre Formations OIM sur le droit international des migrations Formations de l'OIM sur la mobilité de la main-d'œuvre, notamment formation sur la mise en œuvre des politiques de MMO Recueil des instruments juridiques internationaux sur les migrations | 8 ateliers (4 en français 4 en anglais) (50-200 experts et mentors) 25-100 propositions de projets validées (en présumant 50% de chances que le processus arrive à son terme) | ✓ | ✓ | |
| | Révision du programme de formation initiale des administrateurs du travail | <ul style="list-style-type: none"> Connaissance des processus et des institutions d'intégration régionale et de gouvernance | | Les migrations de main-d'œuvre sont intégrées dans le programme de formation initiale d'au moins 6 ENA | ✓ | ✓ | |
| | Formation de formateurs | <ul style="list-style-type: none"> Approches pour l'harmonisation et la coordination des cadres juridiques, politiques et pratiques | | Une équipe de formateurs sur les MMO est disponible dans les CRADAT et les ENA | ✓ | ✓ | |
| | Formation continue | | | Des formations courtes pour les administrateurs du travail sur les MMO sont disponibles dans tous les CRADAT et ENA | | | ✓ |
| Coordination institutionnelle | Visites d'échanges par d'autres EM avec des ateliers sur les processus et les enseignements tirés | Mécanisme national de coordination comprenant les principales parties prenantes officiellement établi, avec des TdR clairs | Guide pratique sur la Gestion intégrée des frontières et visites de PFU | Au moins 3 visites d'échange sont organisées | | | ✓ |
| | Formations et ateliers pour les autorités des frontières (santé, immigration, douanes, police aux frontières et services d'immigration) | Gestion des migrations de main-d'œuvre | Formations de l'OIM sur la GIF | Au moins 4 ateliers sont organisés | | | ✓ |



| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|-------|--------------|---------|---|-------------|--------------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |

Instituts de statistiques sur le travail (comprenant d'autres institutions produisant des données administratives)

| | | | | | | | |
|---|-------------------|---|--|---|---|---|---|
| Systèmes de données, d'informations et de connaissances | Manuels et outils | <ul style="list-style-type: none"> Collecte, analyse, diffusion et exploitation des données | | Des manuels et outils mis à jour sont disponibles | ✓ | ✓ | |
| | Ateliers | <ul style="list-style-type: none"> Indicateurs de collecte, outils et approches harmonisés pour des données comparables et fiables Produire des données acceptables par les standards internationaux, les États et les partenaires Interopérabilité des systèmes d'informations et bases de données Préparation pour le 3e rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre pour l'Afrique. Se concentrer sur les pratiques exemplaires sur le continent (un pays à l'Est, à l'Ouest et au Sud), utiliser comme référence pour d'autres EM dans les régions respectives. | | <ul style="list-style-type: none"> 8 ateliers 20–25 participants formés par atelier | | | ✓ |

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|-------|--------------|---------|---|-------------|--------------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |

Attachés du travail

| | | | | | | | |
|---|----------|---|---|---|---|---|--|
| Accords bilatéraux et multilatéraux sur la main-d'œuvre | Ateliers | <ul style="list-style-type: none"> Orientation et architecture d'ensemble renforcées pour gouverner la mobilité de main-d'œuvre par des accords bilatéraux sur les MMO en Afrique Stimuler l'échange de pratiques de recrutement prometteuses au niveau national et international, conformes aux normes internationales reconnues des droits humains et du travail Capacités de négociation Mise en œuvre et suivi des accords bilatéraux de main-d'œuvre, notamment recrutement équitable et éthique | Formations OIM/OIT/ CIF-OIT Formation CIF-OIT sur la négociation des accords bilatéraux de main-d'œuvre CIF-OIT sur la mise en place de processus de recrutement équitable Modules de formation CIF-OIT sur le recrutement équitable – notamment formation en ligne et formation autonome Formation OIM sur le recrutement éthique pour les recruteurs, employeurs et gouvernements Formation OIT sur le recrutement équitable | <ul style="list-style-type: none"> 1 atelier 25 participants formés | ✓ | ✓ | |
|---|----------|---|---|---|---|---|--|

Parlementaires

Objectif spécifique : Améliorer la compréhension des migrations de main-d'œuvre au niveau du pays et au niveau régional.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|---|--|--|--|--|-----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Cadres législatif et réglementaire sur les migrations de main-d'œuvre | 1 atelier continental de haut niveau (CER – Parlement panafricain) | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des cadres législatif et réglementaire existants (internationaux, nationaux et régionaux) | Programme OIT sur les processus de ratification des standards internationaux sur le travail Formation OIM sur le droit international des migrations, avec des conventions et protocoles plus larges | Première cohorte de 30 participants Au moins 3 chef(fe)s de file identifiés | ✓ | | |
| | 3 ateliers régionaux de haut niveau (CER + Parlementaires nationaux) | <ul style="list-style-type: none"> • Protocole de l'UA sur la Liberté de circulation des personnes et Lignes directrices sur la Liberté de circulation | | | | ✓ | |
| | Compilation d'un recueil des instruments juridiques clés (internationaux et régionaux) | <ul style="list-style-type: none"> • Ratification et mise en œuvre des normes internationales • Révision des cadres législatifs nationaux ; formulation de lois et réglementations • Suivi de la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire | | | ✓ | | |

L'aperçu des mesures et approches pour les parties prenantes au niveau national est disponible en annexe.



Partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs⁹)

Objectif spécifique : Améliorer la sensibilisation quant aux normes et au cadre politique en matière de migrations de main-d'œuvre, et améliorer les capacités afin de plaider en faveur de la protection des droits des travailleurs migrants.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|---|--|---|---|---|--|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Cadres législatif et réglementaire / Travail décent | Collecte et traitement des lois et textes sur la gouvernance des MMO couplés à de courtes formations/séances d'informations en ligne | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances des cadres législatifs et réglementaires existants • Protocole de l'UA sur la Liberté de circulation des personnes et Lignes directrices sur la Liberté de circulation • Suivi de la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire | Une Étude sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest (OIM/ICMPD) Introduction aux standards internationaux en matière de migrations (CIF-OIT) Formations des partenaires sociaux au dialogue social (CIF-OIT) Formation sur les compétences en négociation (CIF-OIT) | Disponibilité des cadres / politiques nationaux, régionaux et internationaux (répertoire) | ✓ | ✓ | |
| | Ateliers de formation régionaux | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation aux processus et au contenu des accords multilatéraux et bilatéraux • Sensibilisation aux Lignes directrices sur la réintégration de la main-d'œuvre | Formation et modules destinés aux syndicats sur le travail décent pour les travailleurs migrants (OIT / CIF-OIT) Programme de formation IRIS pour les employeurs, les recruteurs et les gouvernements (OIM) Boîte à outils en ligne ¹⁰ | 50% des partenaires sociaux en Afrique ont participé à des formations / ateliers régionaux de RC | ✓ | | ✓ |
| | Formation de formateurs | <ul style="list-style-type: none"> • Plaidoyer et communication • Auto-évaluation quant aux pratiques de recrutement pour le secteur privé | | Une équipe de formateurs sur les migrations de main-d'œuvre est disponible dans les associations de partenaires sociaux | | ✓ | |
| | Apprentissage entre pairs / visites d'étude | Coopération inter- et intrarégionale des partenaires sociaux | | Programme et documents de formation pour les syndicats et les organisations d'employeurs | 5 visites d'études inter- et intrarégionales / régionales selon les possibilités | | |

⁹ Notamment les associations de travailleurs dans l'économie informelle et dans les zones rurales, et les associations de travailleurs domestiques.

¹⁰ Mettre en place des processus de recrutement équitables (Module introductif terminé ; les autres sont en cours) (CIF-OIT/OIM).

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/plan de mise en œuvre | | |
|------------------------------------|--|--|---|---|----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Dialogue social et sensibilisation | Formation en ligne | <ul style="list-style-type: none"> Traiter la question de l'économie informelle Rôles, engagement et actions des partenaires sociaux (employeurs / organisations d'employeurs et syndicats de travailleurs) sur les migrations Dialogue social sur les migrations | | 1 formation en ligne sur le dialogue social pour les migrations de main-d'œuvre mise en œuvre et ayant réuni 100 personnes (50% d'organisations d'employeurs et 50% de syndicats de travailleurs) | | ✓ | |
| | Ateliers de formation avec échange d'expériences | <ul style="list-style-type: none"> Avantages des migrations de main-d'œuvre en référence aux employeurs et aux travailleurs Contribuer à la formulation et à la mise en œuvre de la politique | | Au moins 5 ateliers de formation régionale organisés pour les partenaires sociaux sur le dialogue social et la sensibilisation | | | ✓ |

Monde universitaire/Think tanks/CRADAT et Écoles nationales d'administration

Objectif spécifique : Les chercheurs, les think tanks, les CRADAT et les ENA d'Afrique voient leurs capacités renforcées afin d'émettre des données, des recherches, des recommandations politiques sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/plan de mise en œuvre | | |
|--|---|--|--|--|----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Collecte, analyse et diffusion de données sur la migration de main-d'œuvre Recommandations politiques Renforcement des capacités | Conférence Apprentissage entre pairs Atelier de formation régional | <ul style="list-style-type: none"> Standards de collecte des données sur les migrations de main-d'œuvre Connaissance des politiques continentales, régionales et nationales sur les migrations de main-d'œuvre Recommandations favorables à l'égalité des sexes pour les données de gouvernance sur les migrations de main-d'œuvre Sujets de recherche clés pour les professionnels des MMO (Bureau du Comité consultatif sur les MMO) | Avenir des données pour le travail décent (événement) (CIF-OIT) Boîte à outils électronique « My JMDI » sur les migrations et le développement local (CIF-OIT / OIM) Académie sur les migrations de main-d'œuvre (CIF-OIT) | 1 conférence organisée sur les standards de collecte, d'analyse et de diffusion des données avec des think tanks et des universitaires basés en Afrique 1 réseau de think tanks, d'universitaires, de CRADAT et d'ENA africains est fondé | | ✓ | |



Associations de diaspora et de migrants

Objectif spécifique : Impliquer, permettre et autonomiser les associations de diaspora et de migrants en ce qui concerne le potentiel des migrations de main-d'œuvre et les droits des travailleurs migrants.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|--|--|---|--|---|-----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Migrations, mobilité et développement | Campagnes de sensibilisation | <ul style="list-style-type: none"> Liens entre migrations et développement durable, comprenant les migrations circulaires et le retour Contribution de la diaspora au développement du pays d'origine et des pays d'accueil Transferts de compétences et envois de fonds Mobilité de la main-d'œuvre, ses avantages Les droits des travailleurs migrants | Formation de l'OIM sur les migrations et le développement durable ; et sur les Fondamentaux de la gestion des migrations | 1 événement organise avec la diaspora et les associations de migrants par an, et utilisé pour faire campagne sur le JLMP et les droits des migrants | | | |
| Communication et plaidoyer | Conférences vidéo, séminaires en ligne | | | | | ✓ | ✓ |

Agences de recrutement privées

Objectif spécifique : Les agences de recrutement privées voient leurs capacités renforcées en vue d'un recrutement éthique et du respect des droits des travailleurs migrants.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|--|--|---|--|---|-----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Connaissance des normes internationales, continentales et nationales sur les migrations de main-d'œuvre | Formation en ligne Atelier de consultation régional | <ul style="list-style-type: none"> Connaissance des cadre législatif et réglementaire existants Sensibilisation aux processus et au contenu des accords multilatéraux et bilatéraux Standards de collecte et de diffusion des données (pour les ministères du travail et des migrations) | <p>Mettre en place des processus de recrutement équitables (module introductif terminé ; les autres en cours) (outil en ligne) (CIF-OIT)</p> <p>Système IRIS pour l'intégrité du recrutement international, destiné aux recruteurs, aux employeurs et aux gouvernements (formations en présentiel pour chaque groupe)</p> <p>Manuel de formation/du formateur de l'OIT sur les migrations pour un travail décent, pour l'orientation obligatoire préalable au départ pour les travailleurs</p> | 2 formations pour le recrutement éthique / travail décent réunissent un total de 100 agences de recrutement privées | | | ✓ |
| Recrutement éthique/travail décent | | | | | | | |
| Collecte et diffusion de données | | | | | | | |
| Informations avant le départ, après l'arrivée et au retour | Manuel | Échange d'informations standardisées mais individuellement correctes avant le départ, après l'arrivée et au retour des travailleurs migrants | | 1 Manuel continental est élaboré sur les phases avant le départ, après l'arrivée et au retour | | | ✓ |

Responsables locaux/régionaux (maires, administrateurs, dirigeants du district, agences chargées des frontières)

Objectif spécifique : Augmentation de la sensibilisation et des capacités de mise en œuvre des autorités locales en matière de normes de migrations de main-d'œuvre.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|--|--|--|--|---|-----------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Connaissance des normes et standards nationaux, régionaux, continentaux et internationaux | Formations courtes / sensibilisation via instituts de leadership et associations de maires, etc. | <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et mise en œuvre des standards, stratégies et plans d'action sur les migrations de main-d'œuvre • Mise en œuvre des procédures judiciaires légales • Collecte et envoi de données standardisées aux ministères du travail / instituts de statistiques • Suivi et évaluation des stratégies et plans d'action | Boîte à outils électronique « My JMDI » sur les migrations et le développement local (CIF-OIT / OIM) | Au moins 4 formations / séances d'informations organisées en collaboration avec l'association des maires (continental / régional) | | | |
| Stratégies de gouvernance et plans d'action sur les migrations de main-d'œuvre | Apprentissage et soutien entre pairs | | | | | ✓ | |
| Procédures judiciaires (trafic de migrants, traite d'êtres humains) | Apprentissage et soutien entre pairs | | | | | | |
| Collecte de données | Visites d'étude couplées à une courte formation pour les régions / communautés avec beaucoup de travailleurs migrants (histoires de « réussites ») | | | | | | |
| Généralisation dans des plans locaux de développement | | | | Une visite d'étude de communautés sélectionnées est organisée avec une courte formation sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre au niveau local | | ✓ | |



ONG/OSC

Objectif spécifique : Améliorer les capacités des ONG/OSC à plaider en faveur de migrations de main-d'œuvre et à sensibiliser quant aux droits et opportunités des travailleurs migrants.

| Sujet | Mesure de RC | Contenu | Disponibilité de mesure de RC similaire | Indicateurs | Calendrier/ plan de mise en œuvre | | |
|--|---|--|---|---|--------------------------------------|------|------|
| | | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| Connaissance des standards, cadres, rôles et responsabilités au niveau national, régional, continental et international des parties prenantes clés de la gouvernance des MMO Communication et plaidoyer Collecte de données | Online Formations en ligne Évènements parallèles durant les réunions régionales consultatives avec la société civile | <ul style="list-style-type: none"> Informations et connaissance des standards, rôles et responsabilités sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour faire pression sur les gouvernements nationaux et plaider en faveur des politiques sur les MMO Communication et compétences organisationnelles pour sensibiliser aux migrations de main-d'œuvre et les informer de leurs droits Capacités améliorées en matière de collecte de données standardisées sur les travailleurs migrants | Boîte à outils électronique « My JMDI » sur les migrations et le développement local (CIF-OIT / OIM) Formation sur l'Amélioration de la protection des travailleurs migrants et de leur famille (CIF-OIT) Formation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs migrants, les réfugiés et leur famille (CIF-OIT) Académie sur les migrations de main-d'œuvre (ITCILO) Liste de cours gratuits proposés par le CIF-OIT sur les migrations de main-d'œuvre (voir liste sur le site web du CIF-OIT ¹⁰) | Les représentants d'au moins 50 associations nationales de société civile ont suivi un cours en ligne sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre | | | ✓ |

¹¹ www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/labour-migration

ACTIONS PRIORITAIRES EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS POUR 2020

Les mesures suivantes ont été identifiées comme actions prioritaires clés à mettre en œuvre d'ici juillet 2020, avec leurs indicateurs correspondants.

| Sujet | Mesure de RC | Indicateurs |
|--|--|---|
| <i>Secrétariats des CER</i> | | |
| Cohérence politique | Formation ¹² | Au moins trois experts de chaque Secrétariat de CER (départements concernés) ont reçu une formation sur la formulation des politiques de MMO |
| Coordination institutionnelle | Gestion de l'information – création d'un répertoire | Un répertoire est disponible |
| <i>Experts des ministères des migrations, du travail & de l'emploi travaillant sur la formulation et la mise en œuvre des politiques, d'autres autorités responsables des migrations au niveau politique</i> | | |
| Formulation de politiques, stratégies et plans sur les migrations de main-d'œuvre & Coordination institutionnelle | <ul style="list-style-type: none"> Ateliers de formation selon une approche par module et avec certification Appui consultatif / programme de coaching intégré (intra-africain) Plateformes et réseaux d'experts des COP Apprentissage à distance et événements d'échange d'expérience utilisant les installations informatiques (pour soutenir le processus de certification – forums) Établir un mécanisme de coordination nationale comprenant les principales parties prenantes. Mise en place officielle, avec des TdR clairs. | <ul style="list-style-type: none"> 8 ateliers (4 en français et 4 en anglais) 120 experts et mentors (12 prochains mois) 60 propositions de projet validées (en présumant de 50% de chances que le processus arrive à terme) |
| | <ul style="list-style-type: none"> Examen du programme sur la formation initiale des administrateurs du travail | Les migrations de main-d'œuvre sont généralisées dans le programme de formation initial d'au moins 6 ENA |
| <i>Instituts de statistiques sur le travail (comprenant d'autres institutions produisant des données administratives)</i> | | |
| Systèmes de données, d'informations et de connaissances | Ateliers sur l'élaboration et la préparation aux troisième Rapport africain de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre | <ul style="list-style-type: none"> 2 ateliers Au moins 50 participants formés |
| <i>Parlementaires</i> | | |
| Cadre législatif et réglementaire sur les migrations de main-d'œuvre | 1 atelier continental de haut niveau (CER – Parlement panafricain) | <ul style="list-style-type: none"> Première cohorte de 30 participants Études de cas potentielles : Rwanda, Maroc, Afrique du Sud, Eswatini, Lesotho |
| <i>Attachés du travail</i> | | |
| Accords bilatéraux et multilatéraux sur la main-d'œuvre | Atelier | <ul style="list-style-type: none"> 1 atelier 25 participants formés |

¹² Possibilité d'associer les CER à la formation des EM.



MÉCANISME DE COORDINATION ET DE SUIVI

La stratégie de formation et de renforcement des capacités sera mise en œuvre par les agences de mise en œuvre du JLMP, à savoir la Commission de l'UA, l'OIT et l'OIM. La collaboration et des synergies seront également développées avec le CIF-OIT, l'ACBC, la CEA de l'ONU, la FRCA et avec les partenaires sociaux. La Plateforme de coopération technique kinross-africaine de l'UA, les centres régionaux d'administration du travail et les Écoles nationales d'administration (ENA) seront associés à la mise en œuvre de ces mesures. D'autres partenaires au développement ou bailleurs de fonds seront éventuellement mobilisés si nécessaire.

Les questions relatives au leadership de la mise en œuvre de mesures spécifiques en matière de RC sont évoquées dans le document portant sur

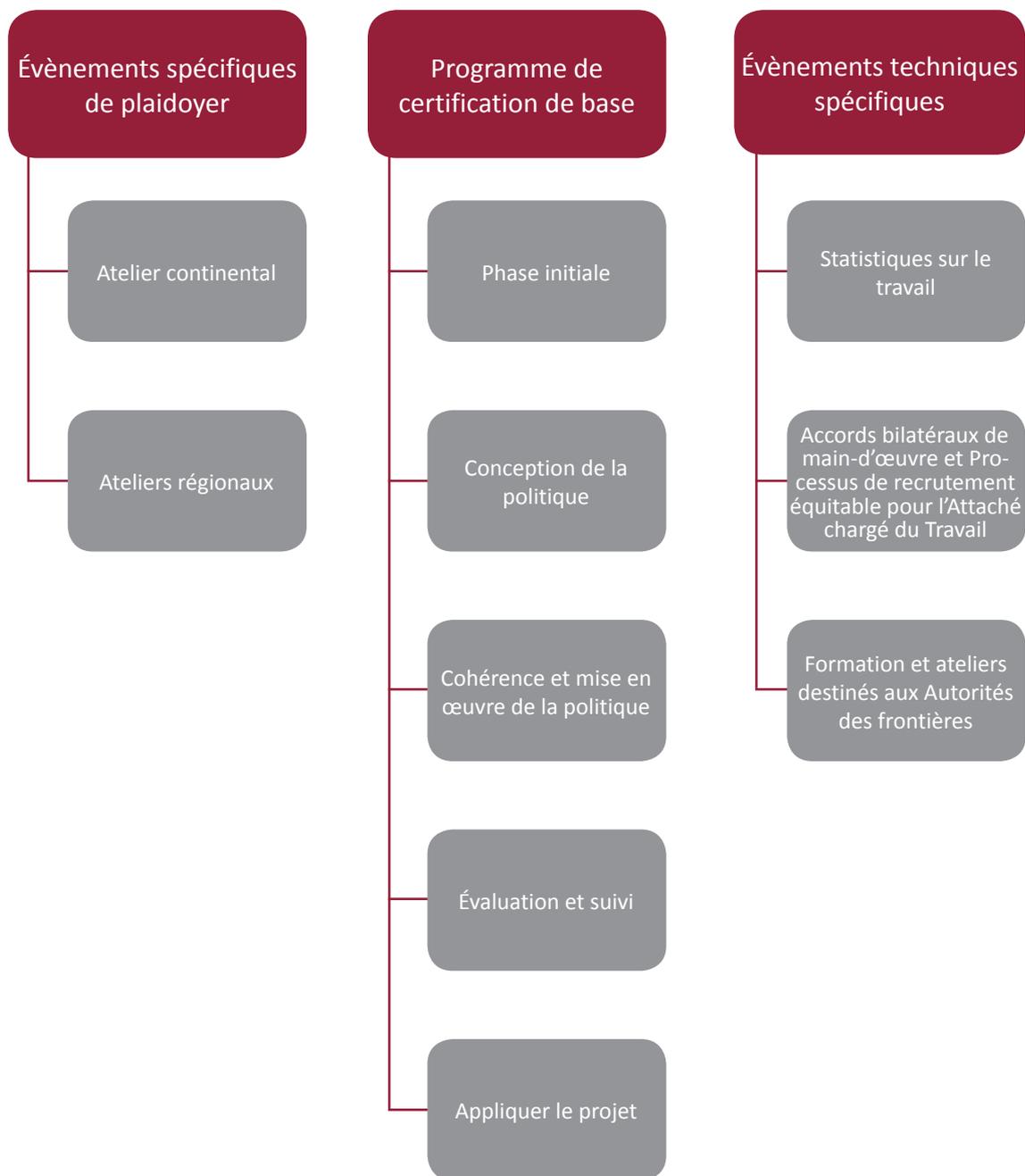
le projet JLMP. En cas de besoin de clarifications quant à une activité spécifique, cela fera l'objet d'une discussion dans le cadre du Comité Technique du Projet Prioritaire Triennal du JLMP.

Ce même Comité Technique du Projet Prioritaire Triennal du JLMP s'acquittera des tâches de coordination et de suivi de la stratégie de formation et de renforcement des capacités ; lors de chacune des sessions, la mise en œuvre de la stratégie fera l'objet de mises à jour.

Les indicateurs de la stratégie de formation et de renforcement des capacités seront reliés au cadre de S&É du Projet Prioritaire du JLMP et serviront de base pour compléter l'évaluation des principaux indicateurs sur le renforcement des capacités (produit 1.2).

ANNEXES

Annexe 1: Vue d'ensemble des mesures pour les parties prenantes



Annexe 2: Approche modulaire pour le renforcement des capacités en matière de formulation et mise en œuvre de politique

| Niveau I : Participation | Niveau II : Réalisations | Niveau III : Diplôme |
|---|--|---|
| <p>Formations initiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit international des migrations – OIM • Concept des migrations de main-d’œuvre • Tendances & défis de la mobilité de main-d’œuvre • Travail décent pour les travailleurs migrants • Collecte, analyse, diffusion et exploitation de données • Connaissance des cadres juridiques et réglementaires existants • Ratification de législations internationales et mise en œuvre • Connaissance des institutions, rôles, processus, défis et priorités sur les migrations • Connaissance de l’intégration régionale et des institutions et processus de gouvernance | <p>Formations avancées</p> <p><i>Conception politique : Diagnostic du problème & exactitude technique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Révision des cadres juridiques nationaux ; formulation de législations et réglementations, et conformité avec d’autres cadres pertinents régionaux et internationaux • Le rôle du Dialogue social dans la conception d’une politique portant sur la migration de main-d’œuvre <p><i>Cohérence politique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination, coopération, rôles, engagement et actions des partenaires sociaux (employeurs/leurs organisations et les syndicats de travailleurs) sur les migrations de main-d’œuvre • Dialogue social sur les migrations de main-d’œuvre • Avantages des migrations/mobilité de main-d’œuvre en référence aux employeurs et aux travailleurs • Contribuer à la formulation de la politique et à sa mise en œuvre • Cohérence entre politique de migration de main-d’œuvre et politique d’emploi <p><i>(Mise en œuvre (mentorat))</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi de la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire • Gestion intégrée des frontières : prévenir les migrations abusives, le trafic et la traite à des fins de travail forcé – OIM (sur le travail forcé, l’OIT peut contribuer) | <p>Appliquer le projet</p> <p>Pour répondre aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les problèmes sous-jacents ? • Quelles sont les options politiques les plus prometteuses ? • Qui sont les influenceurs/ses clés de la décision ? • Que veulent-ils/elles ? • Quelle est la politique la plus supportable politiquement ? • Les options politiques peuvent-elles être mises en œuvre ? • Quelles sont les recommandations politiques finales ? |

Joint Labour Migration Programme | JLMP |



African Union Headquarters
P.O. Box 3243, Roosevelt Street
W21K19, Addis Ababa, Ethiopia
Tel: +251 (0) 11 551 77 00
Fax: +251 (0) 11 551 78 44
www.au.africa