



Sommaire

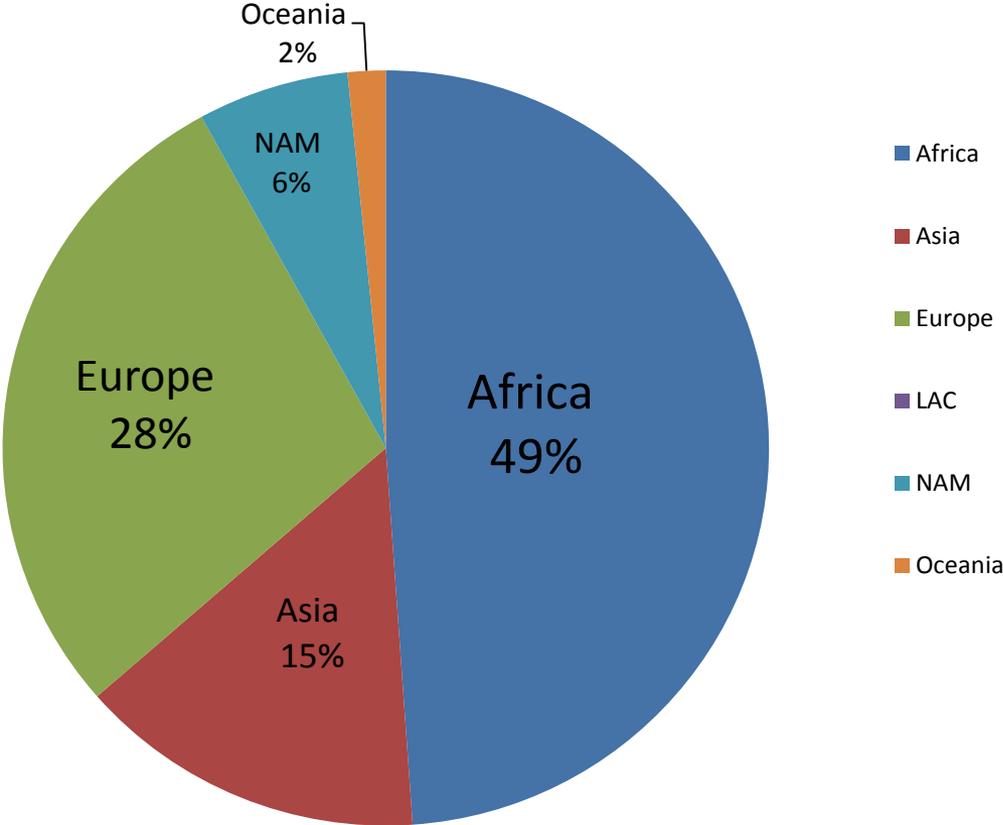
- Contexte
 - La migration de main d'œuvre en Afrique: faits et chiffres
 - Opportunités et défis
 - Une stratégie à l'échelle du continent
- Les nouveautés. La valeur ajoutée
- Le Programme conjoint de la migration de main d'œuvre en détail
- Où en est-on ?
- Prochaines étapes...

Effectifs de migrants internationaux par région d'origine et de destination, 2013 (en millions)

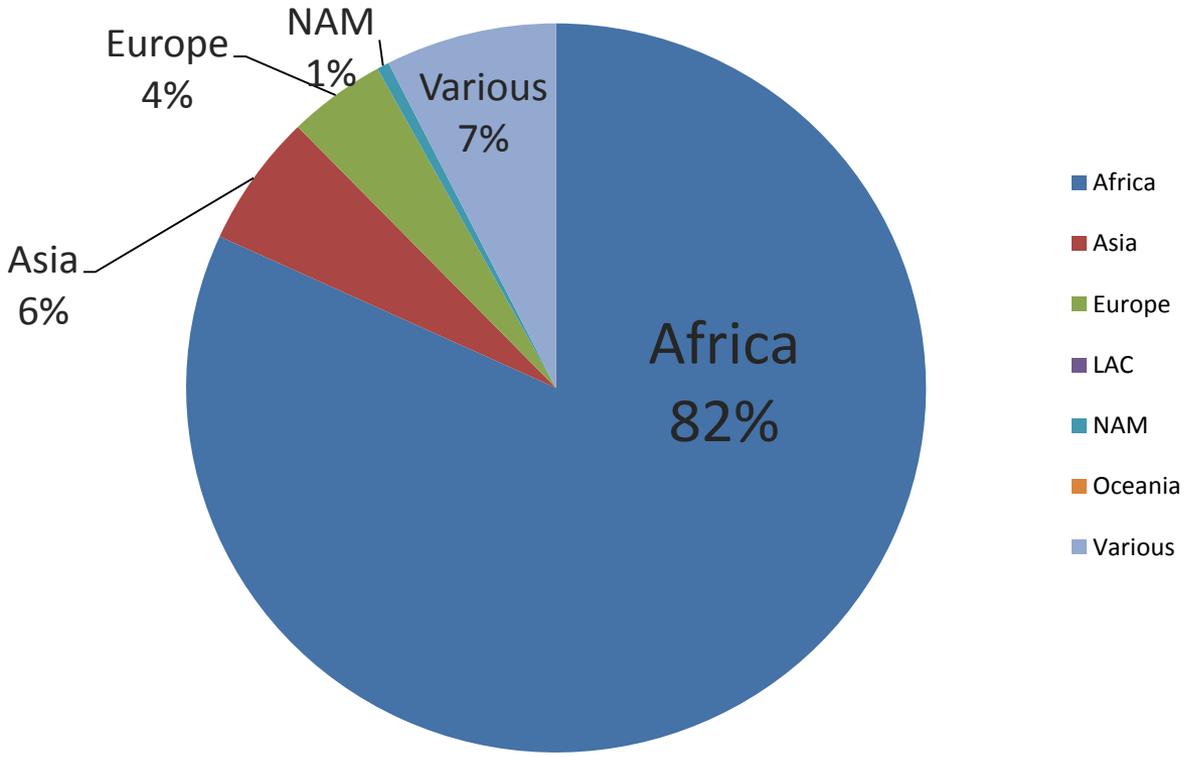
2013	Origin									Retention by destination (%)
	Africa	Asia	Europe	LAC	NAM	Oceania	Various	TOTAL		
Destination	Africa	15.3	1.1	0.8	0.0	0.1	0.0	1.4	18.7	82
	Asia	4.6	53.8	7.6	0.7	0.6	0.1	3.4	70.8	76
	Europe	8.9	18.6	37.8	4.5	0.9	0.3	1.3	72.4	52
	LAC	0.0	0.3	1.2	5.4	1.3	0.0	0.2	8.5	64
	NAM	2.0	15.7	7.9	25.9	1.2	0.3	0.0	53.1	2
	Oceania	0.5	2.9	3.1	0.1	0.2	1.1	0.1	7.9	14
	TOTAL	31.3	92.4	58.4	36.7	4.3	1.8	6.4	231.5	
	Retention by destination (%)	49	58	65	15	28	58			

Source: Nations Unies (2013)

African migrant populations by major areas of destination, 2013



Migrants in Africa by major areas of origin, 2013



La migration de main d'œuvre en Afrique: faits et chiffres

- La migration internationale est aujourd'hui essentiellement liée à la recherche d'emploi. Les travailleurs et leurs familles représentent près de 90% du total des migrants internationaux.
- Selon des estimations de 2013
 - On dénombre 18,6 millions de migrants en Afrique (dont **moins de 3 million de non Africains**)
 - 31,3 millions d'Africains vivent hors de leur pays de naissance, dont la moitié dans un autre pays d'Afrique (15,3 millions)
 - **46%** des migrants africains sont **des femmes**, qui, de plus en plus souvent, émigrent pour travailler.
 - C'est en Afrique que **l'âge médian** des migrants est le plus bas (**30 ans**)
 - L'Afrique compte la plus forte proportion de migrants internationaux de moins de 20 ans (30%)
- Selon des estimations de 2011
 - 65% des migrants d'Afrique subsaharienne restent dans la région
 - 80% en Afrique de l'Ouest
 - 60% en Afrique australe
 - 50% en Afrique de l'Est
 - 20% ou moins en Afrique centrale et en Afrique du Nord



Femmes migrantes: une population à risque

RISKS

GENDER BASED
VIOLENCE



GENDER BASED
DISCRIMINATION
IN THE LABOUR
MARKET

EASY PREY
FOR
TRAFFICKERS



'DEPENDANT' STATUS OF
FEMALE MIGRANT WORKERS
LEAVE THEM VULNERABLE TO
JOB INSECURITY AND IN AN
UNEQUAL STATUS
WITHIN THEIR
RELATIONSHIP
WITH THE
EMPLOYED MALE
PARTNER



SOCIAL PROTECTION
RIGHTS OF
UNDOCUMENTED
FEMALE MIGRANT
WORKERS NOT
INCLUDED IN POLICY
PLANNING

REPRODUCTIVE HEALTH
PROBLEMS DUE TO
LESS OR NO ACCESS TO
SOCIAL AND HEALTH
PROGRAMMES IN HOST
COUNTRY

Les principaux moteurs

- Pressions démographiques (vieillesse de la population, déficits croissants de l'offre de travail) et croissance de la population jeune et formée en Afrique
- **Croissance sans emplois et pénurie de possibilités de travail décent**
- Creusement des inégalités entre pays et à l'intérieur des pays (montée de l'exclusion)
- Fragilité des Etats et mauvaise gouvernance
- Effets du changement climatique
- Accès à une information mondialisée
- **Pénurie mondiale de compétences appelée à s'aggraver**
 - En 2006, il manquait 4,3 millions de professionnels de la santé (OMS) et ce chiffre atteindra 12,9 million en 2035
 - Selon une étude du MGI, d'ici à 2020, il manquera «38 à 40 millions de diplômés du supérieur (premier ou deuxième cycle) pour satisfaire les besoins mondiaux des entreprises»



Migration –

Avantages pour les travailleurs

- **Pour les travailleurs migrants**
 - Possibilités de travail décent
 - Accomplissement personnel
 - Satisfaction professionnelle
- **Pour leurs familles restées au pays**
 - Elle contribue directement aux revenus du ménage des proches restés au pays
 - Elle favorise le développement du capital humain en augmentant les possibilités d'éducation
 - Elle améliore l'accès aux soins de santé
 - Elle encourage la création de PME en contribuant à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises
 - Elle accroît la résilience de la famille aux chocs socio-économiques
- **Ces avantages sont amoindris par**
 - Une protection insuffisante des travailleurs migrants
 - Les coûts de recrutement élevés
 - Les coûts élevés des transferts de fonds

Avantages pour le développement

- Les migrants qualifiés sont des **agents majeurs de développement**
- Ils sont des **banques de compétences** – une source de connaissances et de transferts de technologie
- **Pour les pays d'accueil:**
 - Ils stimulent l'**innovation** et la croissance des entreprises
 - Ils comblent des **lacunes de compétences** sur le marché du travail
 - Ils développent et soutiennent des secteurs traditionnels ou émergents (agriculture, pétrole, santé, éducation, commerce, etc.)
- **Pour les pays d'origine:**
 - Apport de compétences
 - Transfert/partage des compétences, des connaissances et de l'expérience acquises
 - Réseaux de connaissances de la diaspora
 - Transferts d'argent, mais pas seulement
 - **Transferts sociaux** - éducation, égalité femmes-hommes, etc.
 - Flux financiers - (BM) 2013 ~ 60,6 milliards de dollars US



Envois de fonds par région de destination



<i>Region²</i>	<i>Remittances Inflows, 2013 (Current US\$)</i>	<i>Share (World)</i>
<i>Latin & Caribbean</i>	61,255,571,848	11.11%
<i>South Asia</i>	111,161,324,809	20.17%
<i>Europe & Central Asia</i>	159,521,419,531	28.94%
<i>East Asia & Pacific</i>	127,603,014,878	23.15%
<i>North America</i>	9,073,415,567	1.65%
<i>Middle East</i>	21,964,558,719	3.99%
<i>Africa</i>	60,574,812,145	10.99%
<i>Total (World)</i>	551,154,117,498	100.00%

Source : Banque mondiale (2014). Indicateurs du développement dans le monde.

Investissements directs étrangers nets, par région

<i>Region</i>	<i>FDI Net Inflows, 2013 (Current US\$)</i>	<i>Share (World)</i>
<i>Latin & Caribbean</i>	217,611,145,708	13.11%
<i>South Asia</i>	32,366,503,665	1.95%
<i>Europe & Central Asia</i>	383,223,846,115	23.09%
<i>East Asia & Pacific</i>	622,545,791,462	37.50%
<i>North America</i>	303,503,273,072	18.28%
<i>Middle East</i>	43,915,754,979	2.65%
<i>Africa</i>	56,789,352,054	3.42%
<i>Total (World)</i>	1,659,955,667,055	100.00%

Source: Banque mondiale (2014). Indicateurs du développement dans le monde.



APD et AP nettes reçues par région

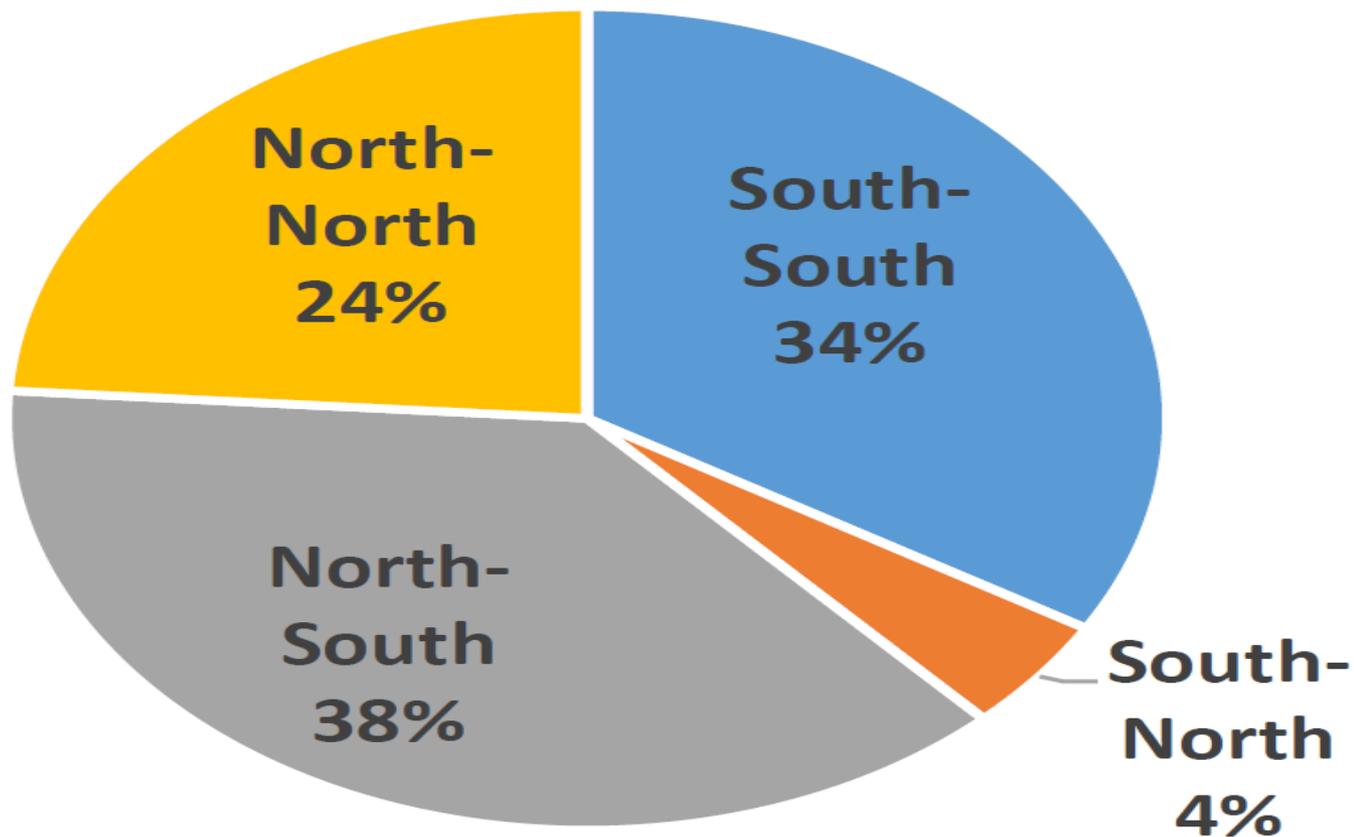


<i>Region</i>	<i>Net ODA & OA, 2012 (Current US\$)</i>	<i>Share (World)</i>
<i>Latin & Caribbean</i>	7,783,470,000	8.34%
<i>South Asia</i>	14,040,320,000	15.05%
<i>Europe & Central Asia</i>	9,403,460,000	10.08%
<i>East Asia & Pacific</i>	8,098,260,000	8.68%
<i>North America</i>	0	0.00%
<i>Middle East</i>	7,959,190,000	8.53%
<i>Africa</i>	46,005,960,000	49.31%
<i>Total (World)</i>	93,290,660,000	100.00%

Source: Banque mondiale (2014). Indicateurs du développement dans le monde.

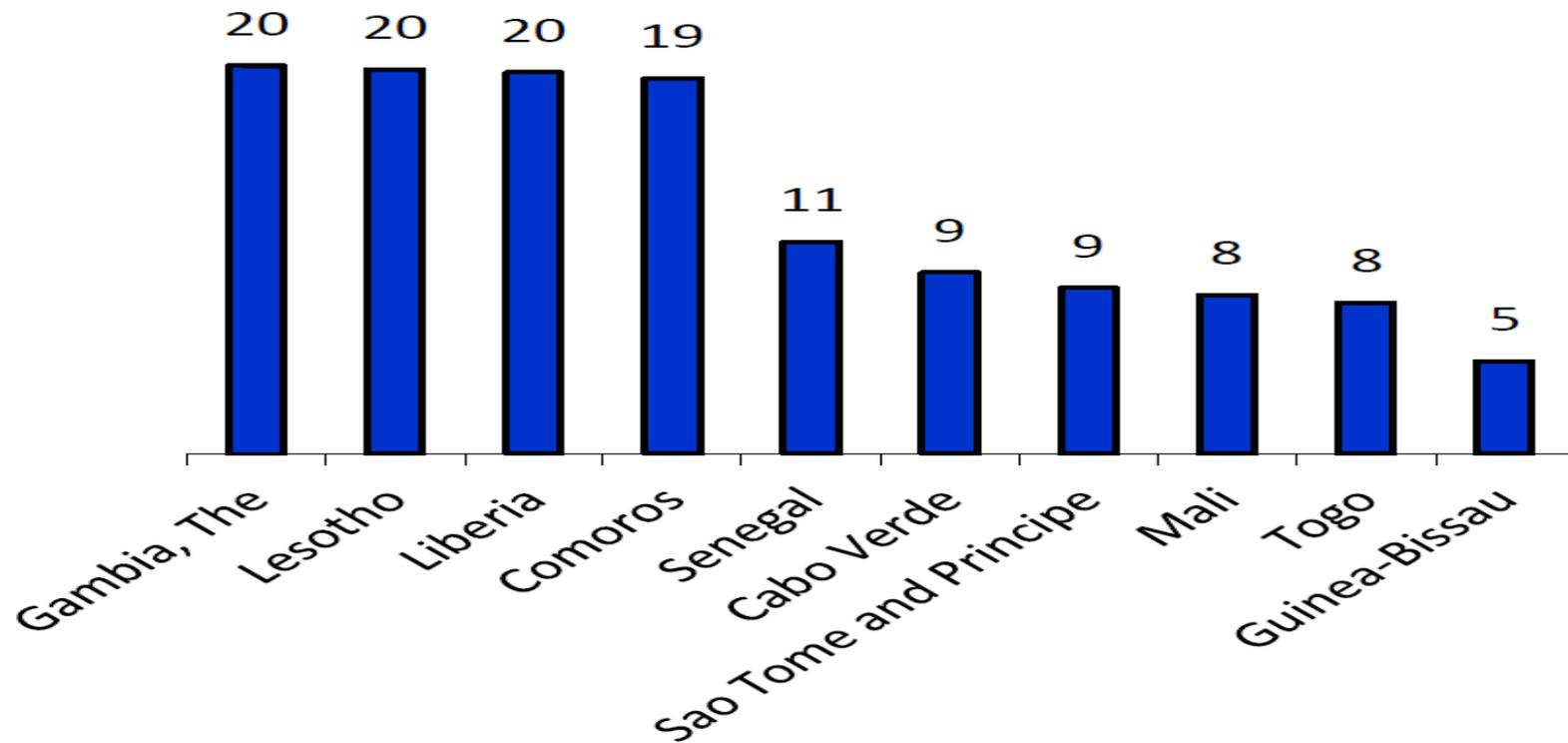
Des flux d'envois de fonds Sud-Sud-conséquents ...

Remittances (% share)



Envois de fonds ...GDP ...

(Percent of GDP, 2013)

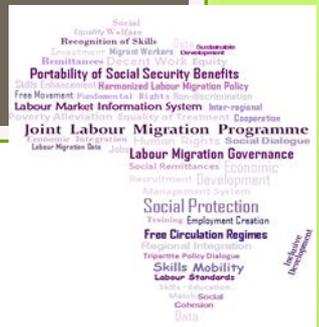


Défis

- La migration de main d'œuvre est souvent considérée comme un problème de sécurité, ce qui empêche d'appréhender cette question comme un enjeu majeur pour le développement, l'intégration régionale, l'emploi et les droits humains
- Manque de données fiables, précises, et détaillées sur la migration de main d'œuvre
- Non application ou manque d'empressement dans l'application des dispositions des protocoles régionaux sur la libre circulation des personnes adoptés par les CER
- Manque de volonté politique, capacités insuffisantes et mauvaise coordination institutionnelle à tous les niveaux
- Absence de stratégies globales sur la migration de main d'œuvre... qui doivent s'insérer dans le cadre des politiques de l'emploi et du développement, ce que certains pays commencent à faire
- Mauvaises stratégies de gestion des compétences – d'où l'émigration de travailleurs qualifiés qui contribue à la fuite des cerveaux et au gaspillage de compétences
- Reconnaissance insuffisante des compétences et des qualifications d'un pays à l'autre
- Vulnérabilité des travailleurs migrants et de leurs familles face à l'exploitation et à l'hostilité
- Accès limité ou pas d'accès du tout à la protection sociale et non portabilité des prestations



Instruments politiques africains sur la migration



- **Le Cadre de l'UA pour une politique de migration (2006)**

Il recommande une approche de la migration de main d'œuvre fondée sur les droits avec l'incorporation dans les législations nationales des Conventions n°97 et n°143 de l'OIT et de la Convention internationale sur la protection de droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

- **La Commission du travail et des affaires sociales de l'UA (2013)**

Elle appelle les CER à envisager la migration régionale de main d'œuvre comme un facteur important pour le développement durable

- **Les Sommets de l'UA (janvier et juin 2015) ont adopté/ratifié**

- **La Déclaration et plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement Inclusif**
- **Le Programme conjoint CUA-OIT-OIM-CEA de la migration de main-d'œuvre pour le développement et l'intégration régionale en Afrique (JLMP)**
- **La Déclaration de l'UA sur la migration (juin 2015)**

La valeur ajoutée

- **Approche de long terme** (dix ans), décomposée en tranches de **programmes à moyen terme** (quatre ans)
- Le programme conjoint intègre le volet sur la migration de main d'œuvre du Plan d'action de l'UA sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement Inclusif de 2015 de façon globale et cohérente.
- Il est axé sur un dialogue **«transformationnel»** avec la CUA, les CER et certains Etats membres
- Il produit **des résultats tangible et durables ancrés dans les institutions**
- Excellente modalité de mise en œuvre **fondée sur des résultats rapides** du Plan d'action de La Valette sur la migration et la mobilité légales

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

● Objectif global:

Renforcer la gouvernance et la régulation effective de la migration de main d'œuvre en Afrique pour promouvoir le développement et l'intégration régionale, dans le respect du droit, avec la participation des principaux intéressés:

- Les ministères concernés (Travail, Emploi, Intérieur, Education, Affaires étrangères, etc.)
- Entreprises privées, organisations de travailleurs
- Migrants/Diaspora



Migration de main d'œuvre pour le développement et l'intégration régionale

Gouvernance effective de la migration

Travail décent pour l'intégration régionale

Ratification et application des normes du travail

Application des normes internationales du travail aux travailleurs migrants

Instauration de régimes de libre circulation

Accès des travailleurs migrants à la protection sociale

Renforcement des capacités des institutions du travail et des partenaires sociaux

Meilleure gestion des compétences

Mécanismes régionaux de coordination de la migration

Amélioration des statistiques sur la migration



Le JLMP en détail

- **Sous-Objectif 1: Renforcer la gouvernance effective de la migration de main d'œuvre en Afrique :**
 - Meilleure transposition dans le droit interne des principales normes internationales sur la migration de main d'œuvre (**Conventions 97, 143, 189, 87, 96, 100, 111, Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants, etc.**)
 - Elaboration et adoption par les CER de régimes de libre circulation et de politiques de migration de main d'œuvre cohérentes
 - Renforcement des capacités des institutions du marché du travail et des partenaires sociaux afin de leur permettre d'exercer leurs responsabilités politiques et administratives en matière de gouvernance de la migration de main d'œuvre
 - Instauration de mécanismes régionaux de consultation et de coordination tripartites sur les questions de migration de main d'œuvre, et renforcement de la consultation et de la coopération technique avec d'autres régions



Le JLMP en détail

Sous-Objectif 2: Promouvoir le travail décent pour l'intégration régionale et le développement inclusif

1. Promotion du travail décent pour les migrants par l'application des normes du travail en matière de recrutement et de traitement
2. Extension de la protection sociale aux migrants en leur assurant un accès à la protection sociale et une portabilité des prestations conformes aux normes internationales et aux bonnes pratiques
3. Adoption et mise en œuvre de politiques harmonisées en vue de favoriser la mobilité des compétences et une meilleure adéquation entre les besoins et les compétences sur le marché du travail en Afrique
4. Amélioration de la collecte de données ventilées par sexe et par groupe d'âge concernant les travailleurs migrants (secteur d'activité, type de contrat, compétences, niveau d'éducation, conditions de travail et protection sociale)



Le JLMP en détail

- **Renforcement au niveau régional, sous-régional et national des capacités des institutions du travail en matière de migration de main d'œuvre**
 - Renforcement des capacités des institutions du travail et/ou de l'emploi en matière de gouvernance de la migration de main d'œuvre
 - Participation accrue des organisations d'employeurs, de travailleurs et de migrants
 - Formation à la gouvernance de la migration de main d'œuvre réalisée dans un certain nombre d'organisations nationales et régionales
- **Instauration de mécanismes régionaux de consultation et de coordination tripartites (y compris avec d'autres régions)**
 - Inclusive AU consultative mechanism on labour migration established
 - Instauration/renforcement de mécanismes tripartites sur la migration de main d'œuvre dans les CER
 - Facilitate strategic cooperation on labour migration with other regions eg, European Union, Arab States

Le JLMP en détail

- **Travail décent pour le développement et l'intégration**
 - **Promotion du travail décent pour les travailleurs migrants par l'application des normes du travail en matière de recrutement et de traitement**
 - Accès facilité aux bonnes pratiques de recrutement
 - Aide à l'adoption et à l'application des normes Internationales du travail
 - Aide fournie aux institutions du travail pour protéger les travailleurs migrants
 - Elaboration et mise en œuvre facilitées de plans d'action nationaux de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination
 - **Extension de la protection sociale aux migrants en leur assurant un accès à la sécurité sociale et une portabilité des prestations**
 - Harmonisation des régimes de protection sociale dans les CER, en s'appuyant sur les bonnes pratiques
 - Elaboration de politiques de protection sociale tenant compte des besoins des femmes et des hommes
 - Portabilité des prestations de sécurité sociale facilitée (Conventions 102 et 118)



Le JLMP en détail



- **Mise en adéquation entre l'offre et la demande de compétences, €
reconnaissance et harmonisation accrue des qualifications en Afrique**
 - Instauration de systèmes de reconnaissance des qualifications, en s'appuyant sur des initiatives existantes telles que l'Initiative d'harmonisation de l'enseignement supérieur africain et sur le bilan de l'action menée dans certaines CER
 - Incitation à l'harmonisation des qualifications et des normes de formations
 - Facilitation du dialogue, de l'échange et de la coopération entre organismes de formation inter et intra CER
- **Amélioration de la collecte de données par sexe et tranche d'âge concernant les travailleurs migrants (secteur d'activité, type de contrat, compétences, niveau d'éducation, conditions de travail et protection sociale)**
 - Evaluation, coordination, analyse et diffusion des méthodes de collecte de données
 - Harmonisation des définitions et des concepts en vue de permettre des comparaisons internationales
 - Instauration d'un dispositif destiné à faciliter le partage et la coordination des données
 - Croisement des données avec les statistiques du marché du travail et les bases de données sur la migration de main d'œuvre
 - Publication de rapports biennaux sur les statistiques sur la migration de main d'œuvre en Afrique destinés à orienter l'action publique et à mesurer les progrès accomplis

Où en est-on ?

- **Dialogue inclusif – Appropriation par les bénéficiaires et implication des parties prenantes**
 - **Décembre 2013** – 1^{er} Réunion technique de l'UA sur la migration de main d'œuvre avec les CER et les organisations d'employeurs et de travailleurs, à Addis-Abeba, Ethiopie
 - **Février 2014** – Elaboration du projet de Programme conjoint sur la base des conclusions Conclusions de la 1^{er} Réunion technique
 - **Avril 2014** – Examen et amendement du projet de Programme par un groupe de travail d'experts (représentant les CER, les entreprises, les organisations de travailleurs et les organisations de la société civile)
 - **Avril 2014** – Adoption du Programme conjoint par les ministres lors de la Session spéciale de la Commission du Travail et des Affaires Sociales à Windhoek, en Namibie
 - **Septembre à décembre 2014** – Série de consultations avec les parties prenantes en vue d'établir un réseau de partenaires stratégiques, à Khartoum, Soudan, notamment
 - **Janvier 2015** – Adoption du Programme conjoint par les chefs d'Etat lors du 24^{er} Sommet de l'UA à Addis-Abeba, Ethiopie
 - **Mars 2015** - Etablissement des modalités de mise en œuvre du Programme, lors d'une table ronde des huit CER, des partenaires sociaux et des organisations de la société civile à Kigali, Rwanda
 - **Avril 2015** – Dialogue de haut-niveau sur le JLMP pour la CSI, l'OUSA, Business Africa et l'OIE

Prochaines étapes...

- **Novembre 2015** – Début de l'évaluation des besoins de capacités des principales institutions en matière de gouvernance de la migration de main d'œuvre
- **Décembre 2015** – Séance spéciale sur le JLMP lors de la 13^e Réunion régionale africaine (Addis-Abeba)
- **Décembre 2015** – Première réunion technique sur la participation des institutions du marché du travail à la gouvernance de la migration de main d'œuvre
- **Décembre 2015** - Publication du premier rapport de synthèse sur les données en matière de migration de main d'œuvre en Afrique
- **2016** – Académie sur la migration de main d'œuvre en Afrique
- **1er trimestre 2016** – **Constitution de l'équipe de projet et mise en œuvre accélérée du programme**
- **Novembre 2015** – **Finalisation de l'accord avec le(s) partenaire(s) de développement en vue de combler le déficit de ressources du JLMP**
- **Décembre 2015** – **Lancement officiel du JLMP avec le(s) donateur(s)**



AUC/ILO/IOM/ECA JLMP

Labour Migration Statistics

No Focal Points	Focal Points/ at workshop	
<ul style="list-style-type: none">• Algeria• Cape Verde• CAR• Djibouti• Equatorial guinea• Eritrea• Madagascar• Mauritania• Rwanda• Saharawi Arab democratic republic• Swaziland	<ul style="list-style-type: none">• Angola• Benin• Botswana• Burkina Faso• Burundi• Cameroon• Chad• Comoros• Congo-Brazzaville• DRC• Cote d'Ivoire• Egypt• Ethiopia• Gabon• The Gambia• Ghana• Guinea• Guinea Bissau• Kenya• Lesotho• Liberia• Libya	<ul style="list-style-type: none">• Malawi• Mali• Mauritius• Mozambique• Namibia• Niger• Nigeria• Sao Tome e Principe• Senegal• Seychelles• Sierra Leone• Somalia• South Africa• South Sudan• Sudan• Tanzania• Togo• Tunisia• Uganda• Zambia• Zimbabwe• Morocco

POUR CONCLURE...

«Nous souhaitons donc inviter nos partenaires à prendre des engagements financiers concrets pour soutenir le Programme conjoint de migration de main d'œuvre de l'UA»

- Mme Nkosaza Dlamini-Zuma, 11 novembre 2015, La Valette, Malte

L'équipe du JLMP
vous remercie!

Social
 Equality Welfare
 Recognition of Skills
 Investment Migrant Workers Sustainable Development
 Remittances Decent Work Equity
Portability of Social Security Benefits
 Skills Enhancement Harmonized Labour Migration Policy
 Free Movement Fundamental Rights Non-discrimination
Labour Market Information System Inter-regional
 Poverty Alleviation Equality of Treatment Cooperation
Joint Labour Migration Programme
 Economic Integration Human Rights Social Dialogue
 Labour Migration Data Jobs
Labour Migration Governance
 Social Remittances Economic
 Recruitment Development
 Management System
Social Protection
 Training Employment Creation
Free Circulation Regimes
 Regional Integration
 Tripartite Policy Dialogue
Skills Mobility
Labour Standards
 Skills - Education
 Match Social
 Cohesion
 Data

*Inclusive
Development*