

Deuxième Examen Régional de la Mise en Œuvre du Pacte Mondial pour des Migrations Sûres,  
Ordonnées et Régulières (GCM)  
dans la Région de la Commission Économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA)

8-10 octobre 2024, Addis-Abeba, Éthiopie

## Document de travail

# Table ronde thématique 1 : Garantir que la migration soit volontaire, ordonnée et régulière



## I. Questions directrices

1. Que peut-il être fait pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre par les États membres des normes internationales du travail relatives à la protection des travailleurs migrants ainsi que des protocoles de libre circulation ?
2. Comment les États membres africains, en collaboration avec les parties prenantes des pays d'origine et de destination, peuvent-ils garantir un travail décent aux travailleurs africains, tant dans les pays d'origine que de destination ?
3. Comment les États membres et autres parties prenantes peuvent-ils établir des mécanismes et des plateformes efficaces pour faciliter la reconnaissance mutuelle des compétences, des qualifications et des aptitudes ?

## II. Introduction

La migration en Afrique est souvent motivée par des circonstances contraignantes plutôt que par un véritable choix. Conflits, défis persistants en matière de développement durable et manque d'opportunités de travail décent sont autant de facteurs incitant à la mobilité.

En outre, les effets du changement climatique, en tant que facteur aggravant, risquent d'intensifier les dynamiques migratoires, de diversifier les stratégies de subsistance et d'inciter les populations à fuir des catastrophes progressives telles que les sécheresses.

L'absence de voies de migration régulières, tant sur le continent qu'au-delà, expose les travailleurs migrants africains, les demandeurs d'asile et les personnes contraintes au déplacement à emprunter des itinéraires migratoires souvent périlleux, contribuant ainsi à une migration non seulement irrégulière, mais également dangereuse et désordonnée. La croissance des flux migratoires mixtes rend complexe l'identification et l'orientation des migrants. Afin de garantir des procédures migratoires plus sûres et prévisibles, il est nécessaire d'intensifier la numérisation et de recourir à des technologies adaptées pour des contrôles, des évaluations et une orientation appropriés. Il est crucial que ces processus soient fondés sur une approche respectueuse des droits humains, tout en renforçant la formation des agents frontaliers et en limitant la marge de décisions discrétionnaires.

En Afrique, la migration de main-d'œuvre se caractérise principalement par le déplacement de travailleurs vers des emplois peu qualifiés dans d'autres pays africains. Plus de 80 % des migrations de main-d'œuvre des citoyens africains s'effectuent à l'intérieur du continent, impliquant les pays en tant qu'origine, transit ou destination, souvent dans ces trois rôles simultanément. Les secteurs économiques tels que l'agriculture, la pêche, l'exploitation minière, la construction, les services (y compris le travail domestique, les soins de santé, le nettoyage, la restauration et l'hôtellerie) et le commerce de détail sont des moteurs importants de la mobilité de la main-d'œuvre régionale.

Bien que des normes internationales du travail relatives au recrutement existent, les cadres législatifs nationaux et leur mise en œuvre ne garantissent pas toujours une protection adéquate des droits des travailleurs, notamment des travailleurs migrants. Les données sur le recrutement équitable en Afrique sont encore limitées, mais les procédures de migration au-delà de la région entraînent probablement des coûts significatifs pour les travailleurs migrants africains. Une étude sur les coûts de recrutement a révélé, par exemple, que les travailleurs ghanéens déboursaient en moyenne 1 370 USD pour travailler à l'étranger, soit environ deux mois de salaire.<sup>1</sup> Cela souligne la nécessité de renforcer la régulation des

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/publications/2019-recruitment-costs-pilot-survey-report-ghana-measuring-sdg-indicator>

agences de recrutement privées et de garantir aux travailleurs victimes d'abus un accès à des recours appropriés.

À leur arrivée, les migrants sont souvent absorbés par l'économie informelle, où les déficits en matière de travail décent sont répandus.<sup>2</sup>

De plus, une nouvelle tendance se dessine avec l'augmentation de la migration de main-d'œuvre hautement qualifiée au-delà du continent et vers le Moyen-Orient, ainsi qu'une féminisation croissante des flux migratoires en Afrique (UNDESA).

Il est essentiel d'assurer la reconnaissance et le développement des compétences des travailleurs migrants dans leurs pays d'origine et de destination afin de maximiser leur potentiel de contribution au développement et de garantir un accès à des emplois décents. Cependant, ces efforts doivent s'inscrire dans une stratégie cohérente avec les systèmes nationaux de compétences, en impliquant notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs. La promotion des compétences pour des emplois verts revêt une importance particulière dans le cadre d'une transition juste vers des économies durables.

La faible capacité des systèmes nationaux de reconnaissance des qualifications, tant dans les pays d'origine que de destination, demeure un obstacle majeur à la portabilité des compétences des travailleurs migrants. Pour accéder à l'emploi, ces derniers doivent non seulement posséder des compétences pertinentes, mais aussi être en mesure de les communiquer et de les faire reconnaître par leurs employeurs potentiels (compétences vérifiables et transférables). La transférabilité des compétences garantit leur reconnaissance d'un emploi à l'autre, ainsi qu'à travers divers secteurs et régions.

Enfin, la gouvernance efficace de la migration de main-d'œuvre doit être ancrée dans le respect des normes internationales des droits humains<sup>3</sup>, y compris les normes du travail.<sup>4</sup> Il est indispensable d'impliquer l'ensemble des acteurs du monde du travail (organisations d'employeurs et de travailleurs

<sup>2</sup> Convention C 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975) : le terme travailleur migrant décrit une personne qui migre ou qui a migré d'un pays vers un autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte et inclut toute personne régulièrement admise comme travailleur migrant.

<sup>3</sup> Pour cette table ronde, certaines des conventions de l'OIT les plus pertinentes contribuant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants sont : (i) la Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) dont le but est de « permettre le fonctionnement des agences d'emploi privées ainsi que d'assurer la protection des travailleurs utilisant leurs services » ; (ii) la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (n° 189) ; (iii) le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé (P 29) ; et (iv) la Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190).

<sup>4</sup> Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) ; la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143) ; et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) adoptée en 1990 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

ainsi que les ministères du travail) dans la mise en œuvre du Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM).

### III. Aperçu des progrès

La gouvernance de la migration est principalement freinée par des déséquilibres de pouvoir, une coopération internationale limitée, et des contraintes de capacité. Cependant, des efforts notables ont été entrepris par les gouvernements et les parties prenantes pour remédier à ces limitations et faire progresser les objectifs du Pacte Mondial pour des Migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM).

Les pays traitent les facteurs négatifs de la migration. Lors de la Première Conférence Africaine sur la Migration de main-d'œuvre (2023), les acteurs africains du monde du travail, dont l'Union Africaine (UA), l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Confédération Syndicale Internationale Afrique (CSI-Afrique) et l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE), ont adopté un communiqué soulignant que la migration et la mobilité, notamment la migration de main-d'œuvre, ne devraient pas être perçues comme une solution universelle au chômage. Ils ont également rappelé l'importance de traiter les causes profondes et structurelles de la migration afin que celle-ci devienne un choix plutôt qu'une nécessité.

La Déclaration de Kampala sur la migration, l'environnement et le changement climatique, ainsi que son plan d'action, ont permis de mobiliser des actions visant à renforcer la résilience face aux impacts du changement climatique.

D'autres réalisations dans ce domaine découlent de projets financés par le Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire pour la migration (MMPTF). Le projet intitulé « Répondre aux moteurs de la migration et faciliter des migrations sûres, ordonnées et régulières dans les contextes de catastrophes et du changement climatique dans la région de l'IGAD »<sup>5</sup> a contribué à faciliter des voies de migration régulière dans cette région et à minimiser les risques de déplacement dans un contexte de changement climatique, de dégradation de l'environnement et de catastrophes.

De même, le projet « La Gambie : Répondre aux causes et facteurs de vulnérabilité liés à la migration des communautés frontalières le long du corridor de transport Trans-Gambie »<sup>6</sup> soutient les communautés vivant, travaillant ou voyageant dans les parties nord et sud de la Gambie et du Sénégal, en atténuant les

<sup>5</sup> (mise en œuvre conjointe par l'OIM, l'OIT, l'UNOPS et le HCR) [Addressing Drivers and Facilitating Safe, Orderly and Regular Migration in the Contexts of Disasters and Climate Change in the IGAD Region | United Nations Network on Migration](#)

défis migratoires et en créant de meilleures opportunités de développement des compétences et d'entrepreneuriat pour les jeunes, les femmes et les enfants.

En ce qui concerne les voies de migration régulière, l'Union Africaine (UA) élabore et adopte des mesures pour faciliter ces voies et protéger les droits des travailleurs migrants africains. Les États membres de l'UA ont adopté un Protocole relatif à la libre circulation des personnes, au droit de résidence et au droit d'établissement, visant à simplifier les mesures d'entrée pour diverses catégories de migrants et à créer de nouvelles catégories de visas. Toutefois, ce protocole n'a été ratifié que par quatre pays,<sup>7</sup> alors que quinze ratifications sont nécessaires pour qu'il entre en vigueur.<sup>8</sup>

L'UA, l'OIT et l'OIM ont également apporté leur soutien aux États membres africains à travers le Programme conjoint pour la migration de main-d'œuvre (JLMP) pour soutenir le volet migration de main-d'œuvre du Cadre de politique migratoire pour l'Afrique de l'Union africaine et de son Plan d'action (2018-2030). Lequel contribue à la mise en œuvre des dispositions du Protocole de libre circulation<sup>9</sup> concernant la migration de main-d'œuvre. Ce programme encourage également l'élaboration de politiques de migration de main-d'œuvre sensibles au genre, la ratification des normes internationales du travail pertinentes, la formulation et la négociation d'accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMAs), le recrutement équitable et éthique, ainsi que l'accès à des prestations de sécurité sociale et leur portabilité. En outre, il aide à améliorer la mobilité des compétences (anticipation, profilage, transfert, reconnaissance et mise en relation) et les statistiques sur la migration de main-d'œuvre.

Les huit Communautés Economiques Régionales (CER) ont mis en place des mécanismes visant à promouvoir la libre circulation des personnes, bien que leur mise en œuvre varie d'une région à l'autre<sup>10</sup>. Des cadres de politique de migration de main-d'œuvre, tels que le Plan d'action de la SADC sur la migration de main-d'œuvre (2020-2025), ont été récemment adoptés pour renforcer ces mécanismes.

Les pays africains négocient généralement des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre de manière bilatérale, ce qui les place souvent en position de faiblesse, aboutissant à des accords qui ne protègent pas pleinement les droits de leurs ressortissants. Pour pallier cela, les États membres de l'UA ont approuvé les « Lignes directrices de l'UA pour l'élaboration des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre » (2022). À l'échelle sous-régionale, les États membres de l'IGAD ont adopté les « Lignes directrices régionales de l'IGAD pour des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre fondés sur les droits », qui encadrent la rédaction, la négociation, la mise en œuvre et le suivi de ces accords.

Toutefois, la présence consulaire de nombreux pays reste limitée à l'étranger, ce qui restreint leur capacité à assurer un suivi des plaintes pour abus ou exploitation.

En mai 2024, les pays du Conseil de Coopération du Golfe (GCC)<sup>11</sup>, le Liban, la Jordanie et 25 États africains<sup>12</sup> ont adopté la Déclaration de Doha sur la mobilité de la main-d'œuvre (Mai 2024). Issue d'un dialogue multipartite incluant la CSI-Afrique, l'OATUU, Business Africa et Arab League Trade Union, avec les communautés économiques régionales, cette déclaration établit un cadre de dialogue régulier et de coopération pour améliorer les efforts interrégionaux, favoriser les partenariats et renforcer la protection des droits des travailleurs migrants fondée sur les droits de l'Homme.<sup>13</sup>

Les syndicats ont, quant à eux, adopté des accords bilatéraux dans les pays d'origine et de destination pour protéger les travailleurs migrants, à l'instar du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes - Sub-sahariennes (RSMMS), qui permet notamment l'utilisation de données administratives des travailleurs migrants et l'émission de « passeports syndicaux », sur la base des expériences entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie, ainsi qu'entre la Somalie et l'Éthiopie.

Pour promouvoir un recrutement équitable et éthique, l'UA a adopté une « Stratégie pour un recrutement équitable et éthique en Afrique » (2024)<sup>14</sup> et validé la « Déclaration sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants » (2022).<sup>15</sup> La région de l'océan Indien a également approuvé un « Code de conduite et un outil d'auto-évaluation sur le recrutement équitable et éthique des travailleurs migrants ».

De plus, les régions et pays africains ont formulé ou adopté des « Cadres de mobilité des compétences » pour identifier les pénuries de main-d'œuvre et prendre des décisions pertinentes en matière de marché du travail. Le renforcement des données sur le marché du travail contribue à identifier les besoins en compétences. À cet égard, la Communauté de Développement d'Afrique Australe (SADC) a initié le développement d'un observatoire du marché du travail axé sur la migration de main-d'œuvre et les compétences, tandis que l'Union du Maghreb Arabe (UMA) a publié son premier rapport sur les statistiques du marché du travail.

## IV. Recommandations

1. Les États membres sont encouragés à organiser régulièrement une Conférence tripartite africaine sur la migration de main-d'œuvre, qui servira de plateforme pour débattre et élaborer des solutions conjointes face aux défis communs en matière de migration de main-d'œuvre, y compris la ratification du Protocole de l'Union Africaine sur la libre circulation.
2. Les États membres sont invités à progresser dans la ratification et la mise en œuvre effective des Conventions sur la migration pour l'emploi (révisée) de 1949 (n° 97), des dispositions complémentaires concernant les travailleurs migrants de 1975 (n° 143), de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale de 1962 (n° 118), de la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011 (n° 189), et de la Convention sur la violence et le harcèlement de 2019 (n° 190), ainsi que de la Convention internationale de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CITMW). Ils sont également encouragés à mettre en œuvre les principes directeurs africains sur les droits humains des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile.
3. Les États membres sont encouragés à utiliser les lignes directrices de l'UA pour l'élaboration d'accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre (BLMA), ainsi que les lignes directrices régionales, telles que les Lignes directrices régionales de l'IGAD sur les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre basés sur les droits, pour la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces accords.
4. La Commission de l'Union africaine (CUA) est appelée à soutenir les CER, les États membres et les parties prenantes, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et procédures conformes aux principes généraux de l'OIT et aux lignes directrices opérationnelles pour un recrutement équitable, en accord avec les Normes internationales du travail pertinentes et la Stratégie africaine pour un recrutement équitable et éthique de l'UA. Cela inclut également la mise en œuvre d'enquêtes sur les coûts de recrutement conformément à l'indicateur 10.7.1 des Objectifs de Développement Durable (ODD).
5. Les États membres sont invités à conclure et/ou mettre en œuvre des cadres, accords ou programmes bilatéraux et multilatéraux de partenariats pour la mobilité des compétences, visant à harmoniser les compétences professionnelles, reconnaître les qualifications et les acquis, développer des mécanismes d'anticipation des compétences, et évaluer les besoins du marché du travail. Ils sont également encouragés à mettre en place des mécanismes efficaces pour le développement, l'anticipation, la reconnaissance et l'adéquation des compétences.