



Rapport de
Consultations multilatérale sur la mise en œuvre du
Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières en Afrique
Domaine thématique 1 : Veiller à ce que la migration soit volontaire, ordonnée et
régulière (répondant aux objectifs 2, 5, 6, 12, 18 du GCM)
Co-responsables : HCDH et OIT
Mardi 29 juin 2021

1. Introduction

Une première consultation multipartite 2021 sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) en Afrique a eu lieu le mardi 29 juin 2021. Elle a abordé le domaine thématique 1 « *S'assurer que la migration est volontaire, ordonnée et régulière* » et plus particulièrement les objectifs 2, 5, 6, 12, 18 du GCM. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) et le Bureau international du travail (OIT) ont agi en tant que co-responsables dans l'organisation et la tenue de cette consultation. La consultation multipartite a réuni plus de 70 participants. Les parties prenantes comprenaient des représentants de la société civile, des INDH, des universités, des syndicats, des organisations d'employeurs, des migrants eux-mêmes ou leurs représentants, et d'autres groupes cibles pertinents.

La séance d'introduction a été animée par Mme Phumza Manqindi, représentant le Réseau des Nations Unies sur la migration. Mme Manqindi a rappelé que, le Secrétaire général des Nations Unies, tout en reconnaissant les avantages potentiels de la migration dans son rapport « Rendre la migration au service de tous », il a souligné que « la gestion de la migration est l'un des tests les plus urgents et les plus profonds de la coopération internationale à notre époque¹ ». En réponse à cet appel et à d'autres efforts antérieurs similaires, le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) a été adopté lors d'une conférence intergouvernementale sur les migrations à Marrakech, au Maroc et entériné par l'Assemblée générale en Décembre 2018.

¹ A/72/643, l'Assemblée générale des Nations unies,



2. But et objectifs spécifiques des consultations des parties prenantes

Le Bureau des droits de l'homme des Nations Unies (HCDH) et l'Organisation internationale du travail (OIT), avec le soutien de l'OIM, de la CEA et de la Commission de l'UA, ont été chargés respectivement de diriger et de codiriger la question thématique 1 « **assurer que la migration est volontaire, ordonnée et régulière** ». Ce numéro thématique 1 a abordé cinq objectifs du GCM qui incluent :

- *2- « Minimiser les facteurs défavorables et les facteurs structurels qui obligent les gens à quitter leur pays d'origine »*
- *5- « Améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies de migration régulière »*
- *6- « Faciliter un recrutement juste et éthique et sauvegarder des conditions qui garantissent un travail décent »*
- *12- « Renforcer la certitude et la prévisibilité dans les procédures de migration pour un dépistage, une évaluation et une orientation appropriés »*
- *18- « Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences »*

Dans l'ensemble, les consultations des parties prenantes visaient à obtenir les progrès réalisés concernant la mise en œuvre des objectifs **2, 5, 6, 12 et 18** du GCM. Plus précisément, les consultations proposées visaient à :

- 2.1 Identifier les réalisations concernant la mise en œuvre des engagements et des actions au titre des objectifs GCM 2,5,6,12 &18
- 2.2 Identifier les défis auxquels est confrontée la mise en œuvre des engagements et des actions dans le cadre des objectifs 2,5,6,12 &18 du GCM
- 2.3 Identifier les meilleures pratiques et les leçons concernant la mise en œuvre des engagements et des actions dans le cadre des objectifs GCM 2,5,6,12 &18
- 2.4 Proposer des actions concrètes pour relever les défis entravant la mise en œuvre des engagements et des actions au titre des objectifs du GCM 2,5,6,12 &18

3. Résumé des consultations

Les mots de bienvenue à cette première consultation multipartite ont été prononcés par M. Felipe González Morales, Rapporteur Spécial sur les droits de l'homme des migrants. Dans ses remarques, M. Morales a souligné que l'approche novatrice que GCM a apportée à la communauté internationale sert de catalyseur pour traiter les problèmes de migration holistique dans le monde en général et en Afrique en particulier. À cet égard, il a noté qu'étant donné l'approche multilatérale multilatérale du Pacte mondial, la migration ne peut pas être abordée par chaque pays isolément, mais nécessite plutôt une approche collaborative des



États, des agences des Nations Unies, de la société civile et d'autres parties prenantes. En cela, **la dynamique régionale est cruciale pour atteindre les objectifs du Pacte Mondial.** Le Rapporteur spécial a offert les bons services de son mandat pour aider à mettre en œuvre la GCM en Afrique. Dans le cadre de l'implication de son mandat, il a souligné la nécessité de prendre en compte les thématiques suivantes en relation avec l'Afrique :

- Mobilité humaine inter-régionale et extrarégionale. Peu connu au-delà de l'Afrique.
- La migration induite par les conflits est également une caractéristique pertinente dans certaines régions d'Afrique.
- Insécurité alimentaire, besoins économiques
- Changement climatique et mobilité. Un facteur croissant
- Criminalisation de la migration dans certains pays. Cela a conduit à une augmentation du trafic et de la traite des migrants
- La détention migratoire dans certains pays. Parfois sans séparation entre les enfants et les adultes. De nombreuses allégations de torture, y compris des violations et abus sexuels d'autres traitements inhumains.
- Refoulements, expulsions collectives et violations du principe de non-refoulement
- Retours et réintégration. « Retours volontaires ».
- De graves défauts d'accès à la justice et aux procédures d'asile
- Une perspective de genre sur la migration

Le RS a conclu son intervention en notant que, tout en reconnaissant l'impact de COVID-19 sur la mise en œuvre du GCM, la pandémie ne devrait pas être une excuse pour que certains retardent ou ne prennent aucune mesure pour avancer vers la réalisation des objectifs du GCM. Au contraire, la pandémie devrait même être l'occasion pour nous tous d'accélérer les politiques publiques et les pratiques des États en matière d'atteinte des objectifs du GCM. Une approche non discriminatoire envers les migrants dans l'accès aux services de santé et dans la vaccination en cours contre le COVID-19 doit être observée à tout moment.

Mme Thokozile Ruzvidzo, Directrice de la Division Genre, Pauvreté et Politique Sociale de la CEA (au nom de l'ONU) a ensuite évoqué les objectifs du Pacte mondial GCM 23, chacun reflétant les engagements de l'État avec des actions concrètes qui les accompagnent. Elle a souligné que le Pacte mondial repose à juste titre sur les buts et principes de la Charte des Nations Unies. En outre, il repose expressément sur le droit international des droits de l'homme et reflète les engagements des États à respecter, protéger et réaliser tous les droits de l'homme pour tous les migrants². Conceptuellement, le MCG vise à atténuer « les facteurs défavorables et structurels qui empêchent les personnes de créer et de maintenir des moyens de subsistance durables dans leur pays d'origine, et les obligent ainsi à chercher un avenir ailleurs » et à réduire

² Voir le préambule du Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière



les risques et les vulnérabilités auxquels les migrants sont confrontés à différents étapes de la migration en respectant, protégeant et réalisant leurs droits humains et en leur fournissant soins et assistance³³.

Elle a ajouté que consciente qu'aucun État ne peut répondre efficacement aux « défis et opportunités » de la migration en tant que phénomène mondial, le Pacte mondial exprime la nécessité d'une coopération, y compris aux niveaux local, national, régional et mondial. En vertu du paragraphe 50 du Pacte mondial, les commissions économiques régionales des Nations Unies sont chargées d'organiser des processus consultatifs régionaux pour examiner la mise en œuvre du Pacte mondial dans leurs régions respectives, avant le Forum d'examen des migrations internationales prévu pour 2022. Ces examens doivent impliquer la participation de toutes les parties prenantes concernées.

Mme Monami Maulik, représentant le Secrétariat du Réseau des Nations Unies sur la migration, a présenté un aperçu du processus du GCM, ainsi qu'une mise à jour sur les développements récents et l'introduction des objectifs des consultations multilatérales. Elle a souligné que dans le GCM, les États membres s'engagent à examiner les progrès réalisés aux niveaux local, national, régional et mondial dans la mise en œuvre du Pacte dans le cadre des Nations Unies avec la participation de toutes les parties prenantes concernées (paragraphe 48 et 50). Entre le 8 et le 9 décembre 2020, la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ainsi que d'autres membres du Réseau des Nations Unies sur les migrations (Réseau des Nations Unies) et en collaboration avec la Commission de l'Union africaine (CUA) a convoqué conjointement la première consultation des parties prenantes du GCM.

Mme Maulik a rappelé qu'à la suite de cette première consultation, il a été résolu qu'afin de renforcer le processus d'examen, il était nécessaire d'avoir une participation transparente, inclusive, diversifiée et significative des différentes parties prenantes conformément au principe directeur du MCG pour l'ensemble de la société (GCM par. 15) et l'engagement de partenariat avec toutes les parties prenantes concernées dans la mise en œuvre, le suivi et l'examen du GCM (GCM par. 48). Ces consultations thématiques des parties prenantes seront conduites sous les auspices du Réseau des Nations Unies avec des agences particulières assignées à des rôles de direction ou de codirection.

- a) **La réunion a écouté une présentation du professeur Charef Mohammed sur l'Objectif no. 2 « Minimiser les facteurs défavorables et les facteurs structurels qui**

³³ *ibid.*



**obligent les gens à quitter leur pays d'origine », et l'Objectif du MCG no. 5 «
Améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies de migration régulière ».**

Dans sa présentation, le professeur Charef a mis en évidence les enjeux les plus saillants de cet objectif aujourd'hui. C'est ainsi qu'il a relevé qu'aujourd'hui, les migrants sont autant l'objet d'appréhension que de répression, la migration est un sujet de controverse et une épine irritative qui provoque l'empathie chez les uns et le rejet chez les autres. Les migrants suscitent des peurs de plus en plus vives, des débats de plus en plus fanatiques, des politiques de plus en plus drastiques et, par conséquent, des contrôles de plus en plus stricts. En cela, il a souligné qu'il ne fait aucun doute que la question des migrations est désormais au cœur des débats publics nationaux, continentaux et internationaux depuis 1995. La prise de conscience de ces différentes conférences a conduit le Président⁴ de l'époque de la Commission de l'Union africaine, lors de la 28e Sommet tenu à Addis-Abeba, pour charger Sa Majesté le Roi Mohammed VI de coordonner l'action de l'Union Africaine sur les migrations. L'approche proposée par Sa Majesté, qui a été adoptée lors du 31e sommet de l'Union africaine à Nouakchott, en Mauritanie, en juillet 2018, a comporté, entre autres, la création de l'observatoire africain des migrations à Rabat, au Maroc. La mission principale de l'observatoire est de recueillir des renseignements et de développer l'échange d'informations ainsi que la coordination entre pays africains. Le mandat repose sur les trois volets suivants : « *comprendre, anticiper et agir* ».

Il a souligné que la migration n'est ni un fardeau ni une aubaine et si la plupart des pays du Nord n'ont pas ratifié la convention des Nations Unies sur la migration, le fait est que la migration contribue au développement de ces pays. D'après les statistiques de l'observatoire, 4 migrants sur 5 restent sur le continent africain. Les statistiques montrent également qu'en termes d'envois de fonds, seulement 15 % viennent dans le pays d'origine, ce qui signifie que 85 % restent dans le pays de destination. Il a attiré l'attention des participants sur le fait que la migration coûte au continent africain 10% de sa main-d'œuvre qualifiée chaque année et que tous les indicateurs étant au rouge, il est primordial de créer un environnement pour le retour de ceux qui ont quitté le continent. En cela, il a affirmé que COVID-19 et son impact sur toutes les économies devraient être un signal d'alarme pour que tous les pays prennent des mesures pour atteindre les objectifs du GCM. Il a conclu en faisant les recommandations suivantes :

1. Une responsabilité partagée entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination,
2. Améliorer et faciliter l'accès aux services pour les migrants ;
3. Poursuivre la recherche scientifique sur la migration pour éclairer les décisions politiques à tous les niveaux ;
4. Continuer à améliorer et prioriser les solutions africaines aux problèmes africains ;
5. Renforcer l'intégration régionale pour rendre effective la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) afin de faciliter les déplacements entre les

⁴ Alpha Omar Konare



États du continent africain ; et permettre aux citoyens de résider et de s'installer librement dans n'importe quel pays africain.

6. L'importance du collectif, de la proximité, de l'interdépendance, de la solidarité, mais aussi l'importance de construire la communauté de destin face aux enjeux migratoires.

- b) **Objectif GCM no. 12 « Renforcer la certitude et la prévisibilité des procédures de migration pour un dépistage, une évaluation et une orientation appropriés »** a été évoqué par le professeur Ermal Frasheri

Dans son interprétation de l'objectif 12 du GCM, le professeur Frashery a noté que l'objectif devrait être compris de manière holistique dans le contexte du GCM. En ce qui concerne la portée de cet objectif, il a souligné qu'il s'adresse à tous les migrants et élargit ainsi le nombre de ceux qui ont droit à des prestations. L'objectif a également créé une plate-forme pour le renforcement des capacités, pour la protection sociale et pour une approche basée sur les droits de l'homme à travers des mécanismes de droits de l'homme. Certaines des questions qu'il a soulevées comprennent, d'une part, dans quelle mesure toutes les exigences de l'objectif peuvent être satisfaites, d'autre part, et en ce qui concerne la procédure interne de l'État, quel type de renforcement des capacités est nécessaire, quelle serait la mécanisme d'orientation aux niveaux international et régional ? etc. En outre, il a noté que l'objectif 12 a créé un espace pour les groupes vulnérables et les mesures à prendre à cet égard. Le professeur Frashery a conclu en indiquant que l'objectif 12 crée beaucoup d'opportunités mais la question demeure de savoir comment aider les États à se conformer à cet objectif et comment les organisations de la société civile pourraient faire partie de la mise en œuvre.

- c) **L'Objectif n°6 du GCM « Faciliter un recrutement équitable et éthique et garantir des conditions garantissant un travail décent »** a été présenté par Mme Heike Lautenschlager, spécialiste des migrations de main-d'œuvre et du recrutement équitable de l'OIT.

Mme Lautenschlager a mentionné qu'il existe environ 260 000 agences d'emploi privées opérant dans le monde (recrutement national et international, en 2013) et jusqu'à 10 milliards de dollars de frais de recrutement illégaux perçus auprès des travailleurs migrants chaque année.

Elle a fourni la définition du recrutement équitable qui comprend la publicité, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement et – pour les travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine, le cas échéant. En pratique, cela signifie que :



- Les travailleurs n'entraînent aucun coût tout au long du processus ;
- Les travailleurs sont protégés contre les situations d'abus et d'exploitation ;
- Le processus de recrutement n'est pas discriminatoire sur la base de la nationalité, du sexe, de la religion, de l'ethnicité, du statut ;
- Le recrutement est conforme aux normes internationalement reconnues en matière de droits humains ;
- Le recrutement respecte les principes et droits fondamentaux au travail ; et,
- L'accès des travailleurs à la justice est facilité.

Elle a ajouté que dans le cadre de l'Objectif 6 du GCM « Faciliter un recrutement juste et éthique et garantir des conditions garantissant un travail décent », les États membres s'engagent à revoir les mécanismes de recrutement existants pour garantir qu'ils sont justes et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants contre toutes les formes d'exploitation. Et les abus afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socio-économiques des migrants dans leurs pays d'origine et de destination.

En outre, elle a mentionné que les actions spécifiques liées au recrutement dans le cadre de l'Objectif 6 du GCM comprennent :

- Promouvoir la ratification des instruments internationaux pertinents ;
- Améliorer la réglementation des agences de recrutement publiques et privées ;
- Renforcer l'application de normes et politiques de recrutement équitable et éthique et de travail décent ;
- S'assurer que les rôles et les responsabilités au sein des processus de recrutement et d'emploi sont clairement définis ;
- Développer et renforcer la migration de main-d'œuvre et des processus de recrutement justes et éthiques qui permettent aux migrants de changer d'employeur et de modifier les conditions ou la durée de leur séjour ;
- Établir des partenariats avec les parties prenantes (par exemple, les employeurs, les syndicats) ;
- Élaborer et améliorer les politiques et programmes nationaux relatifs à la mobilité internationale de la main-d'œuvre, notamment en tenant compte des recommandations pertinentes du GPOG de l'OIT, du GPBHR de l'ONU, de l'OIM IRIS.

Mme Lautenschlater a mentionné qu'avec la bonne politique, la législation et les pratiques en place, les pays africains peuvent parvenir à une gouvernance juste et efficace des migrations de main-d'œuvre favorisant un impact positif de la migration internationale sur la croissance économique et le développement des pays d'origine, de transit et de destination. Dans le même temps, à mesure que la migration de main-d'œuvre se développe, le besoin de services de recrutement et de placement équitables, ainsi que la reconnaissance des compétences, afin d'éviter les abus et d'améliorer l'adéquation de la main-d'œuvre, augmente également.



Enfin, elle a cité trois conventions importantes de l'OIT qui couvrent le travail dans le domaine du recrutement et du placement équitable :

- La **Convention sur le service de l'emploi, 1948 (n° 88)** qui appelle à « une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées ;
- La **Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97)** ainsi que ses annexes I et II de la Recommandation sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 86) qui définissent les notions de recrutement, d'introduction et de placement de travailleurs migrants ;
- La **Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)** dont l'objet est de « permettre le fonctionnement des agences d'emploi privées ainsi que la protection des travailleurs utilisant leurs services ».

Une Séance de questions-réponses a suivi, au cours de laquelle l'expert a répondu aux questions suivantes :

- L'OIE ne devrait-elle pas s'associer à la CSI pour promouvoir le conseiller en recrutement de migrants ? ;
- Comment les pays peuvent-ils empêcher la substitution de contrats à l'étranger ?
- Comment les pays africains peuvent-ils faire pression sur les États arabes pour abolir le système Kafala ou au moins l'améliorer ?
- L'Afrique peut-elle montrer une voix unifiée et trouver une solution africaine pour lutter contre les abus de recrutement et l'exploitation subis par les travailleurs migrants pendant le processus de migration ?

d) **Objectif GCM no. 18- « Investir dans le développement des compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences »** a été présenté par Mme Christine Hoffman, spécialiste des compétences de l'OIT.

Mme Hoffman a commencé par mentionner que l'Objectif 18 du GCM comprend les domaines thématiques suivants :

- Promouvoir **la reconnaissance mutuelle des qualifications étrangères et des compétences acquises de manière non formelle**, notamment grâce à la technologie et à la numérisation, et une meilleure information sur les processus pour les travailleurs migrants
- Construire **des partenariats mondiaux de compétences**
- Renforcer **les partenariats entre le secteur privé et les établissements d'enseignement** dans les pays d'origine et de destination pour permettre des



opportunités de développement des compétences mutuellement bénéfiques pour les migrants, les communautés et les partenaires participants

- Promouvoir **les programmes d'échanges étudiants**, les bourses, les programmes d'échanges professionnels et les stages - ou apprentissages
- Améliorer **les services de carrière et d'emploi** pour les travailleurs migrants et la coopération avec les employeurs pour améliorer l'adéquation des compétences et renforcer leur capacité à passer d'un emploi ou d'un employeur à un autre
- Promouvoir **des outils de documentation et d'information** qui donnent un aperçu des titres de compétences, des compétences et des qualifications d'un travailleur, reconnus dans les pays d'origine, de transit et de destination, afin de permettre aux employeurs d'évaluer l'aptitude des travailleurs migrants dans les processus de candidature à un emploi.

Elle a ajouté que le terme Reconnaissance des Compétences est utilisé pour décrire une variété de processus qui reconnaissent les connaissances, aptitudes et compétences qu'une personne a acquises par le biais d'une formation formelle, non formelle ou informelle, d'une expérience professionnelle ou de vie. La Reconnaissance des Compétences met donc l'accent sur l'évaluation / la validation plutôt que l'enseignement ou la formation. La reconnaissance des compétences rend les connaissances, aptitudes et compétences visibles à des fins de certification, de progression de carrière et de statut professionnel.

Mme Hoffman a également présenté une liste d'instruments de reconnaissance formelle des compétences :

- **Évaluation des diplômes** : premier instrument utilisé : un organisme compétent évalue le contenu d'un diplôme étranger puis (parfois un autre organisme) prend la décision de reconnaître (partiellement ou totalement)
- **Transfert de crédits et exemption** : processus qui permet d'obtenir des crédits pour avoir réussi une unité de compétence/module dans un cours transféré ou accepté par un autre programme de formation
- **Normes professionnelles** : les organismes professionnels et les autorités publiques utilisent des normes professionnelles et des critères connexes pour attribuer des titres professionnels aux personnes qui satisfont aux exigences
- **Qualifications internationales** : fournies pour des ensembles spécifiques de compétences considérées comme « universelles » par les entreprises privées multinationales telles que Microsoft, SAP, Intel (en informatique) ; les fournisseurs d'éducation internationaux tels que la ville et les guildes, Pearson, etc. ; ou compagnies maritimes multinationales pour les gens de mer
- **Reconnaissance des acquis** : processus d'identification, de documentation, d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage formels, informels et non formels par rapport aux normes utilisées dans l'éducation et la formation formelles



- **Il existe différents types d'accords de reconnaissance** : autonomes ou faisant partie d'accords commerciaux (par exemple, l'Accord général de l'OMC sur le commerce des services-AGCS Article VII), principalement basés sur le principe d'équivalence et de coopération mutuelle
- Accords de reconnaissance mutuelle : les marchés du travail deux ou plusieurs pays conviennent des qualifications à reconnaître et des procédures appliquées, y compris la reconnaissance professionnelle et l'accès mutuel aux
- **Accords régionaux ou sous régionaux** : Un groupe de pays d'une région s'accorde sur les qualifications à reconnaître et les procédures appliquées, y compris la reconnaissance professionnelle et l'accès mutuel aux marchés du travail

Mme Hoffman a poursuivi en mentionnant **les défis pour la mise en œuvre de l'Objectif 18, notamment** :

- Sous-utilisation des compétences des travailleurs migrants
- Manque d'opportunités d'emploi adéquates (décentes)
- Faiblesse des systèmes de développement des compétences
- Souvent encore axé sur l'offre, faibles niveaux d'engagement des employeurs
- Le soutien public privilégie la formation initiale à la formation continue
- Apprentissage en milieu de travail limité ou purement informel, y compris les apprentissages
- Faible valeur des certificats/qualifications sur les marchés du travail très informels
- Accès limité à l'information et aux conseils pour les travailleurs migrants avant, pendant ou après la migration
- Les dimensions des compétences ne sont souvent pas suffisamment intégrées dans la gouvernance des migrations

Elle a ajouté que la faible capacité des organismes et processus nationaux de reconnaissance dans les pays d'origine et de destination a été l'un des principaux obstacles à la portabilité et à la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants. Les travailleurs migrants sont surreprésentés dans les emplois et les tâches qui nécessitent des compétences moins nombreuses et de niveau inférieur, sont moins bien payés et offrent des perspectives de carrière limitées. Les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, sont souvent



soumis à une « déqualification⁵ » et à un « gaspillage de cerveaux⁶ » à travers les couloirs de migration.

Elle a également mentionné la Recommandation n° 195 de l'OIT concernant le **développement des ressources humaines** : éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie, 2004, qui définit la portabilité des compétences selon les deux dimensions suivantes :

- Des compétences employables qui peuvent être utilisées de manière productive dans différents emplois, professions, industries ; et;
- Certification et reconnaissance des compétences sur les marchés du travail nationaux et internationaux.

Elle a poursuivi en fournissant des informations sur les bonnes pratiques des accords en Afrique :

Le cadre de politique migratoire de l'UA pour l'Afrique souligne la nécessité pour les États membres d'adopter toutes les mesures appropriées pour « maximiser la contribution de professionnels qualifiés sur le continent en facilitant la mobilité et le déploiement de professionnels dans un cadre continental et régional »

5 Terme lié au marché du travail qui décrit le phénomène vécu par les travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés qui entrent sur le marché du travail et obtiennent un emploi en dessous de leur niveau de compétences ou de qualification (par rapport à leurs qualifications acquises) et sont considérés comme « surqualifiés » pour le poste qu'elles ou qu'ils occupent. Cela signifie que les travailleurs finissent par occuper des emplois moins qualifiés et sont souvent mal payés. S'ils restent (ce qui est souvent le cas) dans ce même travail, ils ne pourront jamais gravir les échelons professionnels. Plus ils restent longtemps dans cet emploi moins qualifié, plus il est difficile pour ces travailleurs étrangers d'obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications, car les compétences inutilisées peuvent être perdues ou avoir de la valeur avec le temps – et les travailleurs subissent une déqualification. Le résultat final est une perte injuste du temps et de l'argent que le travailleur a dépensé pour obtenir des qualifications (éventuellement inutilisées) et le gaspillage des fonds que sa famille et son pays ont dépensés en ressources humaines.

6 Terme couramment utilisé dans la terminologie de la migration en relation avec d'autres termes tels que la fuite des cerveaux et le gain de cerveaux. Elle détermine le manque ou la mauvaise utilisation des ressources humaines étrangères potentielles disponibles sur le marché du travail. Elle concerne les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs migrants acquises dans le pays d'origine qui ne sont pas correctement utilisées sur le marché du travail du pays de destination. Les principales causes sont le manque de reconnaissance des compétences et des qualifications et donc la sous-utilisation des compétences des personnes, et/ou les difficultés à obtenir des permis de travail, poussant également les travailleurs migrants à travailler dans l'économie informelle et souvent dans des emplois inférieurs à leur niveau de compétences. Il en résulte une situation de perte-perte pour les travailleurs, les pays d'origine et les pays de destination.



Communauté de développement de l'Afrique du Sud (SADC), cadre régional des qualifications, élaboration de lignes directrices, fournissant des éléments convenus d'un commun accord pour faciliter la mise en œuvre de la RPL

Déclaration de Djibouti sur l'éducation régionale des réfugiés dans les États membres de l'IGAD en décembre 2017 : Plan d'action pour le développement d'un mécanisme régional de reconnaissance des qualifications formelles obtenues dans tous les systèmes éducatifs des États membres ainsi que la reconnaissance des acquis d'apprentissage antérieurs

Communauté d'Afrique de l'Est : 4 Accords de Reconnaissance Mutuelle (ARM) pour les professions d'architectes, comptables, ingénieurs et vétérinaires, Cadre des Qualifications pour l'Enseignement Supérieur (EAQFHE)

Enfin, elle a déclaré que les politiques visant à développer les compétences transférables ont le potentiel de bénéficier aux travailleurs individuels, aux entreprises, à l'économie et à la société. Les travailleurs doivent posséder des compétences pertinentes et vérifiables afin d'accéder aux opportunités d'emploi et de s'adapter à l'évolution des marchés du travail. Cela signifie que les compétences doivent être transférables entre les emplois et facilement reconnues par les employeurs, c'est-à-dire transférables.

Une Séance de questions-réponses a suivi, au cours de laquelle l'expert a répondu aux questions suivantes :

- L'Afrique doit-elle établir une plateforme de reconnaissance des compétences et renforcer le partenariat au sein des EM africains ?
- Comment l'Afrique peut-elle progresser plus rapidement en matière de développement des compétences ?
- Comment l'Afrique peut-elle mieux utiliser ses propres compétences ?
- Comment les pays africains peuvent-ils décider des secteurs et des professions à privilégier pour les marchés du travail à l'étranger ?

e) **Le résumé et les remarques de clôture** ont été fournis par **Mme. Phumza Manqindias**, comme suit :

- Le Rapporteur spécial a souligné l'importance du GCM, renforçant l'aspect interrégional de la migration en Afrique, ce qui signifie que les migrants africains pour la plupart ne quittent pas le continent.
- Les revues régionales et la mise en œuvre du GCM ont commencé à la fin de l'année dernière, d'abord avec les régions d'Europe et d'Amérique du Nord, la revue africaine étant la dernière des revues régionales. Tous les examens régionaux ont eu des consultations similaires avec les parties prenantes comme celle-ci et l'engagement des parties prenantes a été soutenu par chaque région, par le secrétariat et par le réseau des



Nations Unies. L'année prochaine, il y aura le forum d'examen des migrations internationales à New York avec la soumission de rapports nationaux par les pays.

- L'objectif 12 est l'un des plus complexes parmi les GCM. L'objectif parle pour tous les migrants, étant un signe que le GCM a vu qu'il est déraisonnable de créer des catégories sur les migrants. C'est un objectif très large et aide à garantir que les groupes vulnérables sont atteints par le biais de législations, imposant aux États de mettre en place des mécanismes de droits de l'homme, etc. L'objectif crée de nombreuses opportunités pour créer une protection spéciale des migrants, aider les États à se conformer et appliquer la mise en œuvre de GCM.
- Certains participants ont parlé de certaines vulnérabilités des migrants, notamment en ce qui concerne la traite des êtres humains, le manque de participation des migrants à la prise de décision concernant la migration, la discrimination, le harcèlement et le manque d'intégration.
- La pandémie de COVID 19 a été un problème concernant les aspects migratoires, arrêtant certaines avancées concernant la mise en œuvre de la GCM et entravant l'accès à la santé des migrants (par exemple, l'accès aux vaccins).
- Les travailleurs migrants ont subi d'immenses pertes d'emplois dans toutes les régions en raison de COVID 19. Certains problèmes qu'ils ont endurés étaient : les pertes de revenus, l'impact sur les envois de fonds, le retour en raison de COVID 19, congé sans solde, certains sont rentrés en congé et n'ont pas pu retourner dans le pays d'emploi.

4. Annexe I. Ordre du jour

Temps (EAT)	Séance	Facilitateur
11.00am- 11.30am	Début du webinaire et mots de bienvenue (10 min chacun) M. Felipe González Morales Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants Mme Thokozile Ruzvidzo , Directrice de la Division Genre, Pauvreté et Politique Sociale de la CEA (au nom de l'ONU)	OIM (Mme Phumza Manqindi)



Temps (EAT)	Séance	Facilitateur
11.30am-11.50am	11.30am-11.50am Aperçu (20 min) du processus GCM, mise à jour sur les développements récents et introduction des objectifs des consultations multilatérale	Secrétariat du Réseau des Nations Unies sur les migrations (Mme Monami Maulik)
11.50am-12.00pm	11.50am-12.00pm Introduction (10 min) des discussions thématiques (chacune pour discuter des réalisations, des défis, des meilleures pratiques et des leçons apprises et actions proposées	OIT (Mme Gloria Moreno-Fontes)
13:00am-14:00	13:00am-14:00 Présentations thématiques des experts : Les experts ont fourni des présentations consécutives de 20 minutes suivies de 20 minutes de questions-réponses. DISCUSSIONS thématiques Groupe 1 (Objectif 2) Minimiser les facteurs défavorables et les facteurs structurels qui obligent les gens à	Modéré par le HCDH (M. Chafi Bakari) 13 h 00 à 13 h 20 GCM Objectifs 2 Causes profondes et Objectif 5 Voies régulières). Expert : M. Charef Mohamed 13h20 à 13h40 Groupe 4 (Procédures de migration de l'Objectif 12 du GCM). Expert : M. Ermal Frasher Questions et réponses – 20 min



Temps (EAT)	Séance	Facilitateur
	<p>quitter leur pays d'origine</p> <p>Groupe 2 (Objectif 5) Améliorer la disponibilité et la flexibilité des voies de migration régulière</p> <p>Groupe 4 (Objectif 12) Renforcer la certitude et la prévisibilité dans les procédures de migration pour un dépistage, une évaluation et une orientation appropriés »</p>	
14.00pm-15.00pm	<p>Présentations thématiques des experts- Les experts fourniront des présentations consécutives de 20 minutes suivies de 20 minutes de questions-réponses.</p> <p>Groupe 3 (Objectif 6) Faciliter le recrutement équitable et éthique et protéger les conditions qui garantissent travail convenable</p> <p>Groupe 5 (Objectif 18) Investir dans le développement des</p>	<p>Modéré par l'OIT (Mme Gloria Moreno Fontes)</p> <p>14h00 à 14h20 Groupe 3 (Objectif 6 du GCM sur le recrutement équitable des travailleurs migrants et travail décent). Expert : Mme Heike Lautenschlager, spécialiste des migrations de main-d'œuvre et du recrutement équitable, OIT</p> <p>14h20 à 14h40 Groupe 5 (GCM Objectif 18 sur la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants). Expert : Mme Christine Hoffman, spécialiste des compétences, OIT</p> <p>Questions et réponses – 20 min</p>



Temps (EAT)	Séance	Facilitateur
	compétences et faciliter la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences	
15,00-15,35	Retour d'expérience des Séances thématiques	Rapporteurs des groupes respectifs
15,35-16,15	<u>Résumé & Clôture</u> Résumé et remarques de clôture : (Mme Phumza Manqindi)	CUA, UNECA

5. Annexe II. Liste des participants